



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo distribuido y compromiso organizacional en
instituciones educativas públicas, distrito de
Puente Piedra, Lima 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Llashag Lopez, Cledy Sedis (orcid.org/0009-0008-7675-7225)

ASESORES:

Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

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

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo distribuido y compromiso organizacional en instituciones educativas públicas, distrito de Puente Piedra, Lima 2024", cuyo autor es LLASHAG LOPEZ CLEDY SEDIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE MERCEDES VALQUI OXOLON DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 09- 08-2024 11:25:18

Código documento Trilce: TRI - 0845015



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LLASHAG LOPEZ CLEDY SEDIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo distribuido y compromiso organizacional en instituciones educativas públicas, distrito de Puente Piedra, Lima 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
CLEDY SEDIS LLASHAG LOPEZ DNI: 71970243 ORCID: 0009-0008-7675-7225	Firmado electrónicamente por: CLLASHAGL el 02-08- 2024 08:39:05

Código documento Trilce: TRI - 0845014



Dedicatoria

A Dios, quien me ha brindado fuerza, sabiduría y resiliencia en cada paso de este camino académico. A mi querido esposo e hijos por todo su apoyo y amor incondicional. A mis padres por confiar en mí y siempre apoyarme en todo momento.

Agradecimiento

A mi esposo; Marco, quien fue mi soporte brindándome apoyo, seguridad y amor en todo momento. No pude elegir mejor compañero. Este logro es nuestro y de nuestros bellos hijos; Gael y Alessia.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	15
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Descriptivos de la variable Liderazgo distribuido	20
Tabla 2 Descriptivos de la variable Compromiso organizacional	22
Tabla 3 Correlación liderazgo vs compromiso organizacional	23
Tabla 4 Correlación liderazgo vs compromiso afectivo	24
Tabla 5 Correlación liderazgo vs compromiso de continuidad	25
Tabla 6 Correlación liderazgo vs compromiso normativo	26
Tabla 7 Operacionalización de la variable Liderazgo distribuido	45
Tabla 8 Operacionalización de la variable Compromiso organizacional	46
Tabla 9 Análisis de fiabilidad	59

Resumen

El presente trabajo de investigación se enmarcó en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16, cuyo propósito es contribuir en la conformación de una sociedad más justa, pacífica e igualitaria, asegurando un acceso equitativo a la justicia y fortaleciendo instituciones que sean efectivas, transparentes y abiertas para todos, con la posibilidad de decidir y contribuir en el desarrollo institucional y de la sociedad. Asimismo, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la Liderazgo distribuido y el compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas, distrito de Puente Piedra, Lima 2024. El estudio se realizó en un enfoque cuantitativo de investigación, mediante la aplicación del diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 docentes. Mediante la técnica de la encuesta se realizó la recolección de los datos para la medición de las variables, utilizando dos cuestionarios diseñados para la toma de datos del estudio, con validación por juicio de expertos y confiabilidad comprobadas. Los resultados revelaron coeficientes de $r_s=0.198^{**}$ y $p=0.002$. Concluyendo, que la Liderazgo distribuido y el compromiso organizacional presentan una relación significativa positiva baja según la percepción de los docentes de la institución educativa.

Palabras clave: Liderazgo, compromiso, docente.

Abstract

This research work was framed within Sustainable Development Goal 16, whose purpose is to contribute to the formation of a more just, peaceful and egalitarian society, ensuring equal access to justice and strengthening institutions that are effective, transparent and open for all, with the possibility of deciding and contributing to institutional and societal development. Likewise, its main objective was to determine the relationship between distributed leadership and organizational commitment in public educational institutions, Puente Piedra district, Lima 2024. The study was carried out in a quantitative research approach, through the application of the non-experimental, cross-sectional, correlational design. The sample consisted of 100 teachers. Using the survey technique, data was collected for the measurement of the variables, using two questionnaires designed to collect data for the study, with validation by expert judgment and proven reliability. The results revealed coefficients of $r_s = 0.198^{**}$ and $p = 0.002$. In conclusion, distributed leadership and organizational commitment present a significant positive relationship, low according to the perception of the teachers of the educational institution.

Keywords: Distributed, organizational, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

La creciente complejidad de los desafíos globales en el siglo XXI exige una reevaluación de las estrategias de liderazgo en las entidades gubernamentales internacionales. En este contexto, el liderazgo distribuido se presenta como una alternativa prometedora que podría influir significativamente en el compromiso organizacional de estas instituciones. Este modelo de liderazgo resalta la importancia de un enfoque colaborativo y autónomo, gestionado a través de una red de líderes formales e informales que fomentan la innovación y la adaptabilidad ante riesgos tecnológicos y geopolíticos. Al delegar la autoridad y fomentar un enfoque participativo, las instituciones podrían mejorar no solo su eficiencia operativa sino también su clima ético y organizacional, que son cruciales para la sostenibilidad y el bienestar organizacional (Galdames-Calderón, 2023).

Este proyecto tiene una conexión directa con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16, cuyo propósito es contribuir en la formación de una sociedad justa, pacífica e igualitaria, asegurando un acceso equitativo a la justicia y fortaleciendo instituciones que sean efectivas, transparentes y abiertas para todos, y la posibilidad de decidir y colaborar en el progreso de la sociedad. Se ha identificado una disminución significativa en el compromiso del personal docente, lo que afectó negativamente la calidad educativa. Esta desmotivación fue atribuida a la ausencia de acciones de apoyo y reconocimiento de los directivos, así como a las cargas laborales excesivas y las condiciones de trabajo subóptimas (Johnson et al., 2020).

Asimismo, se observó una fragmentación de toma de decisiones dentro en las instituciones educativas, lo que resultó en una falta de coherencia y eficacia en la implementación de políticas educativas, al ver limita la participación activa del resto del personal, lo cual reduce la sensación de pertenencia y colaboración entre los equipos de trabajo (Spillane et al., 2017). Además, se identificaron problemas relacionados con la adaptación a cambios y nuevas demandas educativas, especialmente en contingencias críticas como el hecho de crisis mundial debido a la pandemia. La falta de un liderazgo distribuido efectivo obstaculizó la eficiencia de las instituciones para atender de manera ágil y coordinada a estos desafíos, afectando la continuidad y calidad de la enseñanza (Harris & Jones, 2020). Por último, se ha constatado una brecha en la formación y desarrollo profesional de líderes educativos, la ausencia de programas de capacitación específicos en liderazgo distribuido limita

la implementación de prácticas que podrían mejorar el compromiso organizacional y, en última instancia, el rendimiento escolar (Leithwood et al., 2019).

Investigaciones recientes han demostrado que el liderazgo distribuido puede facilitar la creación de un compromiso organizacional ético, el cual es fundamental para orientar el comportamiento de los empleados y promover prácticas laborales positivas y reducir las contraproducentes. Sin embargo, también se reconoce que la implementación de este modelo de liderazgo conlleva desafíos significativos, como la necesidad de cambiar estructuras de poder arraigadas y superar la resistencia al cambio, lo que puede generar tensiones y conflictos dentro de la organización (OECD, 2019). Es evidente que, a pesar de sus beneficios potenciales, el liderazgo distribuido presenta desafíos que requieren una consideración cuidadosa y estratégica dentro de las instituciones públicas internacionales, lo que resalta la importancia de estudios y análisis continuos en este campo (Somers, 2019; Barattucci et al., 2021).

En el Perú, la adopción del liderazgo distribuido en las instituciones públicas enfrenta desafíos significativos que reflejan la complejidad del contexto organizacional y administrativo del país. A pesar de los esfuerzos por mejorar la gestión y el reporte de gastos públicos a nivel subnacional, persisten obstáculos que dificultan la implementación efectiva de modelos de liderazgo más inclusivos y participativos. Las reformas gubernamentales han buscado empoderar a los gobiernos locales, pero la implementación de un liderazgo distribuido que fomente la autonomía y la colaboración entre todos los niveles de la organización aún no se ha generalizado (Unesco, 2024).

Se logró evidenciar una disminución en el compromiso de los docentes y personal administrativo, lo cual genera una repercusión negativa en la calidad del servicio educativo (Minedu, 2021). A ello se suma la centralización excesiva dentro de las escuelas públicas limitando la participación activa de los docentes, lo que creó un entorno de trabajo poco colaborativo (Sánchez, 2020). Otro problema relevante fue la insuficiencia de recursos y apoyo para la formación continua de los líderes educativos. La carencia de programas de capacitación específicos en liderazgo distribuido obstaculizó el desarrollo de competencias necesarias para promover un entorno de trabajo colaborativo y eficaz, afectando así la implementación de prácticas educativas innovadoras (Guzmán & Vargas, 2019). Todos estos problemas se agravaron producto de la crisis sanitaria del COVID-19, al imponer desafíos

adicionales en la gestión educativa. La falta de un liderazgo distribuido efectivo dificultó la adaptación a las nuevas demandas y el diseño de tácticas para garantizar la continuidad educativa (Vásquez & Rodríguez, 2021).

A nivel institucional, nos enfrentamos a la resistencia de estructuras tradicionales, ya que privilegia formas de liderazgo más centralizadas y jerárquicas, por la toma de decisiones no ha contribuido significativamente a mejorar la calidad ni el compromiso por parte del personal. El liderazgo distribuido, podría contribuir significativamente a mejorar el compromiso organizacional, pero esta transformación hacia un enfoque más distribuido requiere no solo cambios estructurales, sino también un cambio en la cultura organizacional que valore y capacite a los líderes en todos los niveles. El liderazgo distribuido en las instituciones públicas peruanas representa una oportunidad para avanzar hacia este objetivo, aunque los desafíos en su implementación deben ser abordados con estrategias específicas que consideren las particularidades del contexto peruano (World Bank, 2021).

El problema general se enuncia como: ¿Qué relación existe entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas, distrito de Puente Piedra, Lima? Las preguntas secundarias se enuncian acorde con los componentes del compromiso organizacional, siendo las preguntas: ¿Qué relación existe entre el liderazgo distribuido y el compromiso afectivo, el compromiso de permanencia y el compromiso normativo en instituciones educativas públicas, distrito de Puente Piedra, Lima?

La investigación se fundamenta teóricamente en las contribuciones de Spillane (2006) y Harris (2004), quienes examinan cómo el liderazgo distribuido se relaciona con un entorno laboral colaborativo y de apoyo, esencial para la innovación y el rendimiento en entornos educativos. Estas teorías proporcionan un marco robusto para analizar la implementación y evolución de estas prácticas de liderazgo en contextos educativos específicos. En la práctica, comprender la dinámica del liderazgo distribuido en las instituciones de Puente Piedra es vital para identificar estrategias que mejoren el compromiso organizacional. Este estudio puede ofrecer importantes implicaciones para los gestores educativos y los responsables de la cooperación educacional, proporcionando evidencia sobre la influencia del liderazgo en la moral del personal, la colaboración y el rendimiento estudiantil. Abordar las preocupaciones del entorno local permite formular recomendaciones específicas para

capacitar a los líderes y reestructurar las prácticas administrativas, promoviendo un ambiente educativo más positivo y productivo. Metodológicamente, la investigación adopta un enfoque cuantitativo, utilizando cuestionarios que facilitan la recolección de datos detallados y su posterior generalización mediante el análisis estadístico. Este diseño metodológico está justificado por la necesidad de capturar la complejidad del liderazgo distribuido y su impacto en el compromiso organizacional, abarcando tanto percepciones individuales como prácticas observables dentro de las escuelas.

En este trabajo se planteó como objetivo general, determinar la relación del liderazgo distribuido y el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas, distrito de Puente Piedra, Lima. Los objetivos secundarios fueron: Determinar la relación del liderazgo distribuido y el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo en instituciones educativas públicas, distrito de Puente Piedra, Lima.

Estudios realizados a nivel internacional incluyeron el trabajo realizado por Jambo y Hongde (2023) realizaron una investigación para examinar cómo las prácticas de liderazgo distribuido implementadas por los directores afectan el progreso académico de los estudiantes mediado por el involucramiento de los docentes. Este estudio, desarrollado en un marco cuantitativo, utilizó un diseño de encuesta aplicado en ocho instituciones de educación técnica y vocacional en Eritrea, con una muestra de 603 alumnos. Mediante análisis de regresión múltiple se encontró que el liderazgo distribuido favorece positiva y significativa en la implicancia de los profesores y, a su vez, tiene un impacto indirecto en el progreso académico de los educandos. Los resultados también revelaron que el compromiso de los docentes actúa como mediador parcial. Adicionalmente, el análisis de varianza mostró que las prácticas de liderazgo distribuido de los directores varían según el tipo, tamaño, ubicación y propiedad de las instituciones educativas. Estos hallazgos subrayan la relevancia del liderazgo distribuido para potenciar el compromiso del profesorado por tanto, mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Tapia (2023), se analizó la conexión entre el liderazgo distribuido e instruccional y la satisfacción y el compromiso organizacional del profesorado en universidades del norte de Filipinas. El propósito era determinar cómo el liderazgo distribuido influye directamente en la satisfacción y el compromiso de los educadores, y de qué manera estos factores median entre ambos estilos de liderazgo. Empleando

un diseño cuantitativo, se encuestaron a 504 profesores, se evaluó un modelo hipotético. Los hallazgos revelaron que el liderazgo distribuido predecía de manera significativa tanto la satisfacción como el compromiso organizacional. Además, la satisfacción del profesorado actuaba como un mediador completo en la relación entre el liderazgo distribuido e instruccional y su compromiso organizacional. El estudio concluye que el liderazgo distribuido no solo influye directamente en la satisfacción y el compromiso del personal docente, sino que también se ve potenciado por una implementación efectiva del liderazgo instruccional.

Alhassan (2022) desarrolló una investigación cuantitativa para examinar la relación e impacto entre el liderazgo distribuido, el compromiso de los profesores y su empoderamiento en escuelas primarias privadas del norte de Ghana. A través de un diseño correlacional, se recopilaron datos de 22 maestros mediante un muestreo de conveniencia. Para el análisis, se utilizó el software SPSS versión 25.0, efectuando estadísticas descriptivas y correlaciones de Spearman. Los resultados revelaron una correlación directa y significativa entre el liderazgo distribuido y el compromiso de los profesores, así como entre el liderazgo distribuido y el empoderamiento docente. Además, se descubrió que el empoderamiento de los docentes actuaba como un mediador positivo entre el liderazgo distribuido y el compromiso de los profesores. La investigación concluyó que fomentar el liderazgo distribuido puede incrementar considerablemente el compromiso y el empoderamiento de los docentes en las instituciones educativas.

Lin (2022) llevó a cabo una investigación centrada en la conexión entre la administración distribuida y la innovación en la enseñanza, examinando los roles mediadores de la autonomía profesional y la colaboración entre colegas. Analizando datos de 132,376 profesores provenientes de TALIS, Lin utilizó un modelo de ecuación estructural para evaluar los impactos tanto directos como indirectos del liderazgo distribuido en la innovación pedagógica. Los hallazgos indicaron que dicho liderazgo tiene un efecto positivo directo sobre la innovación en la enseñanza, así como en la autonomía profesional y la colaboración entre docentes. Además, se observó que tanto la autonomía como la colaboración profesional median de manera significativa los efectos del liderazgo distribuido sobre la innovación docente. Este estudio aporta evidencia empírica sobre el impacto positivo del liderazgo distribuido en el ambiente organizacional y en la innovación educativa, destacando la importancia

de fomentar prácticas de liderazgo colaborativo y autónomo para promover entornos innovadores en las instituciones educativas. Este antecedente resulta relevante para la investigación actual, ya que ilustra cómo el liderazgo distribuido puede mejorar el compromiso organizacional y potenciar la innovación en la enseñanza, proporcionando un marco útil para implementar prácticas de liderazgo efectivas en escuelas públicas.

Liu et al. (2021) llevaron a cabo una investigación en China para analizar cómo la administración distribuida influye en la satisfacción del profesorado, considerando el papel mediador de la autonomía y la colaboración profesional. Este estudio cuantitativo se basó en un modelo de ecuaciones estructurales y utilizó datos del Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018, con una muestra de 3,976 profesores. Los hallazgos indicaron que la administración distribuida genera un efecto significativo en la autonomía profesional, la cooperación entre colegas y la satisfacción en el trabajo. Asimismo, se determinó que la autonomía y la colaboración entre docentes median significativamente la vinculación entre la administración distribuida y la satisfacción laboral, aunque no se observó un efecto indirecto a través del intercambio y la coordinación. Estos resultados destacan la relevancia de implementar un liderazgo distribuido para potenciar la satisfacción y la colaboración entre el personal docente, promoviendo así una comunicación efectiva entre líderes educativos y maestros, y proporcionando una mayor autonomía a los docentes. Este estudio ofrece evidencia cuantitativa valiosa sobre cómo las prácticas de liderazgo distribuido, combinadas con un incremento de la autonomía y la cooperación entre profesores, pueden mejorar significativamente la satisfacción laboral. Estos hallazgos son particularmente útiles para la implementación de prácticas de liderazgo efectivas en instituciones educativas públicas.

Uçar (2021), se examinó cómo los comportamientos de liderazgo distribuido de los directores escolares influyen en la dedicación institucional del profesorado en escuelas secundarias de Diyarbakır, Turquía. Esta investigación cuantitativa, con un diseño correlacional, se llevó a cabo con una muestra aleatoria de 275 profesores. Mediante análisis de regresión, se evaluó la capacidad predictiva de los comportamientos de liderazgo distribuido en la dedicación institucional del personal docente, revelando que dichos comportamientos predecían de manera significativa diversos aspectos del compromiso organizacional. Las evidencias revelaron que los

directores exhibían altos niveles de comportamientos de liderazgo distribuido, los cuales estaban positivamente correlacionados con la dedicación del profesorado, especialmente en los aspectos de identificación e internalización, aunque menos en el cumplimiento. Este estudio destaca la relevancia de adoptar prácticas de liderazgo distribuido para promover un mayor compromiso institucional entre los profesores.

Khan y Mahmood (2020), se examinó cómo el liderazgo distribuido influye en la dedicación y satisfacción laboral del profesorado de nivel secundario en Lahore, Pakistán. Este estudio, con un enfoque cuantitativo descriptivo, utilizó una muestra aleatoria de 300 docentes de 65 escuelas secundarias públicas. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios basados en una escala Likert de cinco puntos y se analizaron utilizando análisis de regresión lineal y pruebas t independientes. Los hallazgos mostraron que el liderazgo distribuido tiene un impacto significativo tanto en la dedicación como en la satisfacción laboral del personal docente, con coeficientes beta estandarizados de .378 y .517, respectivamente. Además, no se observaron diferencias significativas en las percepciones entre docentes masculinos y femeninos. El estudio concluye que el liderazgo distribuido es prioritario en la dedicación y satisfacción en el trabajo entre los docentes de secundaria.

García (2019), se utilizó un modelado lineal jerárquico para investigar las relaciones entre el liderazgo distribuido, la colaboración profesional y la satisfacción laboral de los profesores en las escuelas estadounidenses. Los datos provienen de la Encuesta Internacional de Enseñanza y Aprendizaje (TALIS) de la OCDE de 2013. Se evidenció que los profesores perciben que el liderazgo distribuido estaba significativa y positivamente asociado con su satisfacción laboral, después de tener en cuenta otras variables individuales y culturales escolares, con una mediación recíproca entre el liderazgo distribuido y la colaboración profesional. Este estudio tiene implicaciones políticas para el liderazgo en escuelas en desventaja, además de implicaciones para la investigación, particularmente en cuanto a cómo se refleja el liderazgo en las respuestas de diferentes partes interesadas escolares.

Mohammed y Jiali (2019) llevaron a cabo una investigación para examinar cómo el liderazgo compartido influye en la dedicación institucional del profesorado en escuelas secundarias de Guangzhou, China. Esta investigación cuantitativa utilizó un diseño de encuesta para recopilar datos de 98 docentes seleccionados aleatoriamente de dos escuelas secundarias. Se aplicaron el Inventario de liderazgo

distribuido de Hulpia et al. (2009) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (OCQ) de Mowday (1979). El análisis de datos incluyó métodos descriptivos, pruebas t para muestras independientes, ANOVA de una vía y correlación de Pearson. Los hallazgos indicaron que no existían diferencias significativas en la dedicación institucional basadas en el género o la experiencia profesional, que reflejan la vinculación significativa entre el liderazgo compartido de los directores y la dedicación del profesorado. Los autores concluyeron que el liderazgo compartido es un factor clave en la dedicación del profesorado y recomendaron que los líderes escolares adopten un enfoque descentralizado para aumentar la dedicación institucional, independientemente del género o la experiencia de los docentes. Este estudio ofrece evidencia empírica del impacto positivo del liderazgo compartido en la dedicación institucional dentro del ámbito educativo internacional, proporcionando una base relevante para futuras investigaciones que busquen comprender los efectos del liderazgo en diversos contextos culturales y organizacionales.

En el contexto nacional, Carpio (2023), se investigó como el liderazgo distribuido se vincula con el compromiso organizacional del profesorado en las redes educativas rurales de la UGEL Azángaro. La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, incluyó una muestra de 134 docentes. Los datos fueron recolectados mediante cuestionarios y analizados utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, revelando que el liderazgo distribuido muestra una correlación media al asociarse con el compromiso organizacional ($\rho = 0.627$). El estudio concluyó que una mejora en las prácticas de liderazgo distribuido podría fortalecer el compromiso de los docentes hacia su organización. Este antecedente es relevante para la investigación actual al proporcionar evidencia empírica sobre cómo prácticas de liderazgo distribuido bien implementadas pueden mejorar el compromiso organizacional en contextos educativos rurales, lo que puede traducirse en un mejor ambiente laboral y un aumento en la eficacia educativa.

En el estudio realizado por Campos (2023) en una institución educativa del distrito de José Leonardo Ortiz, se exploró la interacción entre el liderazgo descentralizado y el desarrollo institucional. Mediante un enfoque cuantitativo, se empleó un diseño de investigación transeccional correlacional no experimental. La muestra incluyó a 41 docentes cuyos datos fueron obtenidos a través de encuestas. Se encontró una asociación positiva y significativa entre el liderazgo distribuido y el

desarrollo organizacional ($\rho=0.773$). Este estudio concluye que fortalecer las prácticas de liderazgo distribuido puede promover efectivamente el desarrollo institucional en contextos educativos.

Miyagui (2022), exploró la relación entre las estrategias de gestión lideradas por directivos bajo el enfoque de liderazgo compartido y su efecto en el compromiso de los profesores en escuelas de la UGEL Ilo, Moquegua, Perú. El objetivo específico fue analizar el impacto de la participación de los profesores en reuniones colegiadas sobre su compromiso organizacional. La metodología adoptada fue de naturaleza cuantitativa con un diseño correlacional, utilizando encuestas administradas a 178 profesores de educación primaria y secundaria. Los hallazgos revelaron correlaciones positivas entre la participación en reuniones colegiadas y varias facetas del compromiso docente, como la consolidación de la identidad profesional, destacando que la integración activa en prácticas de liderazgo distribuido puede promover un mayor compromiso entre los docentes.

Ruiz et al. (2022), investigaron la percepción del liderazgo distribuido en el contexto educativo peruano, comparando la autopercepción del liderazgo en docentes de diferentes tipos de gestión institucional y contextos sociales. Utilizando un enfoque cuantitativo transeccional, el estudio encuestó a 1500 docentes de 10 Unidades de Gestión Local en Perú. Los resultados indicaron una mayor percepción de liderazgo distribuido en instituciones de gestión privada y en contextos no vulnerables, mostrando variaciones significativas en el liderazgo estratégico e incremental en docentes de gestión privada y mayor liderazgo cultural en docentes de contextos vulnerables. El estudio concluyó que el liderazgo distribuido es más prevalente en instituciones educativas privadas debido a un mayor acceso a tecnologías que facilitan la práctica profesional. Este estudio proporciona un marco relevante para la investigación actual al demostrar cómo las diferencias en el tipo de gestión y el contexto social pueden influir en la percepción y la práctica del liderazgo distribuido en el sector educativo, lo que podría ser crucial para diseñar estrategias de intervención y desarrollo profesional adaptadas a cada contexto específico.

El marco teórico que sustentan el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional comprende teoría y aspectos conceptuales. Es así que, el liderazgo distribuido es un enfoque que se centra en la colaboración y la participación de múltiples actores dentro de una organización para liderar y tomar decisiones. La teoría

de la Autodeterminación, se centra en la motivación detrás de las elecciones que las personas hacen sin influencia externa y coacción. La teoría postula que hay tres elementos esenciales que motivan a las personas a actuar de manera proactiva y con interés: autonomía, competencia y relacionamiento. Estos componentes ayudan a promover el bienestar y la competencia de un individuo, apoyando su crecimiento personal y su tendencia a asumir desafíos y nuevas experiencias. Este enfoque promueve la toma de decisiones compartida y la colaboración, lo que podría contrarrestar las estructuras de poder restrictivas en la educación (Deci & Ryan, 2000 como se cita en Evers et al., 2024)

Según Harris (2008), el liderazgo distribuido potencia la autonomía al compartir la responsabilidad y la toma de decisiones entre los miembros de la organización, lo cual puede mejorar el compromiso y la eficacia del personal (Ling et al., 2023).

La investigación de Tucaliuc et al. (2023) sugiere que el liderazgo distribuido promueve una mayor colaboración y puede conducir a mejoras en el rendimiento y la satisfacción laboral, gracias a un aumento en la participación de los empleados en la toma de decisiones.

El liderazgo distribuido se conceptualiza como un modelo de gestión donde las tareas de liderazgo no recaen exclusivamente en una persona, sino que se distribuyen entre varios miembros de la organización, incluidos los docentes que no ocupan formalmente posiciones de gestión (Spillane 2008 como se cita en Galindo et al., 2021). Este enfoque facilita una mayor autonomía y empoderamiento del personal, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y participativo (Harris, 2004). No sólo implica compartir responsabilidades, sino también fomentar el mismo, como una cultura en toda jerarquía de la organización, permitiendo que diversas voces contribuyan a la toma de decisiones y al desarrollo estratégico (Leithwood et al., 2020).

Los autores, López y Gallegos (2015), se basan en teorías de la cognición distribuida y la iniciativa para explorar el liderazgo distribuido, enfocándose en cómo la gestión y dirección de las escuelas puede involucrar a múltiples actores. Este enfoque resalta que el liderazgo efectivo en el ámbito educativo no solo debe considerar la distribución de tareas y responsabilidades sino también la integración de las acciones de líderes individuales en un contexto interactivo.

Spillane promueve un modelo de "líder-plus" y la "práctica" como componentes esenciales del liderazgo distribuido, enfatiza que el liderazgo debe entenderse como una práctica distribuida socialmente, realizada a través de la interacción entre líderes, seguidores y sus contextos particulares (Spillane 2008 como se cita en Galindo et al., 2021). Por otro lado, Gronn la visualiza como una propiedad emergente de un grupo o red de individuos interactuando, donde la acción concertada y el conocimiento colectivo superan las contribuciones individuales. Este enfoque no solo permite la evaluación de las prácticas de liderazgo actuales, sino que también facilita la comparación entre diferentes poblaciones y contextos, estableciendo cimientos firmes para el desarrollo de estrategias que mejoren los procesos organizacionales y educativos (Gronn, 2002 como se cita en García, 2018).

Ponnusamy y Raman (2024) consideran que el liderazgo distribuido es un enfoque crucial para la práctica educativa del siglo XXI, caracterizado por la delegación de responsabilidades de liderazgo a varios miembros de la organización, no centrado exclusivamente en una sola persona. Según estudios recientes, el liderazgo distribuido implica una colaboración y una toma de decisiones compartida, lo cual puede fomentar un ambiente organizacional más dinámico y adaptable. Los autores han identificado varias dimensiones importantes de este tipo de liderazgo, incluyendo el estilo de liderazgo, la responsabilidad compartida y la cultura escolar. Estas dimensiones han demostrado tener un impacto significativo en la implementación de prácticas educativas innovadoras y en el fortalecimiento del compromiso organizacional.

En el contexto del liderazgo distribuido, también es relevante considerar el desarrollo de habilidades del siglo XXI, como el pensamiento crítico, la creatividad y la resolución de problemas. Estas habilidades son esenciales para que los docentes y los líderes educativos puedan adaptarse y prosperar en un entorno educativo en constante cambio (Ponnusamy & Raman, 2024).

El liderazgo distribuido es definido por Evers et al. (2024) como un enfoque de liderazgo en el que las funciones y responsabilidades no se concentran en una única figura, sino que se dispersan entre varios miembros de la organización. Esta práctica implica que diversos individuos dentro de una institución asuman roles de liderazgo, según sus capacidades y circunstancias, con el objetivo de alinear las actividades del equipo hacia metas organizacionales comunes. Este enfoque se caracteriza por su

flexibilidad, ya que permite adaptar roles de liderazgo según las necesidades emergentes; su naturaleza colaborativa, que promueve un entorno de trabajo cooperativo; y su capacidad para empoderar a los empleados, incrementando su autonomía y satisfacción laboral.

En lo que se refiere compromiso organizacional, se refiere a la percepción de los empleados sobre las condiciones de trabajo, lo que influye directamente en su comportamiento y en la eficacia organizacional. Las teorías clave que explican el compromiso organizacional incluyen: a) Teoría del comportamiento organizacional: Esta teoría sostiene que un compromiso organizacional positivo alimenta la motivación y satisfacción de quienes pertenecen a la organización, lo que a su vez puede conducir a un mayor compromiso y mejor rendimiento (Chernyak-Hai & Rabenu, 2018). b) Teoría de la configuración organizacional: Propone que la estructura, el proceso y el compromiso de una organización deben alinearse con la estrategia organizacional para maximizar la eficacia. Un compromiso firme soporta la adaptación y la mejora continua, facilitando así la consecución de objetivos organizacionales (Torres, 2022).

El compromiso organizacional se entiende como un estado psicológico que vincula al empleado con la organización, caracterizado por una fuerte lealtad y disposición a contribuir al éxito organizacional. Esta relación psicológica se manifiesta a través de un sentimiento de pertenencia y un alineamiento con los objetivos y valores de la organización, lo cual reduce la intención de rotación del personal y fomenta la estabilidad laboral. Según esta definición, el compromiso organizacional es fundamental para mantener la cohesión interna y promover un entorno de trabajo positivo y productivo (Pinheiro & Alves, 2024).

Por otro lado, Evers et al. (2024) refieren que el compromiso organizacional es el nivel de identificación y lealtad que un empleado siente hacia su lugar de trabajo. Este compromiso se manifiesta en tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa. La dimensión afectiva se relaciona con los sentimientos de lealtad y afecto hacia la organización; la de continuidad, con el compromiso basado en los beneficios obtenidos y los costos percibidos de dejar la organización; y la normativa, con el sentimiento de obligación para con la organización debido a normas sociales o valores personales. Estos aspectos del compromiso son cruciales para la retención de talento y la efectividad general de la organización.

La relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional es significativa y multidimensional. Se considera que el liderazgo distribuido puede aumentar el compromiso organizacional mediante la mejora de la satisfacción laboral, el empoderamiento de los empleados y la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. En efecto, cuando los empleados perciben que tienen voz y voto en las decisiones y procesos, es más probable que desarrollen un compromiso profundo y duradero con la organización.

El liderazgo distribuido influye positivamente en el compromiso organizacional dentro de las instituciones educativas. Al integrar a los docentes en los procesos de liderazgo, mejora la forma en cómo perciben el soporte y la justicia en su entorno laboral. Esta inclusión en la toma de decisiones no solo refuerza su sentido de pertenencia y compromiso, sino que también potencia un ambiente más equitativo y colaborativo, esencial para el desarrollo de prácticas educativas efectivas, lo que a su vez puede fomentar un ambiente más positivo y colaborativo (Zhu et al., 2022). Y consecuentemente, incrementar su compromiso y satisfacción, favoreciendo un compromiso organizacional saludable y propicio para el aprendizaje y la innovación (Liu et al., 2021).

Diversos estudios han indicado que un buen compromiso organizacional mediado por prácticas de liderazgo distribuido puede llevar a mejoras en la práctica docente y en los resultados educativos del educando. La cohesión y la moral elevadas entre el personal docente, facilitadas por un liderazgo efectivo y compartido, pueden traducirse en un mayor rendimiento académico en el alumnado, como también la mejora el desempeño docente en el aula (Samancioglu et al., 2019).

Neyra et al. (2020) estudiaron la medición del compromiso organizacional considerando que se desglosa en tres dimensiones principales: el primer componente es el Compromiso Afectivo representa la conexión afectiva que motiva a los trabajadores a identificarse y comprometerse profundamente con los objetivos y la cultura de su lugar de trabajo. Este tipo de compromiso se basa en el afecto que sienten los empleados hacia su lugar de trabajo, lo que resulta en un deseo de permanecer en la organización debido a la satisfacción personal que les brinda.

El segundo componente es el Compromiso de Continuidad: Se centra en los aspectos prácticos que atan a los empleados con la organización, como son las

inversiones de tiempo, esfuerzo o recursos económicos que han realizado, y los costos percibidos de dejar la organización. Este compromiso es motivado por el reconocimiento de los costos asociados con la salida de la empresa.

El tercer componente es el Compromiso Normativo: Se asocia con la sensación del empleado de tener un deber moral de continuar siendo parte de la organización. Esta percepción se basa en valores éticos y la reciprocidad percibida por los beneficios o el trato recibido, generando un compromiso profundo hacia la entidad. Este se desarrolla a partir del sentido de lealtad o deuda que el empleado puede sentir hacia su empleador, por los beneficios o el trato recibido durante su empleo.

Estas dimensiones se sustentan en teorías psicológicas que destacan cómo las actitudes y comportamientos de los empleados hacia sus trabajos son influenciados tanto por factores emocionales como racionales. Además, el compromiso organizacional tiene implicaciones directas en la productividad, la satisfacción laboral y otros indicadores de desempeño dentro de la organización. La validación del instrumento es crucial para entender y mejorar la dinámica laboral, especialmente en contextos educativos donde la motivación y la satisfacción de los docentes pueden impactar significativamente en los resultados educativos de los estudiantes.

La hipótesis que deriva del análisis del marco teórico plantea que el liderazgo distribuido se relaciona con el compromiso organizacional en instituciones educativas públicas, distrito de Puente Piedra, Lima 2024. Se enuncian las hipótesis específicas considerando las dimensiones del compromiso organizacional, siendo las siguientes: El liderazgo distribuido se relaciona con el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo en instituciones educativas públicas, distrito de Puente Piedra, Lima 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básico, se orientó a la generación de conocimiento teórico y la comprensión de fenómenos fundamentales sin un propósito de aplicación inmediata. Se enfoca en explorar principios generales y en desarrollar teorías que pueden formar la base para futuras investigaciones aplicadas (Calderón y Alzamora, 2019).

El estudio se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo, el cual se distingue por la recolección y examen de información numérica con el propósito de describir, comprender y anticipar fenómenos. Utiliza herramientas estadísticas para evaluar hipótesis y establecer conexiones causales entre variables, con el fin de obtener resultados que sean aplicables en un contexto amplio y susceptibles de ser repetidos (Álvarez-Risco, 2020).

El diseño fue no experimental, ya que el investigador no manipula intencionalmente las variables. En su lugar, observa y analiza las relaciones y asociaciones entre variables tal como ocurren de manera natural. Este diseño permite la recolección de datos en contextos naturales y reales (Siedlecki, 2020).

Asimismo, el estudio fue de corte transversal, lo que indica que los datos fueron recopilados en un solo momento en el tiempo. Este diseño permite a los investigadores observar y analizar la prevalencia de características o condiciones, así como las relaciones entre variables, en una población específica en un momento determinado (Jilcha, 2020)

Finalmente, en referencia a nivel, este fue correlacional, el cual se utiliza para estudiar la relación entre variables en un solo momento del tiempo sin manipularlas. Permite identificar correlaciones y asociaciones, pero no puede determinar causaciones. Es útil para obtener una instantánea de cómo las variables se relacionan en un punto específico (Cabezas et al., 2018).

La variable liderazgo distribuido en su definición conceptual se ha considerado a Spillane (2006), reconocido por su trabajo en liderazgo distribuido, define este concepto como un enfoque analítico que comprende el liderazgo como una actividad que no se encuentra centralizada en una única figura de liderazgo, sino que se distribuye a través de múltiples actores dentro de la organización. Esta perspectiva

considera que las prácticas de liderazgo emergen de la interacción de líderes, seguidores y sus situaciones contextuales, lo que facilita un entendimiento más dinámico y colectivo del liderazgo en entornos complejos, como las instituciones educativas. El autor sugiere que el liderazgo distribuido permite una mayor flexibilidad y adaptabilidad, promoviendo la colaboración y la participación en la toma de decisiones dentro de la entidad.

En su concepción operacional el liderazgo distribuido se encuentra en la clasificación de variables cualitativas, con escala ordinal: Bajo, Medio y Alto, para efectos de su medición se ha dividido en cinco componentes: Cooperación del equipo de liderazgo, Apoyo del director, Apoyo del equipo de gestión, Supervisión del director y Participación en la toma de decisiones. (Ver Anexo 1)

La variable Compromiso Organizacional se conceptualiza de acuerdo con Meyer y Allen (1991) como un estado cognitivo que describe la conexión de un empleado con su organización y cómo este estado incide en su decisión de permanecer en ella. Esta definición subraya que el compromiso es un lazo psicológico que influye en la probabilidad de que un empleado opte por continuar trabajando en la misma entidad. Más allá de reflejar la lealtad del empleado, el compromiso también indica su disposición personal para contribuir al éxito de la organización (Meyer & Allen, 1991).

En su concepción operativa, el compromiso organizacional se clasifica como una variable cualitativa con una escala ordinal de Bajo, Medio y Alto. Para su medición, se desglosa en tres componentes principales: afectivo, de continuidad y normativo (Neyra et al., 2020). Ver Anexo 1.

En el contexto del estudio, la población se define como el conjunto total de personas con características específicas comunes y que son objeto de interés para la investigación. Es crucial delimitar adecuadamente esta población para garantizar la validez y la aplicabilidad de los hallazgos (Stratton, 2021). En este estudio, la población estuvo conformada por 135 maestros, que trabajan en escuelas públicas ubicadas en Puente Piedra (Minedu, 2020).

Los criterios de inclusión son las características necesarias que deben cumplir los participantes para ser considerados en la investigación, asegurando que sean pertinentes para los objetivos del estudio (Wilson et al., 2022). En este caso, se

incluyeron docentes que están actualmente empleados en instituciones educativas públicas en el distrito de Puente Piedra, sin contar con permisos o licencias vigentes. Mientras que los criterios de exclusión, por el contrario, son las condiciones o características que descalifican a los participantes, protegiendo la integridad del estudio y la seguridad de los sujetos (Wilson et al., 2022). En este caso, son los docentes que en cualquier expresan su deseo de no participar del proyecto.

En el estudio se ha considerado a una sección representativa del total de unidades que intervienen en estudio. La muestra permite que los resultados puedan ser generalizados. La selección de una muestra adecuada es crucial para la validez externa de los hallazgos (Ventura, 2017). En este estudio, la muestra estuvo representada por 100 docentes, de acuerdo con la fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra (Ver anexo 07).

Las unidades que conforman la muestra se seleccionaron con la técnica del muestreo probabilístico, aleatorio simple, esta técnica de muestreo garantiza con la misma probabilidad, que cada miembro de la población pueda ser seleccionado. Esto se logra mediante procedimientos de selección al azar, lo que asegura una representación imparcial y reduce el sesgo de selección (Fuentes-Doria et al., 2020). (Ver Anexo 3). La entidad focal de estudio conocida como unidad de análisis puede ser un individuo, un conjunto, una entidad organizacional, un acontecimiento, o cualquier otro elemento examinado para abordar las interrogantes de la investigación (Fuentes-Doria et al., 2020). En el presente estudio, la unidad de análisis es cada docente que enseña en escuelas públicas ubicadas en Puente Piedra.

Las técnicas de recolección de datos son los métodos y procedimientos utilizados para recoger información de los sujetos de estudio. Pueden incluir entrevistas, encuestas, observaciones directas, y el uso de registros existentes. La elección de la técnica adecuada depende del diseño del estudio y del tipo de datos necesarios. La encuesta se emplea como una técnica estructurada para recolectar datos, mediante el cual se formulan preguntas estandarizadas a los participantes con el fin de obtener información acerca de sus opiniones, comportamientos o características. Estas encuestas pueden ser administradas de diversas maneras: en persona, por teléfono, correo o en línea.

Los instrumentos utilizados en este proceso están diseñados específicamente para capturar información precisa y relevante, empleando cuestionarios, escalas de medición, dispositivos tecnológicos y otros medios pertinentes que facilitan la recolección de los datos necesarios para la investigación. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas escritas que buscan obtener datos específicos de los encuestados, ya sean preguntas abiertas o cerradas, utilizadas de manera sistemática y estandarizada para asegurar la coherencia en el proceso de toma de datos de la muestra.

Se elaboró un cuestionario en base al estudio psicométrico realizado por López y Gallegos (2015) respecto al liderazgo distribuido que incluye 20 ítems con opciones politómicas. En el caso del cuestionario de Compromiso organizacional se tomó el instrumento elaborado por Neyra et al. (2020) que cuenta con 18 ítems con alternativas politómicas. (Ver Anexo 2).

La validación es el proceso mediante el cual un instrumento asegura que es preciso y mide exactamente lo que pretende medir. Es fundamental para la fiabilidad y la credibilidad de los resultados obtenidos en una investigación. La evaluación realizada por expertos implica que especialistas en la materia revisen y evalúen el instrumento de medición para asegurar su adecuación y relevancia. Los expertos analizan la claridad, la pertinencia y la suficiencia de los ítems del instrumento (Larsen et al., 2020). Ver Anexo 3.

Respecto a la confiabilidad, la determinación de consistencia interna de cuestionario se entiende que es una técnica que evalúa la coherencia de los ítems dentro de un instrumento de medición. Utiliza índices como el proporcionado por la prueba de Cronbach para comprobar que los ítems miden el mismo constructo de manera uniforme (Taber, 2018). Para el primer cuestionario se obtuvo una confiabilidad de 0.921, mientras que, para la segunda variable, se obtuvo una fiabilidad de 0.852. Medida por el Alfa de Cronbach considerando que las alternativas en la respuestas son politómicas.

Los métodos de análisis de datos refieren a las estrategias y técnicas utilizadas para procesar y analizar los datos recolectados. Incluye procedimientos estadísticos para datos cuantitativos y métodos interpretativos para datos cualitativos, con el fin de derivar conclusiones significativas. El análisis descriptivo: Este tipo de análisis se

utiliza para resumir y describir las características principales de un conjunto de datos. El análisis inferencial, permitió hacer generalizaciones sobre una población más amplia. Utiliza técnicas estadísticas para evaluar la probabilidad de que los resultados observados sean aplicables a la población total (de la Puente Viedma, 2018). En esta investigación se realizó un análisis descriptivo utilizando distribución de frecuencias y para la comprobación de las inferencias se utilizó la prueba Tau B de Kendall.

Los aspectos éticos aseguran que la investigación se realice de manera responsable y respetuosa con los participantes y la sociedad. Los principios éticos incluyen el respeto a la autonomía (consentimiento informado), la beneficencia (maximizar beneficios y minimizar daños), la justicia (distribución equitativa de beneficios y riesgos), y la integridad (honestidad y transparencia en la conducción y reporte de la investigación).

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Descriptivos de la variable Liderazgo distribuido

Variable / Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo distribuido	Bajo [18 - 42]	0	0.0%
	Medio [43 - 66]	110	84.6%
	Alto [67 - 90]	20	15.4%
Cooperación del equipo básico de soporte a la gestión	Bajo [4 - 9]	0	0.0%
	Medio [10 - 15]	125	96.2%
	Alto [16 - 20]	5	3.8%
Apoyo del director	Bajo [4 - 9]	0	0.0%
	Medio [10 - 15]	120	92.3%
	Alto [16 - 20]	10	7.7%
Apoyo del equipo de gestión	Bajo [4 - 9]	0	0.0%
	Medio [10 - 15]	120	92.3%
	Alto [16 - 20]	10	7.7%
Supervisión del director	Bajo [2 - 4]	0	0.0%
	Medio [5 - 7]	119	91.5%
	Alto [8 - 10]	11	8.5%
Participación en la toma de decisiones	Bajo [4 - 9]	0	0.0%
	Medio [10 - 15]	111	85.4%
	Alto [16 - 20]	19	14.6%

El análisis descriptivo de la variable Liderazgo Distribuido (liderazgo distribuido) reveló que una gran parte de los encuestados, un 84.6%, percibió un nivel medio de liderazgo distribuido. En contraste, un 15.4% de los participantes consideraron que el liderazgo distribuido era alto, y no se registraron respuestas indicando un nivel bajo.

Al examinar sus distintas dimensiones, como la cooperación del equipo básico de soporte a la gestión, el 96.2% de los participantes reportaron un nivel medio, mientras que el 3.8% señalaron un nivel alto, sin respuestas que indicaran un nivel bajo. En la dimensión de apoyo del director, el 92.3% percibieron un nivel medio, y el 7.7% un nivel alto, sin registros de nivel bajo. Referente al apoyo del equipo de

gestión, el 92.3% de los encuestados informaron un nivel medio y el 7.7% un nivel alto, sin observaciones de nivel bajo. Respecto a la supervisión del director, el 91.5% de los participantes indicaron un nivel medio y el 8.5% un nivel alto, sin respuestas que reflejaran un nivel bajo. Finalmente, en la dimensión de participación en la toma de decisiones, el 85.4% de los encuestados percibieron un nivel medio y el 14.6% un nivel alto, sin registros de nivel bajo.

Tabla 2*Descriptivos de la variable Compromiso organizacional*

Variable / Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso Organizacional	Leve [18 - 42]	0	0.0%
	Moderado [43 - 66]	96	73.8%
	Fuerte [67 - 90]	34	26.2%
Compromiso Afectivo	Leve [6 - 13]	0	0.0%
	Moderado [14 - 21]	105	80.8%
	Fuerte [22 - 30]	25	19.2%
Compromiso de Continuidad	Leve [6 - 13]	0	0.0%
	Moderado [14 - 21]	89	68.5%
	Fuerte [22 - 30]	41	31.5%
Compromiso Normativo	Leve [6 - 13]	0	0.0%
	Moderado [14 - 21]	76	58.5%
	Fuerte [22 - 30]	54	41.5%

La variable Compromiso Organizacional (compromiso organizacional) se evaluó de forma similar, mostrando que el 73.8% de los participantes percibieron un nivel moderado de compromiso, y el 26.2% reportó un nivel fuerte. No hubo respuestas que indicaran un compromiso bajo.

Al analizar las dimensiones específicas del compromiso organizacional, en compromiso afectivo, el 80.8% de los docentes indicaron un nivel moderado y el 19.2% un nivel fuerte, sin respuestas que reflejaran un compromiso bajo. En cuanto al compromiso de continuidad, el 68.5% de los participantes informaron un nivel moderado, mientras que el 31.5% reportaron un nivel fuerte, sin registros de nivel bajo. Respecto al compromiso normativo, el 58.5% de los encuestados percibieron un nivel moderado y el 41.5% un nivel fuerte, sin respuestas que indicaran un compromiso bajo.

Resultados inferenciales

Para evaluar las relaciones entre las variables de liderazgo distribuido y compromiso organizacional, se utilizó la prueba Tau-b de Kendall, adecuada para variables categóricas cualitativas medidas en una escala ordinal. El nivel de significancia fue de 0.05, lo que indica que un valor p menor a 0.05 permite rechazar la hipótesis nula.

El análisis general de la relación entre liderazgo distribuido y compromiso organizacional planteó las siguientes hipótesis:

Prueba de hipótesis general

H₀= El liderazgo distributivo no se relaciona con el compromiso organizacional

H_a= El liderazgo distributivo se relaciona con el compromiso organizacional

Tabla 3

Correlación liderazgo vs compromiso organizacional

		Liderazgo distribuido	
		Coeficiente de correlación	.198**
Tau_b de Kendall	Compromiso Organizacional	Sig. (bilateral)	0.002
		N	130

Los resultados indicaron un coeficiente de correlación de 0.198 con un valor p de 0.002, lo que sugiere una correlación significativa baja entre liderazgo distribuido y compromiso organizacional ($p < 0.05$), permitiendo rechazar la hipótesis nula.

Esto sugiere que fomentar el liderazgo distribuido entre los docentes podría estar vinculado a un aumento en su compromiso organizacional, aunque sin implicar causalidad entre estas variables. Estos hallazgos podrían ser útiles para desarrollar estrategias que potencien ambos aspectos dentro de las instituciones educativas.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀= El liderazgo distributivo no se relaciona con el compromiso afectivo

H_a= El liderazgo distributivo se relaciona con el compromiso afectivo

Tabla 4

Correlación liderazgo vs compromiso afectivo

		Liderazgo distribuido
		Coeficiente de correlación
		.273**
Tau_b de Kendall	Compromiso afectivo	Sig. (bilateral)
		0.000
		N
		130

En la comprobación de la asociación entre liderazgo distribuido y compromiso afectivo, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.273 con un valor p de 0.000, indicando una correlación significativa moderada entre liderazgo distribuido y el compromiso afectivo ($p < 0.05$), permitiendo rechazar la hipótesis nula.

Este hallazgo sugiere que a mayor presencia de liderazgo distribuido en las prácticas administrativas y pedagógicas de una escuela, mayor es el compromiso afectivo de los docentes hacia su organización.

Este resultado es importante para la investigación sobre liderazgo distribuido y compromiso organizacional en las instituciones educativas, ya que subraya la relevancia de implementar estilos de liderazgo que fomenten la participación y compromiso de los docentes, aspectos fundamentales para la creación de un ambiente escolar positivo y para el logro de objetivos educativos eficaces.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀= El liderazgo distributivo no se relaciona con el compromiso de continuidad

H_a= El liderazgo distributivo se relaciona con el compromiso de continuidad

Tabla 5

Correlación liderazgo vs compromiso de continuidad

			Liderazgo distribuido
		Coeficiente de correlación	.176**
Tau_b de Kendall	Compromiso de continuidad	Sig. (bilateral)	0.006
		N	130

Se encontró un coeficiente de correlación de 0.176 con un valor p de 0.006, sugiriendo una correlación significativa baja entre liderazgo distribuido y compromiso de continuidad ($p < 0.05$), permitiendo rechazar la hipótesis nula.

Los cálculos mostraron una relación positiva entre el liderazgo distribuido y el compromiso de continuidad de los docentes. La magnitud de la correlación (.176), aunque no es muy alta, indica una relación positiva que, si bien modesta, es estadísticamente significativa.

Este hallazgo apunta a que el liderazgo distribuido puede tener un impacto favorable en cómo los docentes perciben su relación a largo plazo con la organización, potencialmente aumentando su deseo de permanecer dentro de la institución educativa.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀= El liderazgo distributivo no se relaciona con el compromiso normativo

H_a= El liderazgo distributivo se relaciona con el compromiso normativo

Tabla 6

Correlación liderazgo vs compromiso normativo

		Liderazgo distribuido
	Coeficiente de correlación	.147**
Tau_b de Kendall	Compromiso normativo	Sig. (bilateral) 0.024
	N	130

Por último, se evaluó la relación entre liderazgo distribuido y el compromiso normativo, el análisis mostró un coeficiente de correlación de 0.147 con un valor p de 0.024, indicando una correlación baja pero significativa entre liderazgo distribuido y el compromiso normativo ($p < 0.05$), permitiendo rechazar la hipótesis nula.

Los cálculos mostraron que el liderazgo distribuido puede tener un impacto positivo en el compromiso normativo de los docentes, aunque la magnitud de la correlación no es alta, lo que indica una relación presente pero no fuerte.

Esto podría implicar que, mientras el liderazgo distribuido influye positivamente en cómo los docentes se sienten obligados a permanecer y contribuir a su institución, existen otros factores que también pueden estar influyendo en su compromiso normativo.

IV. DISCUSIÓN

En la discusión actual, se examinan los hallazgos derivados de la investigación, empezando por los análisis descriptivos e inferenciales del objetivo general. Estos resultados se confrontan con estudios previos nacionales e internacionales, contrastados con los enfoques teóricos y contribuciones de autores destacados en el ámbito teórico. Este proceso se replica de manera sistemática para los objetivos específicos del estudio, permitiendo una evaluación exhaustiva y comparativa que ilustra tanto la consistencia como las posibles divergencias entre los resultados obtenidos y las expectativas teóricas.

Los cálculos realizados para comprobar el cumplimiento del objetivo general que evalúa la relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional revelaron que un 84.6% de los participantes percibieron un nivel medio de liderazgo distribuido, mientras que el 15.4% identificaron un nivel alto, sin registros de niveles bajos entre los encuestados. En relación al compromiso organizacional, el 73.8% de los docentes manifestó un nivel moderado, y el 26.2% percibió un nivel fuerte, sin encontrar niveles leves entre ellos. Estos resultados sugieren una inclinación predominante hacia la percepción de liderazgo distribuido y un compromiso organizacional moderado entre los docentes evaluados. El análisis inferencial realizado mediante la prueba Tau b de Kendall demostró una correlación significativa entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional, con un coeficiente de 0.198 y un valor p de 0.002. Este resultado permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar la existencia de una relación positiva entre ambas variables. Por lo tanto, estos hallazgos indican que a medida que aumenta el nivel de liderazgo distribuido, también aumenta el compromiso organizacional entre los docentes evaluados.

La percepción de un liderazgo distribuido en las organizaciones puede fortalecer el compromiso de los empleados al fomentar un sentido de responsabilidad y participación compartida. Este concepto respalda la relación observada en este estudio entre liderazgo distribuido y compromiso organizacional, destacando la importancia de estructuras de liderazgo que fomenten la colaboración y la autonomía dentro de las instituciones educativas.

Al contrastar los hallazgos de esta investigación con trabajos previos, se identifican similitudes con estudios internacionales, como el de Ruiz et al. (2021), que

también concluyeron que un liderazgo participativo y colaborativo es un predictor significativo del involucramiento organizacional en entornos educativos. Este estudio sostiene que la adopción de un estilo de liderazgo más inclusivo puede mejorar notablemente el grado de compromiso entre el personal docente, en consonancia con los resultados de nuestra investigación. En el ámbito nacional, se observan paralelismos con el estudio de Carpio (2023), quien reportó una correlación notable entre un enfoque de liderazgo compartido y el compromiso en escuelas rurales peruanas, con un coeficiente de 0.627. La variación en la intensidad de la correlación podría atribuirse a diferencias contextuales y metodológicas, como el tamaño de la muestra y las características específicas de las instituciones educativas evaluadas. Pese a estas divergencias, ambos estudios subrayan la relevancia de un liderazgo distribuido como elemento crucial para fomentar un mayor compromiso organizacional. De acuerdo con López (2020), "un liderazgo distribuido no solo fortalece el compromiso, sino que también promueve un entorno educativo más cohesionado y eficiente" (p. 88). Esta afirmación refuerza la premisa de que un liderazgo colaborativo y participativo es fundamental para el desarrollo organizacional, corroborando los hallazgos obtenidos y resaltando la necesidad de adoptar tales enfoques en el sector educativo.

En cuanto a las teorías relacionadas, los resultados obtenidos reafirman las postulaciones de Spillane y Diamond (2007) sobre el liderazgo distribuido. Según estos autores, este tipo de liderazgo se caracteriza por la colaboración y la distribución de responsabilidades entre varios actores, lo cual genera un entorno de trabajo más cohesivo y comprometido. Los datos de nuestra investigación corroboran esta teoría, indicando que la percepción de un liderazgo distribuido está asociada con un mayor compromiso organizacional. Asimismo, la teoría de Meyer y Allen (1991) encuentra respaldo en nuestros hallazgos. Estos autores describen el compromiso organizacional en tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa, sugiriendo que experiencias laborales positivas y el apoyo recibido de los líderes influyen significativamente en estas dimensiones. La correlación observada entre liderazgo distribuido y compromiso organizacional en nuestro estudio confirma que prácticas de liderazgo participativo pueden fomentar un mayor compromiso entre los empleados. La investigación también se alinea con la teoría de Blau (1964), que postula que las relaciones laborales se basan en un intercambio de beneficios y obligaciones mutuas.

En contextos donde el liderazgo distribuido es prominente, los docentes perciben un mayor apoyo y reconocimiento, lo cual incrementa su compromiso hacia la organización. Este marco teórico ofrece una explicación adicional a la relación observada entre liderazgo distribuido y compromiso organizacional.

Los resultados de esta investigación confirman que la dirección distribuida tiene una repercusión importante en el compromiso organizacional, tanto en contextos nacionales como internacionales. La correlación positiva observada sugiere que la implementación de prácticas de liderazgo distribuido puede ser una estrategia efectiva para fortalecer el compromiso de los docentes en instituciones educativas. Estos hallazgos son consistentes con diversas teorías y estudios previos, reafirmando la importancia de un enfoque de liderazgo colaborativo y participativo para mejorar el ambiente laboral y el desempeño organizacional. La coherencia entre los resultados y las teorías revisadas refuerza la validez de los hallazgos y subraya la relevancia de seguir promoviendo el liderazgo distribuido en el ámbito educativo.

Los resultados que corroboran el objetivo específico 1, que exploró la relación entre la dirección compartida y el compromiso afectivo. Los datos descriptivos revelaron que el 80.8% de los participantes identificaron un nivel moderado de compromiso afectivo, y el 19.2% percibieron un nivel elevado. El análisis de hipótesis, mediante la prueba estadística correspondiente, indicó una correlación significativa con un coeficiente de 0.273 y un valor p de 0.000, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar una asociación positiva entre la dirección compartida y el compromiso afectivo.

Estos resultados están en línea con investigaciones previas, como la realizada por Martínez et al. (2022), quienes también encontraron que una dirección compartida promueve un mayor compromiso afectivo en contextos organizacionales, subrayando la importancia de estructuras de liderazgo inclusivas y colaborativas. Esto es congruente con investigaciones, como la de Ruiz et al. (2021), quienes identificaron que un enfoque de dirección compartida constituye un factor determinante del compromiso organizacional en entornos educativos. Esta investigación sugiere que una gestión más colaborativa y participativa puede incrementar notablemente la implicación de los empleados. De manera similar, Miyagui (2022) descubrió que un liderazgo distribuido eleva considerablemente el compromiso afectivo, destacando que la participación activa y el respaldo de los líderes fortalecen los vínculos

emocionales con la institución. No obstante, los resultados pueden diferir según el contexto y la metodología aplicada. Por ejemplo, Carpio (2023) documentó una relación considerable entre la dirección compartida y el compromiso organizacional en escuelas rurales, con un coeficiente de 0.627, significativamente superior al obtenido en este estudio. Estas discrepancias pueden deberse a variaciones contextuales y metodológicas, como el tamaño de la muestra y las características específicas de las instituciones educativas analizadas.

En términos teóricos, Meyer y Allen (1991) describen el compromiso afectivo como el vínculo emocional de un individuo hacia su lugar de trabajo, fundamentado en experiencias laborales positivas y el apoyo recibido. Esta dimensión del compromiso se asocia estrechamente con la dirección compartida, ya que un ambiente laboral que promueve la colaboración y la participación activa tiende a fortalecer estos lazos afectivos. Asimismo, Mowday, Steers y Porter (1979) destacan la relevancia de los factores emocionales e identitarios en el compromiso con la organización. Esto es evidente en los hallazgos que demuestran cómo una gestión colaborativa puede incrementar significativamente el compromiso afectivo de los miembros de la institución.

El segundo objetivo específico, investiga la conexión entre la dirección compartida y el compromiso de continuidad, los datos descriptivos muestran que el 68.5% de los encuestados informan un nivel moderado de compromiso de continuidad, y 31.5% perciben un nivel elevado. El análisis inferencial revela una correlación significativa, con un coeficiente de 0.176 y un valor p de 0.006, lo que confirma la relación positiva entre ambas variables.

Estos resultados se alinean con estudios previos que han señalado cómo un estilo de dirección colaborativo puede influir positivamente en la percepción de estabilidad y permanencia en la organización. Campos (2023), que encontró una correlación positiva entre estas variables en contextos educativos, lo que sugiere que un liderazgo que distribuye responsabilidades y reconoce los aportes individuales fomenta una mayor retención del personal. Estudios como el de Ruiz et al. (2021) también demostraron que el liderazgo distribuido es un predictor significativo del compromiso organizacional en instituciones educativas, reforzando la idea de que la participación y colaboración en el liderazgo incrementan la percepción de apoyo y, por ende, la continuidad de los empleados en la organización.

Blau (1964) en su teoría, explica que un entorno de trabajo participativo y colaborativo, como el promovido por el liderazgo distribuido, puede fortalecer la adherencia a la institución y afectividad de los empleados, minimizando los costos asociados a la salida de la organización y fomentando un mayor sentido de pertenencia, lo cual es congruente con los resultados de nuestra investigación. Meyer y Allen (1991) entienden compromiso de continuidad, como imperativo de mantenerse en la empresa, esto se fundamenta en la evaluación que hace el empleado sobre los costos y beneficios asociados con la permanencia en la organización. En un entorno donde se practica el liderazgo distribuido, estos costos percibidos pueden ser mitigados por un ambiente de apoyo y reconocimiento, promoviendo así una mayor retención de los empleados.

La relación entre liderazgo distribuido y compromiso de continuidad se puede entender mejor a través de la teoría del intercambio social. En este marco, las interacciones entre líderes y seguidores están basadas en el intercambio de beneficios mutuos. Un liderazgo distribuido, que implica un mayor grado de participación y colaboración, tiende a aumentar la percepción de apoyo entre los empleados, lo cual reduce la percepción de costos al considerar la posibilidad de abandonar la organización. De este modo, se fomenta una mayor intención de permanencia, fortaleciendo el compromiso de continuidad.

El objetivo específico 3, investiga la relación entre la dirección compartida y el compromiso normativo, los datos descriptivos indican que el 58.5% de los participantes tienen una percepción moderada de compromiso normativo, mientras que el 41.5% experimentan un compromiso fuerte. El análisis inferencial revela una correlación significativa, con un coeficiente de 0.273 y un valor p de 0.000, lo que permite rechazar la hipótesis nula y confirmar la existencia de una relación positiva entre el liderazgo distribuido y el compromiso normativo.

Estos hallazgos están en línea con investigaciones anteriores que destacan cómo un estilo de liderazgo colaborativo puede fortalecer el sentido de identificación y adhesión a los valores y normas organizacionales como, Carpio (2023) encontró una asociación significativa entre ambas variables en escuelas rurales peruanas, indicando que las estrategias de liderazgo que fomentan la participación y la cooperación refuerzan el sentido de responsabilidad moral de los empleados hacia la organización, revela que las estrategias de liderazgo distribuido fortalecen los

sentimientos de deber moral en los empleados, gracias a las normas internas y la ética personal que se desarrollan en un ambiente de apoyo y colaboración. Por otro lado, Ruiz et al. (2021) también destacaron que el liderazgo distribuido actúa como un predictor importante del compromiso organizacional en entornos educativos, concluyendo que un liderazgo participativo tiene un impacto positivo significativo en el compromiso de los educadores.

En relación con estos hallazgos la teoría de Blau (1964), la cual sostiene que las relaciones laborales se fundamentan en un intercambio de beneficios y obligaciones mutuas, fortaleciendo de esta manera el compromiso normativo. Adicionalmente, Meyer y Allen (1991) lo definen, como una obligación moral de permanecer en la organización, influenciada por normas sociales y éticas. La correlación observada en nuestro estudio reafirma esta teoría, indicando que el liderazgo distribuido puede fortalecer estos sentimientos de obligación moral. En el contexto del liderazgo distribuido, estas dimensiones se ven fortalecidas debido a la distribución de responsabilidades y el fomento de un ambiente de apoyo y colaboración entre los miembros de la organización. Este tipo de liderazgo, que promueve la participación activa y el reconocimiento de todos los actores, facilita el desarrollo de un sentido de obligación moral hacia la organización, incrementando así el compromiso normativo.

Los resultados obtenidos de los objetivos específicos confirman que la dirección compartida ejerce una influencia positiva y notable en las diversas facetas del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo. Estos descubrimientos están en consonancia con investigaciones previas y teorías establecidas, indicando que un estilo de liderazgo participativo y colaborativo puede incrementar de manera significativa el compromiso de los empleados en el contexto educativo. La consistencia entre los resultados obtenidos y las teorías revisadas fortalece la validez de los hallazgos y subraya la importancia de implementar estrategias de liderazgo distribuido para fortalecer el compromiso organizacional en instituciones educativas.

Se confirma así la relevancia crucial del liderazgo distribuido como elemento fundamental para reforzar el compromiso organizacional. Estos resultados no solo coinciden con investigaciones previas a nivel nacional e internacional, sino que también respaldan las teorías propuestas por diversos académicos en el campo del

liderazgo y el compromiso organizacional. La aplicación de prácticas de liderazgo distribuido puede considerarse, por lo tanto, una estrategia efectiva para mejorar el entorno laboral y el compromiso de los profesores en instituciones educativas.

V. CONCLUSIONES

Primera: El estudio examinó la conexión entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional en las escuelas públicas de Puente Piedra, Lima. Los resultados indicaron que la mayoría de los participantes (84.6%) percibieron un nivel intermedio de liderazgo distribuido, mientras que un 15.4% señaló un nivel alto. En cuanto al compromiso organizacional, un 73.8% de los encuestados mostró un compromiso moderado y un 26.2% evidenció un compromiso elevado. El análisis confirmó una relación significativa y positiva ($\tau = 0.198$, $p = 0.002$) entre ambas variables, indicando que un aumento en el liderazgo distribuido se asocia con un mayor compromiso organizacional en el personal docente evaluado.

Segunda: El primer objetivo específico analizó la relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso afectivo. Los datos revelaron que el 80.8% de los docentes presentaron un compromiso afectivo moderado, mientras que un 19.2% mostró un compromiso elevado. El análisis demostró una correlación significativa y positiva ($\tau = 0.273$, $p = 0.000$), sugiriendo que el liderazgo distribuido está relacionado con un incremento en el compromiso afectivo de los docentes. Esto implica que los docentes que perciben un mayor liderazgo distribuido tienden a sentir un mayor sentido de pertenencia y satisfacción emocional con su institución.

Tercera: El segundo objetivo específico evaluó la relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso de continuidad. Los resultados indicaron que el 68.5% de los docentes experimentaron un compromiso de continuidad moderado, y un 31.5% reportó un compromiso fuerte. El análisis evidenció una correlación positiva y significativa ($\tau = 0.176$, $p = 0.006$), lo que sugiere que el liderazgo distribuido promueve la permanencia de los docentes en la organización. Esto indica que un estilo de liderazgo participativo puede disminuir la rotación del personal al aumentar la percepción de costos asociados con abandonar la organización y la falta de alternativas comparables.

Cuarta: El tercer objetivo específico exploró la relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso normativo. Los resultados mostraron que el 58.5% de los docentes reportaron un compromiso normativo moderado, mientras que un 41.5% indicó un compromiso elevado. El análisis reveló una correlación significativa ($\tau = 0.147$, $p =$

0.024), sugiriendo que el liderazgo distribuido refuerza el sentido de obligación moral hacia la organización. Esto implica que un liderazgo distribuido puede aumentar el compromiso normativo, haciendo que los docentes se sientan moralmente obligados a contribuir y permanecer en la institución.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Para profundizar en la relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional a los directores de las instituciones educativas de Puente Piedra, se recomienda implementar programas de formación continua que capaciten a los docentes en prácticas de liderazgo colaborativo. Estos programas deben enfocarse en fomentar una cultura de participación activa y equitativa en la toma de decisiones.

Segunda: Para incrementar el compromiso afectivo de los docentes a través del liderazgo distribuido, es esencial que el personal directivo promueva la organización de actividades y talleres que promuevan la integración y el reconocimiento entre el personal docente. Estos eventos deben estar diseñados para fortalecer los lazos emocionales y la cohesión dentro del equipo educativo.

Tercera: Con el objetivo de mejorar el compromiso de continuidad de los docentes, es fundamental que las autoridades educativas desarrollen políticas que garanticen la estabilidad laboral y ofrezcan apoyo constante al personal. Crear un entorno en el que los docentes se sientan valorados y tengan incentivos claros para continuar en la institución es crucial.

Cuarto: Para aumentar el compromiso normativo de los docentes a través del liderazgo distribuido, se recomienda fomentar una cultura organizacional basada en principios éticos y normativos sólidos. Esto puede lograrse mediante la creación y promoción de códigos de conducta justos y equitativos que refuercen el sentido de responsabilidad moral hacia la institución. A nivel metodológico, los futuros estudios deberían considerar la realización de análisis comparativos entre diferentes instituciones para comprender cómo varían los efectos del liderazgo distribuido en el compromiso normativo según el contexto organizacional específico.

REFERENCIAS

- Ahumada, L., González, A., Pino-Yancovic, M. y Maureira, O. (2017). *Liderazgo distribuido en establecimientos educacionales: Recurso clave para el mejoramiento escolar. Informe Técnico N° 7*. Lideres Educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Chile.
- Alhassan, N. (2022). Distributed Leadership, Teacher Organizational Commitment and Teacher Empowerment Among Private Elementary School Teachers in Northern Ghana. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 1(2), 86-95. <https://doi.org/10.54536/ajmri.v1i2.301>
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. [Tesis de Pregrado. Universidad de Lima] <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Barattucci, M., Teresi, M., Pietroni, D., Iacobucci, S., Lo Presti, A., & Pagliaro, S. (2021). Ethical Climate(s), Distributed Leadership, and Work Outcomes: The Mediating Role of Organizational Identification. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.564112>
- Cabezas, E., Andrade, D. & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. *Primera edición. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Intro.pdfh>
- Calderón, P., & Alzamora, L. (2019). Diseños de investigación para tesis. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Soc*, 7, 71–76. <http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/660/581>
- Campos Bobadilla, J. G. (2023). *Liderazgo distribuido y desarrollo organizacional en una institución educativa de José Leonardo Ortiz*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio Institucional UNAE. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105800>
- Carpio Quispe, D. A. (2023). *Liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las redes educativas rurales de la UGEL Azángaro 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional.

http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21710/Carpio_Quispe_Diego_Armando.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chernyak-Hai, L., & Rabenu, E. (2018). The New Era Workplace Relationships: Is Social Exchange Theory Still Relevant? *Industrial and Organizational Psychology, 11*(3), 456–481. <https://doi.org/10.1017/iop.2018.5>
- De la Puente Viedma, C. (2018). Estadística descriptiva e inferencial. Ediciones IDT CB. https://cloudfront.net/57894581/Estadistica_descriptiva_e_inferencial=1
- Donaire Gallardo, C. A., Castillo Vega, J. M., & Manso Ayuso, J. (2022). La profesión docente en los discursos de la UNESCO, la OCDE y la Unión Europea. *Revista Iberoamericana de Educación, 90*(1), 17–37. <https://doi.org/10.35362/rie9015350>
- Evers, A. T., Messmann, G., & Kreijns, K. (2024). Distributed leadership, leader-member exchange and innovative work behavior: the mediating role of basic psychological needs satisfaction. *Current Psychology, 43*(12), 11037–11049. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05048-4>
- Fuentes-Doria, D., Toscano-Hernández, A., Malvaceda-Espinoza, E., DíazBallesteros, J. & Díaz-Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación. Primera edición.* Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1>
- Galdames-Calderón, M. (2023). Distributed Leadership: School Principals' Practices to Promote Teachers' Professional Development for School Improvement. *Education Sciences, 13*(7), 715. <https://doi.org/10.3390/educsci13070715>
- Galicia, L., Balderrama, J., & Eden, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *ScieELO, 9*(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>.
- Galindo Quispe, A. I., López Ruiz, C. del P., & Flores Flores, R. A. (2021). Liderazgo distribuido y gestión de conflictos en los docentes del nivel secundario: Red 4-Ugel 01, 2017. *IGOBERNANZA, 4*(14), 139–171. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.118>

- García Carreño, I. del V. (2018). liderazgo distribuido y la percepción de los equipos directivos de las escuelas públicas de educación primaria madrileñas. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 2(6), 73–89. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v2i6.47>
- García Torres, D. (2019). Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in U.S. schools. *Teaching and Teacher Education*, 79, 111-123. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.001>
- Guzmán, L., & Vargas, M. (2019). Desafíos del liderazgo en la educación pública peruana. Lima: Fondo Editorial.
- Harris, A. (2004). Distributed Leadership and School Improvement. *Educational Management Administration & Leadership*, 32(1), 11–24. <https://doi.org/10.1177/1741143204039297>
- Harris, A., & Jones, M. (2020). COVID 19 – school leadership in disruptive times. *School Leadership & Management*, 40(4), 243-247. <https://doi.org/10.1080/1363243420201811479>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, *Editorial Mc Graw Hill Education*,
- Jambo Ghirmaj, D., & Hongde, L. (2023). Exploring the effects of principals' distributed leadership practices on learners' learning achievement as mediated by teachers' commitment. *South African Journal of Education*, 43(1), 1-12. <https://doi.org/10.15700/saje.v43n1a2112>
- Jilcha Sileyew, K. (2020). Research Design and Methodology. In *Cyberspace*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.85731>
- Johnson, S. M., Kraft, M. A., & Papay, J. P. (2020). How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement. *Teachers College Record*, 120(5), 1-39. <https://scholar.harvard.edu/mkraft/publications/how-context-matters-high-need-schools-effects-teachers%E2%80%99-working-conditions-their>
- Khan, A., & Mahmood, M. K. (2020). Effects of Distributed Leadership on Teachers' Commitment and Job Satisfaction at Secondary Level. *Journal of Secondary Education and Research*, 2(2), 31-42.

- Larsen, K. R., Lukyanenko, R., Mueller, R. M., Storey, V. C., VanderMeer, D., Parsons, J., & Hovorka, D. S. (2020). Validity in Design Science Research. In S. Hofmann, O. Müller, & M. Rossi (Eds.), *Designing for Digital Transformation. Co-Creating Services with Citizens and Industry* (pp. 272–282). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-64823-7_25
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1). 5-22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Lin, Q. (2022). The relationship between distributed leadership and teacher innovativeness: Mediating roles of teacher autonomy and professional collaboration. *Frontiers in Psychology*, 13, 948152. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.948152>
- Ling, X., Bai, Y. J., Li, B. Bin, & Yang, Z. (2023). The application of distributed leadership in middle school classroom. *Frontiers in Education*, 8. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1200792>
- Liu, S., Keeley, J. W., Sui, Y., & Sang, L. (2021). Impact of distributed leadership on teacher job satisfaction in China: The mediating roles of teacher autonomy and teacher collaboration. *Studies in Educational Evaluation*, 71, 101099. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101099>
- López Alfaro, P., & Gallegos Araya, V. (2015). Estructura factorial y consistencia interna del inventario de liderazgo distribuido (DLI) en docentes chilenos. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(3), 1-18. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/20334>
- Ministerio de Educación [Minedu]. (2020). *Escale: Magnitudes de la Educación en el Perú*. https://escale.minedu.gob.pe/magnitudes-portlet/reporte/cuadro?anio=29&cuadro=531&forma=C&dpto=15&prov=1501&dist=&dre=&tipo_ambito=ambito-ubigeo
- Ministerio de Educación [Minedu]. (2021). *Disposiciones para el desarrollo de las acciones formativas y sus estándares de calidad en el marco de la Formación Docente en Servicio*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2009376/RVM%20N%C2%B0%20215-2021-MINEDU.pdf.pdf>

- Ministerio de Educación del Perú. (2021). *Informe sobre la situación educativa en Perú*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación [Minedu]. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: directivos construyendo escuela*. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/5182>
- Miyagui Miyagui, M. M. (2024). Prácticas de Gestión e Implicancias del Compromiso: Hacia la Comunidad de Aprendizaje. *Educación*, 30(1), e3154. <https://doi.org/10.33539/educacion.2024.v30n1.3154>
- Mohammed Aboudahr, S. M. F., & Jiali, L. (2019). The relationship between distributed leadership and teachers' organizational commitment in Guangzhou city, China. *Journal of Educational Management Studies*, 9(1), 1-9. <https://dx.doi.org/10.51475/jems.2019.1>
- Neyra Vilcarromero, M., Aliaga Jimenez, B. K., Burgos Chavez, V. S., & Álvarez Manrique, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "compromiso organizacional" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2024a, March 14). *Iniciando el año escolar 2024. Nuevos retos y horizontes para la educación en el Perú*. Nuevos Retos, Nuevos Horizontes. <https://www.unesco.org/es/articles/iniciando-el-ano-escolar-2024>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2024b). *Tablero de control para el ODS 4: informe sobre el progreso hacia los puntos de referencia nacionales; foco en docentes*. GEM Report UNESCO. <https://doi.org/10.54676/JTPZ7105>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2023). *Informe mundial sobre el personal docente Afrontar la escasez de docentes PUNTOS CLAVE*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387400_spa
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de*

formación docente en servicio: Reflexiones para el contexto peruano. Unesco.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372172>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco]. (2017). *Una Mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes.* <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5711/Una%20Mirada%20a%20la%20profesi%c3%b3n%20docente%20en%20el%20Per%c3%ba%20futuros%20docentes%2c%20docentes%20en%20servicio%20y%20formadores%20de%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organisation for Economic Cooperation and Development [OECD]. (2019). *Strengthening leadership in vocational education and training.* <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/8764e86c-en/index.html?itemId=/content/component/8764e86c-en>

Pinheiro, G., & Alves, J. M. (2024). Organizational Learning within the Context of the Functioning of Educational Teams: The Progressive Emergence of a Professional Metamorphosis. *Education Sciences*, 14(3), 247. <https://doi.org/10.3390/educsci14030247>

Ponnusamy, N., & Raman, A. (2024). Distributive leadership as predictor of 21st century teaching practices. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 13(1), 302. <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i1.26673>

Resnik, D. B. (2020). *The Ethics of Research with Human Subjects: Protecting People, Advancing Science, Promoting Trust.* Springer

Ruiz Salazar, J. M., Huaita Acha, D. M., Vásquez Tomás, M. R., & Holguin-Alvarez, J. (2022). Percepción del liderazgo distribuido en la educación peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 7), 248-265. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.17>

Samancioglu, M., Baglibel, M., & Erwin, B. J. (2019). Effects of Distributed Leadership on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship. *Pedagogical Research*, 5(2). <https://doi.org/10.29333/pr/6439>

- Sánchez, P. (2020). Centralización y su impacto en la gestión educativa en Perú. *Revista de Educación*, 35(2), 45-67. <https://doi.org/10.3114/reveduc.2020.35.2.05>
- Siedlecki, S. L. (2020). Understanding Descriptive Research Designs and Methods. *Clinical Nurse Specialist*, 34(1), 8–12. <https://doi.org/10.1097/NUR.0000000000000493>
- Schöpfel, J., Azeroual, O., & Jungbauer-Gans, M. (2020). Research Ethics, Open Science and CRIS. In *Publications* (Vol. 8, Issue 4). <https://doi.org/10.3390/publications8040051>
- Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond, J. B. (2017). Investigating school leadership practice: A distributed perspective. *Educational Researcher*, 40(3), 23-29. <https://doi.org/10.3102/0013189X11409210>
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tapia, B. J. G. (2023). Exploring the mediating role on distributive and instructional leadership of teacher organizational satisfaction to commitment: A structural equation model. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 14(5), 406-418. <https://doi.org/10.47750/jett.2023.14.05.036>
- Torres, L. L. (2022). School Organizational Culture and Leadership: Theoretical Trends and New Analytical Proposals. *Education Sciences*, 12(4), 254. <https://doi.org/10.3390/educsci12040254>
- Tucaliuc, M., Curşeu, P. L., & Muntean, A. F. (2023). Does Distributed Leadership Deliver on Its Promises in Schools? Implications for Teachers' Work Satisfaction and Self-Efficacy. *Education Sciences*, 13(10), 1058. <https://doi.org/10.3390/educsci13101058>
- Uçar, R. (2021). The Effect of School Principals' Distributed Leadership Behaviours on Teachers' Organizational Commitment. *International Education Studies*, 14(5), 19-30. <https://doi.org/10.5539/ies.v14n5p19>

- Varkey, B. (2021). Principles of Clinical Ethics and Their Application to Practice. *Medical Principles and Practice: International Journal of the Kuwait University, Health Science Centre*, 30(1), 17–28. <https://doi.org/10.1159/000509119>
- Vásquez, R., & Rodríguez, J. (2021). Impacto de la pandemia en la educación pública peruana. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ventura, L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 1–16. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Wilson, T., Grossman, I., Alexander, M., Rees, P., & Temple, J. (2022). Methods for Small Area Population Forecasts: State-of-the-Art and Research Needs. *Population Research and Policy Review*, 41(3), 865–898. <https://doi.org/10.1007/s11113-021-09671-6>
- Yenen, E. T., & Yöntem, M. K. (2020). Teachers' Professional Development Needs: A Q Method Analysis. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 11(2), 159–176. <https://doi.org/10.2478/dcse-2020-0024>
- Zhu, K., Wang, X., & Jiang, M. (2022). The impact of organizational commitment on turnover intention of substitute teachers in public primary schools: Taking psychological capital as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1008142>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Tabla 7

Operacionalización de la variable Liderazgo distribuido

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo distribuido	<p>El Liderazgo distribuido es un enfoque analítico que comprende el liderazgo como una actividad que no se encuentra centralizada en una única figura de liderazgo, sino que se distribuye a través de múltiples actores dentro de la organización (Spillane, 2006).</p> <p>El autor sugiere que el liderazgo distribuido permite una mayor flexibilidad y adaptabilidad, promoviendo la colaboración y la participación en la toma de decisiones dentro de la organización.</p>	<p>En su concepción operacional el liderazgo distribuido se encuentra en la clasificación de variables cualitativas, con escala ordinal: Bajo, Medio y Alto, para efectos de su medición se ha dividido en cinco componentes, con sus correspondientes indicadores.</p>	<p>Cooperación del equipo de liderazgo</p> <p>Apoyo del director</p> <p>Apoyo del equipo de gestión</p> <p>Supervisión del director</p> <p>Participación en la toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinación colectiva para lograr metas. ▪ Eficacia en la administración del tiempo del equipo. ▪ Claridad sobre responsabilidades asignadas. ▪ Disposición para poner en práctica nuevas sugerencias <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión de docentes en la toma de decisiones. ▪ Apoyo directo a la profesionalidad docente. ▪ Atención al bienestar personal de los docentes. ▪ Facilitación de la interacción entre docentes <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexión y promoción de metas a largo plazo. ▪ Apoyo a docentes más allá del horario escolar. ▪ Preocupación por el bienestar personal de los docentes. ▪ Motivación hacia el crecimiento profesional. ▪ Estímulo para probar nuevas metodologías. ▪ Soporte en la cooperación entre el personal docente <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión del rendimiento del equipo de liderazgo. ▪ Participación en la evaluación formal de los docentes. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reparto equitativo de responsabilidades. ▪ Funcionamiento adecuado de comités decisionales. ▪ Mejora de la comunicación interna 	<p>Ordinal.</p> <p>Opciones de respuesta:</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>

Tabla 8

Operacionalización de la variable Compromiso organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es un estado mental que describe cómo un empleado se relaciona con su organización y cómo este estado afecta su decisión de permanecer o no en ella (Meyer y Allen, 1991). Esta definición, propuesta por Meyer y Allen, resalta que el compromiso es un vínculo psicológico que influye en la probabilidad de que un empleado decida continuar trabajando en la misma empresa. Este compromiso no solo refleja la lealtad del empleado, sino que también es un indicador de su disposición a invertir personalmente en el éxito de la organización.	En su concepción operacional el compromiso organizacional se encuentra en la clasificación de variables cualitativas, con escala ordinal: Bajo, Medio y Alto, para efectos de su medición se ha dividido en tres componentes, con sus correspondientes indicadores.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentimiento de pertenencia. ▪ Identificación con los objetivos y valores de la organización. ▪ Deseo de permanecer en la organización debido a la satisfacción emocional. 	Ordinal. Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conciencia de los costos personales y profesionales de dejar la organización. ▪ Percepción de falta de alternativas de empleo equivalentes. ▪ Consideración de las inversiones personales hechas en la organización. 	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentimiento de deber moral hacia la organización. ▪ Lealtad generada por el trato recibido y los beneficios proporcionados por la organización. ▪ Creencia en la reciprocidad moral entre el empleado y la organización. 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Liderazgo distribuido

Estimado(a)s colaboradores:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre Liderazgo distribuido en las instituciones educativas públicas, distrito de Puente Piedra, Lima 2024. Por tal motivo, solicito su colaboración de carácter anónimo para validar la investigación, marcado con un aspa (X) la valoración que considere pertinente según escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N.	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4	5
	Cooperación del Equipo Básico de Soporte a la Gestión					
1	Los miembros del equipo de soporte a la gestión colaboran efectivamente para alcanzar los objetivos de nuestra escuela.					
2	El equipo de soporte a la gestión organiza su tiempo eficientemente para cumplir con sus responsabilidades.					
3	Los miembros del equipo de soporte comprenden claramente las tareas que deben realizar.					
4	El equipo de soporte a la gestión está siempre dispuesto a implementar ideas innovadoras.					
	Apoyo del Director					
5	El director involucra al personal en los procesos de toma de decisiones importantes de la escuela.					
6	El director está disponible para brindar apoyo al personal para desarrollar habilidades profesionales y mejorar la práctica docente.					
7	El director se preocupa por el bienestar personal de los docentes.					
8	El director facilita el apoyo organizacional para mejorar la interacción entre los docentes.					
	Apoyo del Equipo de Gestión					
9	Los miembros del equipo de soporte a la gestión promueven una visión a largo plazo para nuestra escuela.					
10	Los miembros del equipo de soporte están siempre dispuestos a asistir a los maestros cuando lo requieren.					
11	El equipo de soporte se preocupa por el bienestar personal de los docentes.					
12	El equipo de soporte motiva a los docentes a alcanzar sus metas profesionales y a explorar nuevas metodologías de enseñanza.					
	Supervisión del director					

13	El director evalúa el desempeño del equipo de soporte a la gestión.					
14	El director participa en la evaluación del desempeño de los docentes.					
	Participación en la Toma de Decisiones					
15	El liderazgo en nuestra escuela se distribuye equitativamente entre todos los miembros del equipo.					
16	Todos los docentes tienen la oportunidad de involucrarse en las decisiones importantes de la escuela.					
17	Se forman comités para facilitar el proceso de toma de decisiones.					
18	Se promueve una comunicación efectiva entre todo el personal para mejorar la toma de decisiones.					

Cuestionario de Compromiso organizacional

Estimado(a)s colaboradores:


El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el compromiso organizacional en las instituciones educativas públicas, distrito de Puente Piedra, Lima 2024. Por tal motivo, solicito su colaboración de carácter anónimo para validar la investigación, marcado con un aspa (X) la valoración que considere pertinente según escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N.	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4	5
	Compromiso Afectivo					
1	Me siento plenamente integrado a esta institución.					
2	Entiendo claramente los objetivos y valores de esta organización y los apoyo.					
3	Me siento como en casa en esta institución.					
4	Percibo los problemas de la institución como si fueran propios.					
5	Disfruto hablar positivamente de esta institución con personas externas.					
6	Desearía continuar trabajando aquí durante toda mi carrera.					
	Compromiso de Continuidad					
7	Una razón clave para quedarme es que difícilmente encontraría otra posición con un salario y beneficios equivalentes.					
8	Creo que sería complicado encontrar un empleo similar al que tengo actualmente.					
9	Permanecería aquí porque sería arduo hallar un puesto comparable en otro lugar.					
10	Sería desafiante para mí abandonar esta institución ahora, incluso si quisiera hacerlo.					
11	Trabajo aquí más por satisfacción personal que por necesidad económica.					
12	Dejar esta institución ahora generaría complicaciones en mi vida.					
	Compromiso Normativo					
13	Permanezco aquí porque siento que es mi obligación moral.					
14	Aunque podría beneficiarme, considero incorrecto dejar la institución en este momento.					
15	Me sentiría culpable si abandonara la institución después de todo lo que ha hecho por mí.					

16	No dejaría mi puesto debido al compromiso que tengo con las personas aquí.					
17	Creo que esta institución merece mi lealtad incondicional.					
18	Siento que tengo una gran deuda de gratitud con esta institución.					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora Dra. María Ysabel Pardo Bautiste

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - III, aula A3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la experiencia curricular de diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

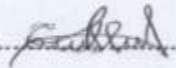
El nombre de mi Variable es: Clima organizacional, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.


.....
Llashag López Cledy Sedis
D.N. 71970243


Matriz de validación del cuestionario de la variable Liderazgo distribuido

Definición de la variable: El Liderazgo distribuido es un enfoque analítico que comprende el liderazgo como una actividad que no se encuentra centralizada en una única figura de liderazgo, sino que se distribuye a través de múltiples actores dentro de la organización (Spillane, 2006). El autor sugiere que el liderazgo distribuido permite una mayor flexibilidad y adaptabilidad, promoviendo la colaboración y la participación en la toma de decisiones dentro de la organización.

Dimensión/ Categoría	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cooperación del equipo de liderazgo	Determinación colectiva para lograr metas.	Los miembros del equipo de soporte a la gestión colaboran efectivamente para alcanzar los objetivos de nuestra escuela.	1	1	1	1	
	Eficacia en la administración del tiempo del equipo.	El equipo de soporte a la gestión organiza su tiempo eficientemente para cumplir con sus responsabilidades.	1	1	1	1	
	Claridad sobre responsabilidades asignadas.	Los miembros del equipo de soporte comprenden claramente las tareas que deben realizar.	1	1	1	1	
	Disposición para poner en práctica nuevas sugerencias.	El equipo de soporte a la gestión está siempre dispuesto a implementar ideas innovadoras.	1	1	1	1	
Apoyo del director	Inclusión de docentes en la toma de decisiones.	El director involucra al personal en los procesos de toma de decisiones importantes de la escuela.	1	1	1	1	
	Apoyo directo a la profesionalidad docente.	El director está disponible para brindar apoyo a los docentes cuando lo necesitan.	1	1	1	1	
	Atención al bienestar personal de los docentes.	El director se preocupa por el bienestar personal de los docentes.	1	1	1	1	
Apoyo del Equipo de Gestión	Reflexión y promoción de metas a largo plazo.	Los miembros del equipo de soporte a la gestión promueven una visión a largo plazo para nuestra escuela.	1	1	1	1	
	Apoyo a docentes más allá del horario escolar.	Los miembros del equipo de soporte están siempre dispuestos a asistir a los maestros cuando lo requieren.	1	1	1	1	
	Preocupación por el bienestar personal de los docentes.	El equipo de soporte se preocupa por el bienestar personal de los docentes.	1	1	1	1	
	Motivación hacia el crecimiento profesional.	El equipo de soporte motiva a los docentes a alcanzar sus metas profesionales y a explorar nuevas metodologías de enseñanza.	1	1	1	1	
Supervisión del director	Revisión del rendimiento del equipo de liderazgo.	El director evalúa el desempeño del equipo de soporte a la gestión.	1	1	1	1	
	Participación en la evaluación formal de los docentes.	El director participa en la evaluación del desempeño de los docentes.	1	1	1	1	

Participación en la Toma de Decisiones	Reparto equitativo de responsabilidades.	El liderazgo en nuestra escuela se distribuye equitativamente entre todos los miembros del equipo.	1	1	1	1	
	Funcionamiento adecuado de comités decisionales.	Todos los docentes tienen la oportunidad de involucrarse en las decisiones importantes de la escuela.	1	1	1	1	
	Mejora de la comunicación interna.	Se forman comités para facilitar el proceso de toma de decisiones. Se promueve una comunicación efectiva entre todo el personal para mejorar la colaboración.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo distribuido
Objetivo del instrumento	Conocer la percepción del docente respecto al liderazgo distribuido en la institución educativa
Nombres y apellidos del experto	Silvia Del Pilar Alza Salvatierra
Documento de identidad	DNI 18110381
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Maestra en Educación con mención en Pedagogía Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955605144
Firma	
Fecha	23/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable Compromiso organizacional

Definición de la variable: El compromiso organizacional es un estado mental que describe cómo un empleado se relaciona con su organización y cómo este estado afecta su decisión de permanecer o no en ella (Meyer y Allen, 1991). Esta definición, propuesta por Meyer y Allen, resalta que el compromiso es un vínculo psicológico que influye en la probabilidad de que un empleado decida continuar trabajando en la misma empresa. Este compromiso no solo refleja la lealtad del empleado, sino que también es un indicador de su disposición a invertir personalmente en el éxito de la organización.

Dimensión/ Categoría	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso afectivo	Sentimiento de pertenencia	Me siento plenamente integrado a esta institución.	1	1	1	1	
	Identificación con los objetivos y valores de la organización	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	1	1	1	1	
	Deseo de permanecer en la organización debido a la satisfacción emocional.	Me siento como en casa en esta institución.	1	1	1	1	
	Sentimiento de pertenencia	Percebo los problemas de la institución como si fueran propios.	1	1	1	1	
	Identificación con los objetivos y valores de la organización	Disfruto hablar positivamente de esta institución con personas externas.	1	1	1	1	
	Deseo de permanecer en la organización debido a la satisfacción emocional.	Desearía continuar trabajando aquí durante toda mi carrera.	1	1	1	1	
Compromiso de continuidad	Conciencia de los costos personales y profesionales de dejar la organización	Una razón clave para quedarme es que difícilmente encontraría otra posición con un salario y beneficios equivalentes.	1	1	1	1	
	Percepción de falta de alternativas de empleo equivalentes.	Creo que sería complicado encontrar un empleo similar al que tengo actualmente.	1	1	1	1	
	Consideración de las inversiones personales hechas en la organización	Permanecería aquí porque sería arduo hallar un puesto comparable en otro lugar.	1	1	1	1	
	Conciencia de los costos personales y profesionales de dejar la organización	Sería desafiante para mí abandonar esta institución ahora, incluso si quisiera hacerlo.	1	1	1	1	
	Percepción de falta de alternativas de empleo equivalentes.	Trabajo aquí más por satisfacción personal que por necesidad económica.	1	1	1	1	
Consideración de las inversiones personales hechas en la organización	Dejar esta institución ahora generaría complicaciones en mi vida.	1	1	1	1		
Compromiso normativo	Sentimiento de deber moral hacia la organización.	Permanezco aquí porque siento que es mi obligación moral.	1	1	1	1	

	Lealtad generada por el trato recibido y los beneficios proporcionados por la organización.	Aunque podría beneficiarme, considero incorrecto dejar la institución en este momento.	1	1	1	1	
	Creencia en la reciprocidad moral entre el empleado y la organización.	Me sentiría culpable si abandonara la institución después de todo lo que ha hecho por mí.	1	1	1	1	
	Sentimiento de deber moral hacia la organización.	No dejaría mi puesto debido al compromiso que tengo con las personas aquí.	1	1	1	1	
	Lealtad generada por el trato recibido y los beneficios proporcionados por la organización.	Creo que esta institución merece mi lealtad incondicional.	1	1	1	1	
	Creencia en la reciprocidad moral entre el empleado y la organización.	Siento que tengo una gran deuda de gratitud con esta institución.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Conocer la percepción del docente respecto a su compromiso organizacional.
Nombres y apellidos del experto	Silvia Del Pilar Alza Salvatierra
Documento de Identidad	DNI 18110381
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Maestra en Educación con mención en Pedagogía Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955605144
Firma	
Fecha	23/05/2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora Dra. Silvia Del Pilar Alza Salvatierra

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - III, aula A3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la experiencia curricular de diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Clima organizacional, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

Llashag López Cledy Sedis

D.N. 71970243

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo distribuido
Objetivo del instrumento	Conocer la percepción del docente respecto al liderazgo distribuido en la institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	María Ysabel Pardo Bautista
Documento de identidad	09765251
Años de experiencia en el área	26 años
Máximo Grado Académico	Magister en Psicología Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Tecnológica del Perú
Cargo	Docente
Número telefónico	997576216
Firma	María Y. Pardo
Fecha	23/05/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Conocer la percepción del docente respecto a su compromiso organizacional.
Nombres y apellidos del experto	María Ysabel Pardo Bautista
Documento de identidad	09765251
Años de experiencia en el área	26 años
Máximo Grado Académico	Magister en Psicología Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Tecnológica del Perú
Cargo	Docente
Número telefónico	997576216
Firma	María Y. Pardo
Fecha	23/05/2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Dr. Cesar Christian Alcocer Menéndez

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - III, aula A3, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la experiencia curricular de diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Clima organizacional, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

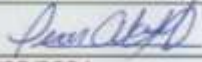
Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

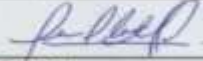
Llashag López Cledy Sedis

D.N. 71970243

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo distribuido
Objetivo del instrumento	Conocer la percepción del docente respecto al liderazgo distribuido en la institución educativa
Nombres y apellidos del experto	César Christian Alcocer Menéndez
Documento de identidad	09761593
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister en psicología educativa
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Tecnológica del Perú
Cargo	Docente
Número telefónico	944 578 039
Firma	
Fecha	23/05/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Conocer la percepción del docente respecto a su compromiso organizacional.
Nombres y apellidos del experto	César Christian Alcocer Menéndez
Documento de identidad	09761593
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister en psicología educativa
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad tecnológica del Perú
Cargo	Docente
Número telefónico	944 578 039
Firma	
Fecha	23/05/2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Tabla 9

Análisis de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de Liderazgo distribuido	0.921	18
Cuestionario de Compromiso organizacional	0.852	18

Confiabilidad del cuestionario de Liderazgo distribuido

The screenshot shows the SPSS 'Reliability: Statistics' dialog box and its corresponding output window. The dialog box is set to 'ALL VARIABLES' and 'ALL VARIABLES' for the scale. The output window displays the following information:

Reliability Statistics

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Item	Scale	Item	Scale
1	18	18	18
2	18	18	18
3	18	18	18
4	18	18	18
5	18	18	18
6	18	18	18
7	18	18	18
8	18	18	18
9	18	18	18
10	18	18	18
11	18	18	18
12	18	18	18
13	18	18	18
14	18	18	18
15	18	18	18
16	18	18	18
17	18	18	18
18	18	18	18

Reliability Statistics

Statistic	Value		
Alpha	.921		
Item-to-Total Statistics			
Item	Scale	Item-Scale Correlation	Item Deleted if Scale
1	18	.921	18

Reliability Statistics

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Item	Scale	Item	Scale
1	18	18	18
2	18	18	18
3	18	18	18
4	18	18	18
5	18	18	18
6	18	18	18
7	18	18	18
8	18	18	18
9	18	18	18
10	18	18	18
11	18	18	18
12	18	18	18
13	18	18	18
14	18	18	18
15	18	18	18
16	18	18	18
17	18	18	18
18	18	18	18

Reliability Statistics

Statistic	Value		
Alpha	.852		
Item-to-Total Statistics			
Item	Scale	Item-Scale Correlation	Item Deleted if Scale
1	18	.852	18

Anexo 5. Consentimiento informado UCV

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio CLEDY SEDIS LLASHAG LOPEZ TURNITIN LLASHAG LOPEZ CLEDY SEDIS

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo distribuido y compromiso organizacional en
instituciones educativas públicas, distrito de
Puente Piedra, Lima 2024

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

AUTORA:
Llashag López, Cledy Seda (orcid.org/0009-0066-7675-7225)

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes similares

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	del mundo por Cuernavaca	4 %
2	apostolito una vida por Pasion de amor	3 %
3	Entregado a Universidad. Trabajo de investigacion	2 %
4	apostolito una vida por Cuernavaca	1 %
5	el mundo por Pasion de amor	<1 %

Anexo 7. Análisis complementario

Cálculo de la muestra

Para población conocida:

N	Población	135
Z	Nivel de confianza (95%)	1.96
p	Probabilidad favorable	0.5
q	Probabilidad desfavorable	0.5
e	Error muestral	0.05
n	?	

Fórmula:

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

Realizando los cálculos se obtiene:

$$n = 100$$

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

	GUÍA DE ELABORACIÓN DE TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02-02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 74 de 75
---	--	--

Autorización de uso de información de empresa

Yo, Luz Angélica Ancassi Ruiz identificado con DNI N° 23261535, en mi calidad de directora de la I.E "Rosa Luz 5168" con R.U.C N° 20611122919, ubicada en la ciudad de Puente Piedra.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señora Llashag López Cledy Sedis, identificada con DNI N° 71970243, del Programa de maestría en administración de la Educación, para que utilice la siguiente información de la empresa: Liderazgo distribuido en el clima organizacional; con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado académico de Maestría en administración de la educación, para tal efecto se indica/autoriza:

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.




Dra. Luz Angélica Ancassi Ruiz
Directora General
I.E. N° 5168 Rosa Luz - Puente Piedra

Firma y sello del Representante Legal
DNI N°

Activar Wir
Ve a Configuración

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.




Firma del Estudiante que realiza la investigación
DNI N° 71970243