



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo distribuido y compromiso organizacional en docentes de las
instituciones de Pachacamac, 2016

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Borja Punil, Deisy Estafe (orcid.org/0009-0007-8837-0952)

ASESOR:

Dr. Sanchez Ortega, Jaime Agustín (orcid.org/0000-0002-2916-7213)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

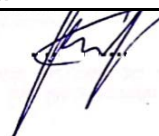
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega, docente de la Escuela De Posgrado Maestría En Educación Infantil Y Neuroeducación De La Universidad César Vallejo Sac - Lima Norte, asesor de Tesis titulada: Liderazgo distribuido y compromiso organizacional en docentes de las instituciones de Pachacamac, 2016, cuyo autor es Deisy Estafé Borja Punil, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 15 de febrero del 2016

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega DNI: 08456628 ORCID: 0000-0002-2916-7213	



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BORJA PUNIL DEISY ESTAFE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo Distribuido y Compromiso Organizacional en Docentes de las Instituciones de Pachacamac, 2016", 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
BORJA PUNIL DEISY ESTAFE DNI: 70388768 ORCID: 0009-0007-8837-0952	Firmado electrónicamente por: DBORJAPU el 02-12- 2024 12:23:05

Código documento Trilce: INV - 1596341

Dedicatoria

A mis adoradas hijas quienes son motor y motivo que me impulsan a seguir adelante. A mi padre, quien estuvo constantemente acompañándome en este largo proceso. A mi querido esposo quien estuvo presente apoyándome para el logro de mis metas y objetivos. A mi hermano, a quien amo y respeto.

Agradecimiento:

Al personal directivo y plana docentes de las instituciones educativas, por el gran apoyo y disposición para realizar la siguiente investigación.

A toda la plana docente de la UCV, que estuvieron acompañándonos durante estos dos últimos años.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de liderazgo distribuido de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.	18
Tabla 2	Nivel de compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.	19
Tabla 3	Nivel de compromiso afectivo de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.	20
Tabla 4	Nivel de compromiso de continuidad de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.	21
Tabla 5	Nivel de compromiso normativo de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.	22
Tabla 6	Correlación liderazgo distribuido y el compromiso organizacional	23
Tabla 7	Correlación liderazgo distribuido y la dimensión compromiso afectivo	24
Tabla 8	Correlación liderazgo distribuido y el compromiso de continuidad	24
Tabla 9	Correlación liderazgo distribuido y el compromiso normativo	25

Índice de figuras

Figura 1	Nivel de liderazgo distribuido de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.	18
Figura 2	Nivel de compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.	19
Figura 3	Nivel de compromiso afectivo de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.	20
Figura 4	Nivel de compromiso de continuidad de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.	21
Figura 5	Nivel de compromiso normativo de los docentes de las Instituciones de Pachacamac	22

RESUMEN

El principal objetivo de esta investigación es Determinar la relación entre Liderazgo Distribuido y Compromiso Organizacional de los Docentes de las Instituciones de Pachacamac, 2016. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala ordinal de Likert para las variables: Liderazgo Distribuido y Compromiso Organizacional.

La investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental con corte transversal. La población estuvo conformada por 130 docentes; El grupo de muestra fue de 30 administrativos. Los datos fueron recolectados mediante la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cron Bach.

En el resultado se observa que, la correlación entre liderazgo distribuido y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones de Pachacamac de Rho de Spearman =.786, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Liderazgo Distribuido, Compromiso, Organizacional

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between Distributed Leadership and Organizational Commitment of the Teachers of the Institutions of Pachacamac, 2016. The instruments used were questionnaires on a Likert ordinal scale for the variables: Distributed Leadership and Organizational Commitment.

The research is basic, with a quantitative approach and a non-experimental design with a cross-section. The population was made up of 130 teachers; The sample group was 30 administrative staff. The data were collected through the survey technique and a questionnaire as an instrument. which were duly validated through expert judgments and their reliability through the Cron Bach Alpha reliability statistic.

The result shows that the rating between distributed leadership and the organizational commitment of the teachers of the Pachacamac Institutions of Rho de Spearman = .786, with a $p = 0.000$, with which the alternative hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected. null hypothesis.

Keywords: Distributed Leadership, Commitment, Organizational.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestro mundo se encuentra más globalizado y lleno de retos, desafíos y exigencias, los cuales permiten a una persona estar aprendiendo constantemente, sin embargo, estos desafíos también demandan que las personas estén mejor preparadas competitivamente para hacerle frente a cualquier dificultad. Dentro del marco educativo, se requiere que una institución educativa siempre esté en constante innovación y transformación; siendo el liderazgo, uno de los elementos más cruciales para crear un ambiente escolar agradable y apoyar el desarrollo profesional de los maestros. Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020) han percibido docentes, los niveles más bajos de rotación de profesores y los mejores efectos de logros del alumnado se ha relacionado con directores que son buenos líderes educativos y fomentan comunidades de aprendizaje profesional; además un líder educativo se preocupa por la búsqueda de soluciones, por mejorar e innovar la calidad educativa y por lograr un desempeño y satisfacción docente adecuado; frente a ello, una de las formas de implementar de manera adecuada el trabajo en el ámbito educativo es mediante el trabajo colegiado el cual nos brinda un compromiso favorable.

En lo que respecta a nivel mundial y de acuerdo con una gran cantidad de evidencias que se ha acumulado en las últimas décadas, Robinson et al. (2009) mencionan que el liderazgo distribuido en Nueva Zelanda tiene un impacto notorio de forma indirecta en el aprendizaje de los estudiantes, se cree que los comportamientos de liderazgo específicos tienen una influencia significativa en escuelas de alta necesidad y puede aumentar los indicadores de progreso, alienta y apoya el aprendizaje y mejora de las habilidades de los miembros del personal, establece expectativas, metas y usa estratégicamente los recursos garantizando que el entorno sea favorable y propicio, por otro lado, datos recientes de la UNESCO (2022), muestran que los principales inconvenientes para los docentes son la falta de capacitación que hace que sea más difícil supervisar, la gran carga de trabajo en los países subdesarrollados y la carencia de recursos que necesitan para funcionar bien en el aula, mostrando realidades como la del sur de Asia, donde los docentes trabajan con 38 alumnos en el aula, mientras que en África subsahariana cada docente tiene a cargo a 56 estudiantes, esta realidad difiere con América del Norte y Europa donde se tienen aulas conformadas por solamente 15 estudiantes en promedio. Otra problemática es que el 26% de los educadores del nivel primario y el 39% de los profesores de secundaria en países de bajos ingresos no reciben una remuneración

básica, el 14% y el 16%, respectivamente, de igual manera, López et al. (2019) en España, consideran que los profesores utilizan una técnica tradicional y a un enfoque teórico, lo que impulsa un plan de estudios obsoleto y poco estimulante para los alumnos, por lo que su desempeño carece de crecimiento.

Dentro del contexto nacional, son muchos los requisitos y exigencias de educación en el país, y satisfacerlas de manera convincente y eficiente presenta obstáculos para el personal directivo, los bajos niveles que obtuvieron los alumnos en el logro de sus aprendizajes, en la mayoría de las escuelas son el resultado de fallas y eventos actuales, sin embargo, el objetivo inmediato del liderazgo distribuido es apoyar el cambio que demandan los procesos educativos para lograr reformar la escuela en su estructura, organización y dinámica, resultando un aprendizaje significativo tanto para los estudiantes como para la sociedad, esto fue declarado por el Ministerio de Educación (2014), en otro contexto, Segil (2021) descubre que algunos directivos trabajan de forma autónoma con una comunicación limitada con el profesorado, como resultado, se necesita una acción inmediata para apoyarlos en el cumplimiento de su función prevista, pues tampoco están totalmente comprometidos con el trabajo que realizan los docentes dentro de la escuela, esta situación repercute en el docente. Según Sánchez (2022) se perciben otras dificultades en cuanto a los docentes, ya que laboran en un entorno difícil por cuestiones como el acceso a una red de Internet o el uso de tecnologías digitales, diversas perspectivas y comportamientos de los nuevos agentes educativos que trae como consecuencia desacuerdos dentro de la institución educativa, los cuales afectan el trabajo colegiado que dirige el directivo.

En los últimos 20 años, el sistema educativo en los diversos países del mundo, ha sufrido diversas transformaciones, debido al avance de la tecnología y la globalización, obligando así a las instituciones educativas que sean cada vez más eficaces para lidiar con dichos cambios y adecuarlos a una realidad cada vez más compleja. Asimismo, las instituciones educativas no se encuentran ajenas a esta preocupación, al contrario, los directivos se encuentran en una búsqueda constante de estrategias que les permitan mejorar la eficiencia de la institución educativa y por ende de sus docentes. Por ello, es indispensable abordar el tema de liderazgo distribuido, ya que de este depende el logro de escuelas eficaces, donde docentes y directivos trabajen conjuntamente, para lograr desarrollar competencias. En esta

situación son los directivos, quienes deberán asumir un papel importante dentro de las instituciones educativas y en el logro de un mejor desempeño de los docentes, de quienes se espera también un nivel de compromiso elevado con la institución educativa.

Haciendo un reconocimiento de nuestra realidad, se evidencia que existen algunos docentes comprometidos con la labor educativa, pero con algunas deficiencias en el cumplimiento de la totalidad de sus funciones, debido a una falta de motivación y confianza, por parte de sus directivos, quienes en vez de ser gestores talento, ejecutan el papel de agentes represores, que evitan desarrollar las habilidades y destrezas de sus trabajadores. Frente a esta situación problemática, podríamos determinar que existen dos factores íntimamente relacionados; por un lado, la distribución de funciones, por parte de los directivos hacia los docentes y por el otro, el compromiso que asumen los docentes frente a dichas responsabilidades.

La presente investigación titulada “Liderazgo Distribuido (LD) y Compromiso Organizacional (CO) en docentes de las Instituciones de Pachacamac (DIP), 2016”, surge de la inquietud sobre de qué manera los docentes ponen en práctica el liderazgo y su relación con su compromiso con la institución, ya que el enfoque educativo planteado desde el MINEDU, exige que los docentes asuman las funciones de manera coordinada y compartida con los directivos. Por tal motivo, el problema de investigación es: ¿Cuál es la relación entre Liderazgo Distribuido y CO en DIP de Pachacamac?

En la **justificación teórica**, pues se buscó llenar un vacío respecto a la correlación de las variables de liderazgo, CO y trabajo colegiado, las cuales no fueron estudiadas anteriormente, sin embargo, se han explorado el impacto de algunos de estos factores individuales en los resultados de la enseñanza y el aprendizaje; la **justificación metodológico**, se podrá explicar mediante los resultados la validez y confiabilidad de los instrumentos que se utilizaron para cada una de las variables y a nivel práctico, el presente estudio se dio porque existió una necesidad de mejorar los niveles de LD y CO en DIP de Pachacamac, así como el trabajo colegiado, mediante estrategias que permitan a los docentes obtener mayores logros en cuanto al aprendizaje escolar. la justificación Practica también la tesis proporciono conocimientos sobre cómo el LD y el trabajo colegiado afectan el CO, este entendimiento fue utilizado por los directores y docentes para crear un CO más positivo y colaborativo, mejorando así la experiencia educativa de los estudiantes, la

investigación sugirió que un LD y el trabajo colegiado influye positivamente en el CO, al implementar las recomendaciones de la tesis, las instituciones educativas optimizaron sus recursos humanos y garantizaron una distribución más eficiente de responsabilidades, mejorando así la calidad de la enseñanza, la tesis destacó la importancia de programas de desarrollo profesional específicos para directores y docentes.

Aspiraciones deseables que se espera alcanzar por medio del objetivo general: Determinar la relación entre LD y CO de los DIP de Pachacamac. y sus OE a) Determinar la relación entre LD y la dimensión de compromiso afectivo de los DIP., b) Determinar la relación entre LD y la dimensión compromiso de continuidad de los DIP. Y c) Determinar la relación entre LD y la dimensión compromiso normativo de los DIP.

El estado de arte del estudio obtenidas por indagaciones de los antecedentes internacionales según May et al. (2020), quienes tuvieron por propósito, estimar la asociación de la competencia directiva en el CO en instituciones secundarias de Bandar Lampung en Indonesia. Utilizó una metodología cuantitativa, correlacional y de corte transaccional, en el cual se incluyó a 88 profesores de nueve centros de formación profesional secundaria, evaluados por medio de escalas, diseñadas y válidas para la valoración de los constructos en estudio. Los resultados mostraron que la competencia directiva de los directores se relaciona positiva y significativamente con el rendimiento docente ($p=0.000$; $r= .55$), por lo que el estudio recomienda que las partes implicadas dentro del contexto educativo presten más atención y evalúen el rendimiento de los directores. La investigación, por lo tanto, establece un constructo sólido al explorar la interacción entre variables clave en un contexto específico, utilizando un enfoque cuantitativo y escalas validadas para medir constructos críticos en el ámbito educativo

Winarty et al. (2021) buscaron determinar el efecto del liderazgo distribuido y la motivación laboral en el desempeño docente. El estudio fue cuantitativo, no experimental, con un alcance correlacional de regresión lineal múltiple, para lo cual se trabajó con una muestra de 49 docentes de I.E de SDN Sungai Lilin, distrito de Musi Banyuasin, Indonesia, a quienes se les brindó cuestionarios como instrumento de investigación para cada variable. Los hallazgos concluyeron que existe una influencia significativa del liderazgo del director en el desempeño docente ($p=0.000$;

$r^2= 0.767$) además se confirmó que la motivación laboral de los profesores incide positivamente en su rendimiento ($p=0.000$; $r^2= 0.809$); asimismo, se confirmó, influyen directamente en el desempeño de los profesores ($p=0.000$; $r^2= 0.855$). Por lo tanto, los autores concluyen que, para fomentar un espíritu de liderazgo de un director de escuela y la motivación laboral de los maestros para mejorar su desempeño en el futuro, el director debe mejorar su capacidad para liderar y motivar a los maestros para mejorar su desempeño profesional. En síntesis, la investigación establece un constructo sólido al explorar relaciones cuantificables la motivación laboral, utilizando métodos cuantitativos y cuestionarios validados en un contexto específico en Indonesia.

Así también, Kaso et al. (2019), orientaron su investigación a precisar la relación entre liderazgo distribuido y CO, juntamente con las características de los estudiantes., cuyo enfoque se orientó al tipo gerencial, sociológico, pedagógico y psicológico. Los instrumentos de recopilación de datos, fueron cuestionarios, pautas de observación, entrevistas y documentación. Los resultados ($p=0.000$; $r^2=.543$); además en esta última se halló una asociación significativa de las características del alumno con el liderazgo distribuido ($p=0.000$; $r^2=.610$) y el CO ($p=0.000$; $r^2=.969$). En resumen, la investigación de Kaso et al. (2019) establece un constructo sólido al abordar la complejidad del liderazgo, el CO y las características del estudiante desde múltiples perspectivas, utilizando un diseño cuantitativo y cualitativo integral.

Silva (2022), orientó su estudio a precisar la correlación entre el liderazgo distribuido y el rendimiento docente en una I.E básica "Miguel de Cervantes", de Ecuador. La investigación fue básica, cuantitativa, no experimental y correlacional. Se seleccionó a una muestra de 35 profesores. La recogida de datos se realizó mediante una ficha de observación y un cuestionario. En conclusión, se los estadísticos obtenidos ($p=.021$; $r=0.389$). Por lo tanto, es crucial que los directivos hagan una introspección sobre su estilo de liderazgo para mejorar la eficacia de sus profesores. En resumen, la investigación establece un constructo sólido al explorar la relación entre el liderazgo distribuido y el rendimiento docente en una institución específica, utilizando métodos cuantitativos.

Nurhasan et al. (2019) estudiaron en Indonesia la relación entre las tres (3) variables con el objetivo de revelar y describir la correlación, para lo cual utilizaron un método cuantitativo correlacional, dicho estudio se realizó en una población

conformada por profesores de SMK N2 en Sungai Penuh y muestreo aleatorio simple donde escogieron a 73 docentes de la institución; se utilizó cuestionarios para recopilar datos, los resultados mostraron que si existe una correlación significativa entre la percepción de los docentes sobre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico, existe una correlación correspondientemente significativa

Concerniente a las investigaciones a nivel nacional, se cita a Eléspuru et al (2022), quienes efectuaron un estudio, a fin de examinar la correlación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en una I.E de Iquitos. La investigación empleó una metodología cuantitativa, de enfoque correlacional descriptivo, no experimental y transversal, en el que se trabajó con una muestra censal de 100 profesores. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante una encuesta, empleando un cuestionario como medio. Los hallazgos obtenidos condujeron a formar un sólido concepto al estudiar la conexión entre el liderazgo directivo y el desempeño de los profesores en una escuela de Iquitos, empleando cuestionarios temáticos.

Incio y Capuñay (2020) desarrollaron un estudio con la finalidad de examinar la asociación entre el desempeño docente y liderazgo distribuido en I.E privadas de Jaén., y cuantitativo. La muestra fue seleccionada, dando un total de 250 alumnos y 66 docentes. Se realizaron un total de cuatro encuestas, dos de ellas dirigidas específicamente a los alumnos y las otras dos a los profesores. Los hallazgos indicaron una correlación sólida y significativa entre el estilo de liderazgo distribuido del director y rendimiento laboral docente. Esta es particularmente fuerte tanto en los profesores ($r=.834$) como en los educandos ($r=.942$). Del mismo modo, se observa una relación altamente significativa y positiva entre el estilo de liderazgo distribuido del director y el rendimiento laboral de los profesores, con correlaciones fuertes tanto en profesores ($r=0,979$) como en alumnos ($r=.972$).

Segil-Rodríguez (2021), tuvieron por objetivo, investigar la correlación entre el desempeño docente y liderazgo distribuido, en las I.E. públicas secundarias peruanas. La metodología utilizada se basó en un enfoque descriptivo, , no experimental. con 72 docentes y 24 directivos de 15 instituciones de Pachacamac. Los hallazgos ($p=0.00$; $r=0.826$), por lo que se asume que el papel de los directores en la práctica docente reviste una importancia significativa, ya que son los responsables de orientar las prácticas pedagógicas hacia la consecución de los objetivos de mejora institucionales.

Sosa (2019) Se investigó la relación entre el liderazgo distribuido de los directores y el desempeño pedagógico en instituciones educativas en la provincia de Anta, Cusco, el método utilizado para realizar el estudio fue un diseño correlacional por otro lado, , se seleccionaron 19 directores, 40 docentes y dos (2) expertos del Departamento de Gestión Educativa de la Gobernación de Anta a quienes se les suministraron cuestionarios el método utilizado para cada variable es una encuesta el estudio concluyó que la gestión del personal docente de la provincia de Anta.

Por su parte, Córdova (2022), se planteó por objetivo investigar la correlación entre el trabajo colegiado y liderazgo distribuido del directivo en Pisac, Cusco. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, correlacional con corte transversal. Incluyó a 107 docentes como muestra, evaluados por medio de dos cuestionarios orientados a la medición de los constructos. Los hallazgos del estudio revelan una correlación positiva, significativamente fuerte entre las variables citadas ($p=0.000$; $r=0.993$). aumenta el trabajo colegiado en la población estudiada.

Según (Espinoza, y otros, 2022) muestran que el objetivo principal de todos los estudios científicos es examinar el efecto del liderazgo distribuido en la gestión del conocimiento en instituciones de escuela primaria durante la pandemia, y la muestra del estudio utilizó los instrumentos utilizadas en la gestión de aprendizaje y el liderazgo educativo sin criterios de exclusión, a partir de las relaciones entre las variables consideradas, podemos concluir que el éxito de una buena gestión del conocimiento entre los estudiantes está relacionado con un suficiente liderazgo directivo, implementación de la gestión compartida de igual forma, el rendimiento académico, el uso de materiales adecuados, la planificación del tiempo, etc., también se utilizó un enfoque descriptivo comparativo, teniendo en cuenta todos los aspectos que esto implica., este trabajo concluye que el rol del administrador tiene un papel trascendental en la comprensión de las necesidades y deseos de la comunidad educativa, y por tanto, a partir de estas características se puede planificar comprometiendo y apoyando mundo educativo al construir una institución, no podemos perder de vista el propósito y la visión de la institución, ya que es importante enfocarnos y posicionarnos en el espacio y contexto actual para determinar el impacto que tendrá en nuestros profesores, estudiantes y PFFF.

Autores que fundamentan a la variable Liderazgo distribuido. Se precisa el término de liderazgo distribuido tiene diversas definiciones y significados debido a que entorno a este, se han desarrollado diversas investigaciones a nivel internacional.

El liderazgo distribuido significa que en la ejecución de las tareas de gestión interviene un mayor número de personas que se ven obligadas a gestionar en el transcurso de sus actividades profesionales diarias. También significa que estas personas a menudo intercambian roles con los demás y dejan que ellos lideren (Longo,2008, p.86).

Según Murillo (2006), Una perspectiva importante dentro del contexto de liderazgo es la teoría de rasgos de personalidad, la cual, se ha formulado a partir de la colaboración de distintos autores, no obstante, Stodgill (1940), destaca por su influencia y contribución. El modelo sugiere que ciertos rasgos individuales son inherentes a los líderes efectivos y que estas características distintivas los diferencian de los no líderes. En este sentido, sostiene que existen rasgos específicos que predisponen a las personas a ser líderes exitosos. sostuvo,

Es decir, el Liderazgo Distribuido, no consiste en centrar todas las responsabilidades de una institución educativa en un solo miembro, como el director; al contrario, es el trabajo de varios líderes orientados y comprometidos a potenciar las habilidades y conocimientos de las demás personas que conforman la institución educativa, quienes trabajando en equipo lograran así la productividad y eficacia de la misma.

Por otro lado, la OCDE (2009) nos menciona la relevancia de establecer la distribución del liderazgo, no únicamente en el director y los profesores, sino también en los padres y estudiantes.

Morrison (citado en Gonzales, 2003) Esto indica que, en una organización compleja, el liderazgo debe distribuirse en toda la institución. Los líderes escolares pueden ser líderes curriculares, líderes de gestión, líderes de programación, líderes de orientación, etc. Siempre hay momentos en los que un líder debe ocupar un lugar central.

Finalmente, El liderazgo distribuido es una innovadora forma de liderazgo que debería evolucionar en las instituciones educativas donde no solo se requiera de un líder que fomente la distribución de tareas, sino la colaboración entre diversos líderes para alcanzar la eficiencia y eficacia de una institución educativa. Esto se explica de

manera clara por Longo, a quien considero como referente para el desarrollo del liderazgo distribuido.

Las características del liderazgo distribuido. Según Longo (2008), coinciden en que existen diversas características propias del Liderazgo Distribuido. Las más comunes son: *Dimensión Confianza*, mientras que exista y un ambiente de apertura y confianza dentro de un equipo de trabajo, se podrá desarrollar un liderazgo distribuido, donde los docentes sean capaces de tomar la iniciativa para la toma de decisiones y logro de situaciones de aprendizajes significativas.

Para que integren un ambiente de confianza, es el director quien debe transmitir seguridad en todos los miembros de la organización, el cual debe verse proyectado en el valor que estos mismos manifiesten, de manera integrada es necesario comprender que es la confianza una pieza fundamental para la formación del valor y la seguridad en cada uno de sus integrantes. La Dimensión **Talento**. Es importante que dentro de las organizaciones se impulse de manera efectiva, el desarrollo del talento humano, que nos permita cumplir con las metas y objetivos planteadas en la I.E.

El desarrollo del talento eficiente aprovechándose así el talento de cada miembro que asegure el éxito del trabajo de toda la organización, **Dimensión Motivación**. La motivación es el conjunto de fuerzas externas e internas, que posee cada uno de los integrantes de la organización, el cual permite, que cada uno de los miembros de la organización, puedan formular sus propias metas personales.

A sí mismo, cabe resaltar que las tareas de liderazgo son tres: La primera consiste en dotar a un grupo humano de dirección. La segunda, impregnarlo de motivación o compromiso. La tercera, capacitarlo para afrontar el cambio y asumir nuevos retos y proyectos dentro de la organización. Por ello, se considera a la motivación laboral, como parte fundamental de las tareas del liderazgo distribuido, ya que, dicha dimensión permite que las personas se sientan parte de una organización y participen de manera activa y eficiente. *Dimensión Liderazgo múltiple*

Para Murillo (2006) los liderazgos múltiples". Es decir, se transfiere un trozo de la responsabilidad de liderar, para que más adelante este colaborador sea capaz de plantear su propio proyecto y solicite ayuda a quien le confió la transferencia de liderar, encontrándonos así en la construcción de un liderazgo distribuido.

Finalmente, es necesario precisar la organización, para que sus integrantes forman parte de un equipo que busca lograr meta y objetivos, que los beneficie.

Las teorías de la variable liderazgo distribuido.:

Teoría de la actividad. Para abordar el tema de liderazgo distribuido es necesario comprender cual permite analizar los procesos psicológicos y sociales, de manera individual o conjunta. Asimismo, esta teoría enfatiza en que las actividades humanas son sistemas complejos que varían de manera continua, interactuando y reorganizándose a medida que las personas se adaptan y realizan transformaciones al ambiente, ya que la actividad humana no se manifiesta de manera individual sino social.

Teoría de la cognición distribuida. Tradicionalmente se consideraba a la ciencia cognitiva como procesos mentales que realizaba el individuo de manera personal. Sin embargo, para la cognición distribuida. Fue plantada durante los años 80, por Hutchins, quien plantea un nuevo paradigma que permite analizar los dominios de la cognición. Este nuevo paradigma consiste en un proceso de construcción de significado que tiene en cuenta la situación, acción y artefactos como uno todo, el cual se extiende a los actores y los artefactos que dan la Naturaleza versátil de cada situación.

Abordamos los autores que sustentan la **Variable Compromiso organizacional**. Una perspectiva importante dentro del contexto del compromiso organizacional es la teoría de rasgos de personalidad, la cual, se ha formulado a partir de la colaboración de distintos autores, no obstante, Stodgill (1940), destaca por su influencia y contribución. El modelo sugiere que ciertos rasgos individuales son inherentes a los líderes efectivos y que estas características distintivas los diferencian de los no líderes. En este sentido, sostiene que existen rasgos específicos que predisponen a las personas a ser líderes exitosos.

Kouzes & Posner (2018) sobre CO dice que cuando se trata del compromiso se dice que siempre hay comportamientos y acciones que pueden generar cambio, cuando hablamos de liderazgo en la formación, pensamos principalmente en prácticas y comportamientos positivos de liderazgo que se desarrollan, crecen y logran mejores resultados a partir de la interacción del desarrollo personal.(Pelaez, 2019), la gestión como arte trata de dar soluciones a los problemas porque es el factor que determina la efectividad de la organización, pues la calidad será mejor dependiendo de las estrategias utilizadas.

Hellriegel, (1999) manifiesta que el CO es el resultado de la comprensión y asimilación de las metas y objetivos, que la empresa plantea y sostiene.

Las dimensiones del CO

En 1984, Meyer y Allen propusieron **Compromiso Afectivo**: Este tipo de compromiso está relacionado al aspecto emocional de los colaboradores, quienes toman en cuentas dicho aspecto al momento de cuestionar su permanencia dentro de la organización. El establecimiento de dichos vínculos o lazos laborales corresponden a la valoración que hace el colaborador del apoyo y los beneficios recibidos dentro de la organización, donde si los resultados de dicha valoración son positivos, el colaborador se mostrará más empático y cercano a los objetivos de la organización haciéndolo suyos, como si fuesen parte de su vida. Dimensión compromiso de continuidad, Se puede encontrar a colaboradores que analizan su situación, teniendo en cuenta también el aspecto financiero, físico y psicológicos o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. En esta dimensión, el colaborador toma conciencia sobre los altos costos que generaría el hecho de dejar la organización, ya que basara su análisis en el costo-beneficio, que implicaría continuar o retirarse de la organización. Para ello, el colaborador evaluara todos los sacrificios y esfuerzos hasta el momento dentro de la organización. Dimensión *Compromiso Normativo*, es considerada como la obligación moral, muy parecida a compromiso afectivo, debido a que permanecer en la organización, debido a su sentimiento de lealtad, que el sujeto aprende durante su niñez, dando por hecho que debe ser leal con quien le contrate. En este compromiso va depender mucho el tipo de socialización al que estuvo expuesto el colaborador en el espacio donde se desenvuelve.

Como soluciones tentativas para el cumplimiento de los objetivos planteados, a través de la hipótesis general: Existe relación significativa entre LD y CO de los DIP de Pachacamac. y sus hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre LD y y la dimensión de compromiso afectivo de los DIP., b) Existe relación significativa entre LD y la dimensión compromiso de continuidad de los DIP. Y c) Existe relación significativa entre LD y la dimensión compromiso normativo de los DIP.

II. METODOLÓGIA

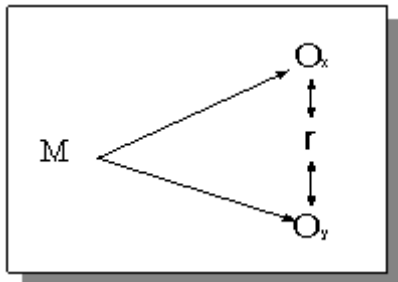
El tipo de investigación es básica puesto, el objetivo es determinar la correlación o conexión están dos variables. Según, Hernández y Mendoza (2019) la investigación correlacional implica describir las variables de estudio y luego determinar el grado de asociación entre ellas. Asimismo, Castro et al. (2020) indica que implica observar y describir fenómenos sin intervenir ni alterar la información recopilada. Definición de Hernández (2019), que implica observar o medir eventos y variables en su entorno natural para un análisis posterior. El método aplicado fue el hipotético deductivo, caracterizado por formular hipótesis y deducir consecuencias a partir de ellas. El nivel de estudio fue correlacional, lo que implica describir las variables y luego determinar el periodo de relación estadística entre ellas. En resumen, el enfoque causal de la investigación implicó medir dos o más variables para determinar su relación estadística.

El enfoque del presente proyecto es cuantitativo es caracterizado por la recopilación sistemática de datos, que se enfoca predominantemente en la cuantificación mediante técnicas estadísticas y análisis medibles. Según, Pino (2019) implica el uso de mediciones numéricas y análisis estadístico para recopilar datos para probar hipótesis. Este enfoque se fundamenta en la creencia de que el mundo natural tiene una realidad independiente que puede ser descubierta objetivamente mediante métodos científicos, con el propósito de explicar, predecir y controlar fenómenos.

El nivel de investigación es correlacional puesto, el objetivo es determinar la correlación o conexión están dos variables. Según, Hernández y Mendoza (2019) la investigación correlacional implica describir las variables de estudio y luego determinar el grado de asociación entre ellas.

Se adoptará un diseño no experimental, este diseño se centra en observar y cuantificar los eventos en su entorno natural y de esta manera evaluar las relaciones entre las variables (Hernández et al., 2018). Asimismo, es de corte transversal, en el cual, según, Valderrama y Jaimes (2019) mencionaron que este corte también es nominado seccional, ya que recoge datos en una sola medición, en un solo momento o un tiempo único.

Esquema de diseño correlacional



DONDE:

M: Muestra

Ox: Liderazgo distribuido

Oy: Compromiso institucional

r: Hace mención a la posible relación entre ambas variables

Variables y operacionalización

Variable 1 Liderazgo distribuido

El liderazgo distribuido implica que más personas, además de realizar sus actividades profesionales habituales, también asumen tareas de liderazgo al mismo tiempo. Quiere decir también que esas personas a menudo intercambian sus papeles con otras y permiten que sean lideradas por ellas (Longo,2008, p.86)

Para operacionalizar esta definición, se han identificado cuatro dimensiones clave del liderazgo distribuido: confianza, Talento, motivación, múltiples liderazgos. Estas dimensiones se evaluarán mediante indicadores específicos que abarcan aspectos importantes de cada dimensión. Se empleará un instrumento de cuestionario de 30 ítems que utiliza la escala de Likert, donde los participantes responderán en cinco niveles de medición:

Variable CO:

Kouzes & Posner (2018) sobre CO dice que cuando se trata del compromiso se dice que siempre hay comportamientos y acciones que pueden generar cambio, cuando hablamos de liderazgo en la formación, pensamos principalmente en prácticas y comportamientos positivos de liderazgo que se desarrollan, crecen y logran mejores resultados a partir de la interacción del desarrollo personal

Para operacionalizar esta variable, se han identificado tres dimensiones esenciales:

Cada dimensión será evaluada mediante indicadores específicos diseñados para capturar aspectos clave del compromiso organizacional. Se utilizará una escala de Likert en el cuestionario de 22 preguntas, donde los participantes calificarán cada ítem según los niveles de medición: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

La población DE 130 docentes de las instituciones de Pachacamac. Según, Silvestre y Huamán (2019) El universo poblacional se refiere a todos los individuos y elementos que son objeto de interés en un estudio de investigación.

Conforme a lo establecido por Castro et al. (2020) identificar una pequeña porción del universo o población, según lo determine el investigador, que sea representativa y suficiente para permitir la medición de las variables en estudio utilizando criterios de significancia y precisión. La muestra debe ser representativa porque el investigador necesita generalizar o extrapolar los resultados a la población. La muestra debe seleccionarse y definirse mediante un procedimiento de muestreo. Por tanto, se optó por una muestra de 30 administrativos, equivalente al tamaño total de la población, para fortalecer la representatividad de los resultados.

Adicionalmente, se empleará un muestreo por conveniencia, como describe Hernández et al. (2018), un método no probabilístico donde el investigador selecciona los sujetos de forma deliberada. Dada la composición y el tamaño de la muestra, se considera adecuadamente representativa para el propósito de esta investigación.

Personal de la IE del distrito de Pachacamac.

- Personal contratado de la IE del distrito de Pachacamac.

Criterios de exclusión:

- Personal de la IE del distrito de Pachacamac.
- Personal de la IE del distrito de Pachacamac. Que no figuraba como docente activo.

La muestra final del estudio estuvo constituida por 130 docentes, seleccionados de la población total. Según Valderrama y Jaimes (2019), esta selección se realizó tomando una porción de la población que cumple con las características principales de la misma. Se utilizó una técnica de muestreo probabilística, que permite calcular previamente el número de personas a seleccionar de manera aleatoria. Esta metodología, descrita por Hernández y Mendoza (2019), es fundamental en

investigaciones científicas para obtener muestras representativas y recopilar información organizada y con propósito específico.

Para la recopilación de datos, se utilizó la técnica la encuesta y un cuestionario estructurado adaptado por el autor. Según Hernández y Mendoza (2019), este tipo de cuestionario es una herramienta efectiva para recopilar las opiniones de los encuestados y posteriormente analizarlas de manera sistemática.

La validez mide lo que realmente quiere medir. Quezada (2119) define la validación como la evaluación que realizan los expertos organizando las preguntas del cuestionario, asegurándose de que cada pregunta esté adecuadamente asociada a las características de la dimensión e indicador correspondiente. En este estudio, tres jueces expertos con grado de maestría validaron los cuestionarios, evaluando si cada ítem estaba adecuadamente relacionado con las dimensiones, indicadores y variables pertinentes. Este proceso garantiza que los instrumentos utilizados midan de manera precisa y confiable los aspectos que se pretenden investigar.

La confiabilidad se relaciona con la constancia y firmeza de los resultados logrados al utilizar dispositivos de medición. Villacis et al. (2018) señalan que los resultados de un estudio pueden considerarse confiables si muestran un alto grado de validez y no están sesgados. En este caso, después de realizar una prueba piloto con colaboradores de la oficina regional de una institución pública, se determinó la confiabilidad. Se aplicaron cuestionarios con escala Likert a 30 encuestados seleccionados aleatoriamente para evaluar el Liderazgo distribuido y compromiso organizacional.

Según Arias et al. (2022) la encuesta es esencial para recopilar información cuantitativa y se estructura a partir de un conjunto de interrogantes relacionadas directamente con la hipótesis de investigación. Este método permite recabar respuestas de individuos que tienen una relación directa con el tema investigado, proporcionando datos numéricos esenciales para el análisis estadístico, en cuanto a los instrumentos utilizados, Silvestre y Huamán (2019) el cuestionario es el método más comúnmente empleado para recopilar información, ya que implica la formulación de un grupo de interrogantes relacionados con una o más variables a evaluar. Para la variable "presupuesto", el cuestionario mide los siguientes aspectos: programación, formulación, aprobación, utilizando la escala de Likert. En relación con la variable "gestión financiera", el cuestionario evalúa las dimensiones de planificación financiera, control y decisiones financieros, con opciones de respuesta que van desde

"nunca" hasta "siempre". La autenticación de estos instrumentos será evaluada por tres expertos en la materia, quienes confirmaron su validez y aplicabilidad. Además, la confiabilidad de los cuestionarios fue establecida mediante una prueba piloto, resultando en un alto Alfa de Cronbach, lo que indica una excelente confiabilidad de los instrumentos (detalles en el anexo C).

Cuando se menciona la palabra "procedimientos" en relación con cualquier actividad, se está haciendo referencia a una secuencia de acciones y labores de investigación que el investigador debe planificar para recopilar datos. Este proceso implica una organización que necesita obtener primero la aprobación del personal que está siendo investigado, en este caso, los empleados del colegio Genes en los Olivos. Para el procedimiento estadístico de los datos obtenidos, se iniciará con la compilación de información que será ingresada y organizada en Microsoft Excel. Este paso facilitará el abordaje preliminar de los objetivos específicos y la preparación para un análisis más profundo. Posteriormente, se utilizará el software SPSS versión 25 para llevar a cabo el análisis inferencial, lo cual es crucial para validar las hipótesis propuestas alineadas con los objetivos específicos y generales del estudio. El análisis descriptivo incorporará tablas de frecuencias absolutas y relativas, preparando el terreno para discusiones analíticas subsiguientes.

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos implican la recopilación de datos mediante mediciones numéricas y análisis estadístico para probar hipótesis, se utilizará la demostración de kolmorov smirnov para el análisis de normalidad. Los datos no son paramétricos, según los resultados significativos menores a 0.005. Además, se implementará la prueba de Rho de Spearman para verificar las hipótesis y evaluar la correlación entre las variables, obteniendo un conjunto de resultados en relación con las variables y dimensiones, luego se procederá a realizar la discusión de estos resultados acompañado de las conclusiones que generaron, así como, en estudio y se realizará en la página preliminar el resumen general que dará a conocer sobre el tema que se ha investigado.

Los aspectos éticos en la investigación fueron estrictamente observados, comenzando por el principio de confidencialidad que garantizó el anonimato de todos los participantes, asegurando así la protección de su identidad. La gestión de la información recolectada se realizó con meticulosidad para mantener la objetividad de

los resultados, alineados con los objetivos definidos para la investigación. El autor llevó a cabo un análisis imparcial de los datos, asegurando su autenticidad y confiabilidad. Todos los requisitos éticos fueron cumplidos conforme a las normas de la APA 7ma edición, con especial atención en las citas y referencias bibliográficas para preservar la originalidad y respetar las autorías correspondientes. Además, se obtuvo la aprobación del director de IE instituciones de Pachacamac, y se siguió rigurosamente los protocolos, asegurando que el estudio se realizara de manera íntegra, beneficiosa y equitativa para todos los colaboradores involucrados.

III. RESULTADOS

Tabla 1

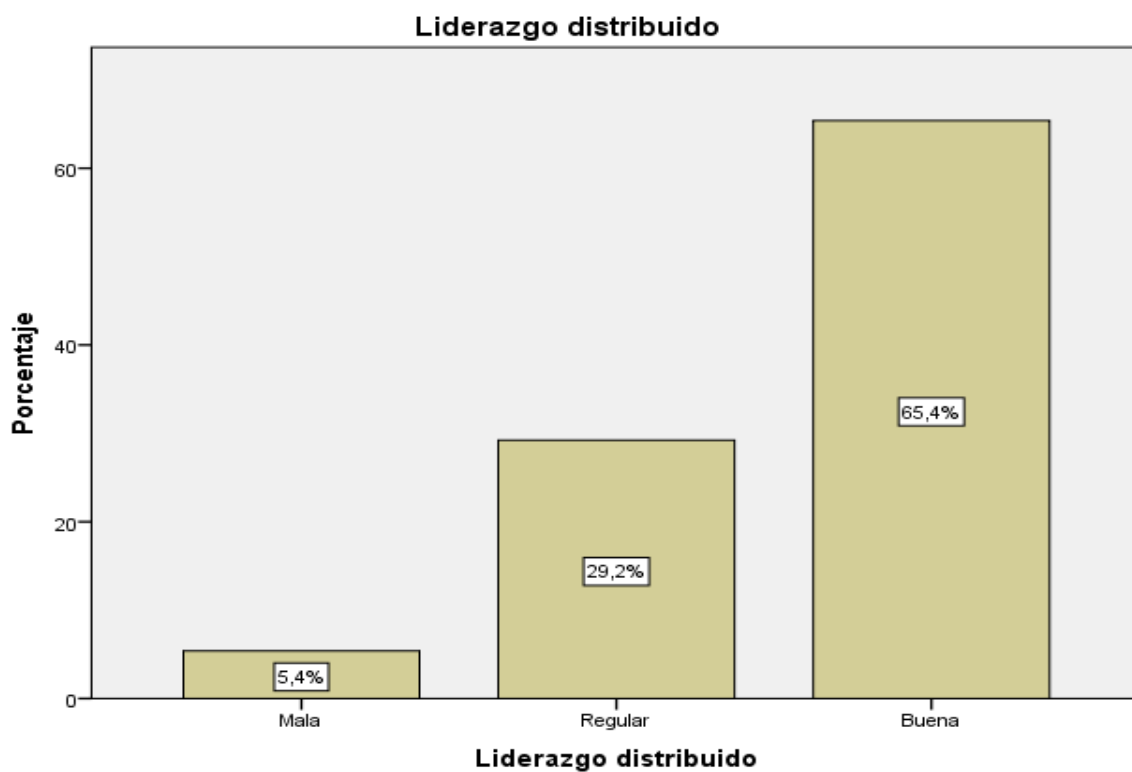
Nivel de liderazgo distribuido de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	7	5,4
Regular	38	29,2
Buena	85	65,4
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

Figura 1.

Nivel de liderazgo distribuido de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.



Interpretación: En la tabla N^a 8 y Figura 2 se puede observar que el 65.4% de docentes, presentan un nivel bueno de liderazgo distribuido, el 29.2% alcanzo un nivel regular de liderazgo distribuido, mientras que el 5.4% se encuentra en un nivel malo del liderazgo distribuido.

Tabla 2

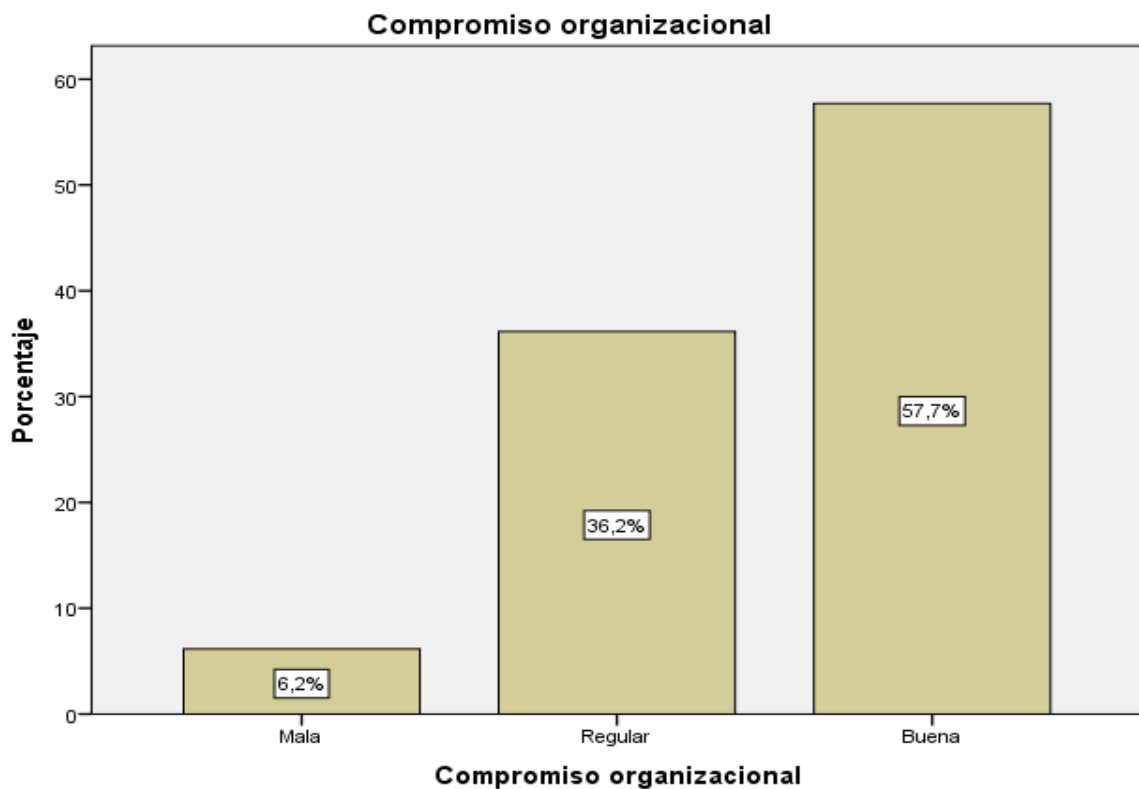
Nivel de compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	8	6,2
Regular	47	36,2
Buena	75	57,7
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

Figura 2.

Nivel de compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.



Interpretación: En la tabla N^a 9 y Figura 3 se puede observar que el 57.7% de los docentes presentan un nivel bueno de compromiso organizacional, el 36.2% alcanzo un nivel regular de compromiso organizacional, mientras que 6.2% se encuentra en un nivel malo del compromiso organizacional.

Tabla 3

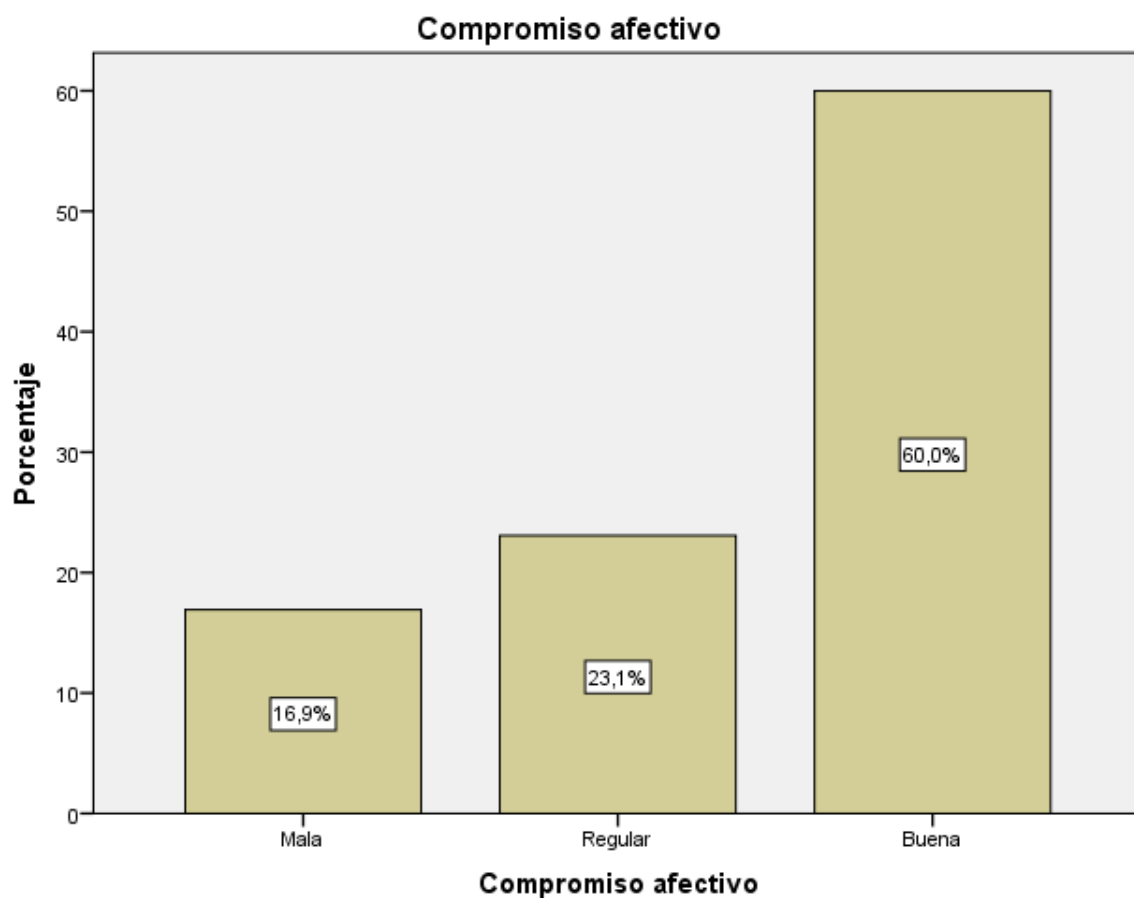
Nivel de compromiso afectivo de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	22	16,9
Regular	30	23,1
Buena	78	60,0
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

Figura 3.

Nivel de compromiso afectivo de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.



Interpretación: En la tabla N^a 10 y Figura 4 se puede observar que el 60% de los docentes presentan un nivel bueno de compromiso afectivo, 23.1% alcanzo un nivel regular de compromiso afectivo, mientras que el 16.9% se encuentra en un nivel malo del compromiso afectivo.

Tabla 4

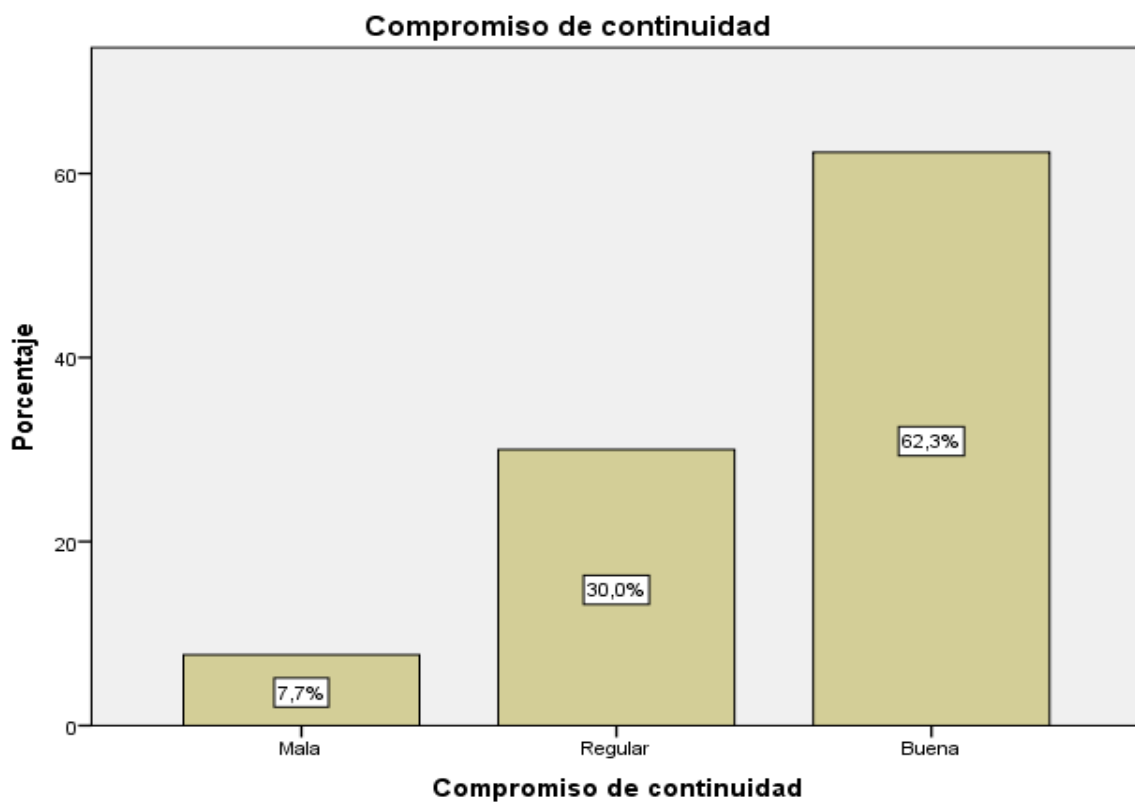
Nivel de compromiso de continuidad de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	10	7,7
Regular	39	30,0
Buena	81	62,3
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

Figura 4.

Nivel de compromiso de continuidad de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.



Interpretación: En la tabla Nª 11 y Figura 6 se puede observar que el 62.3% de los docentes presentan un nivel bueno de compromiso continuidad, el 30% alcanzo un nivel regular de compromiso continuidad, mientras que el 7.7% se encuentra en un nivel malo del compromiso de continuidad.

Tabla 5

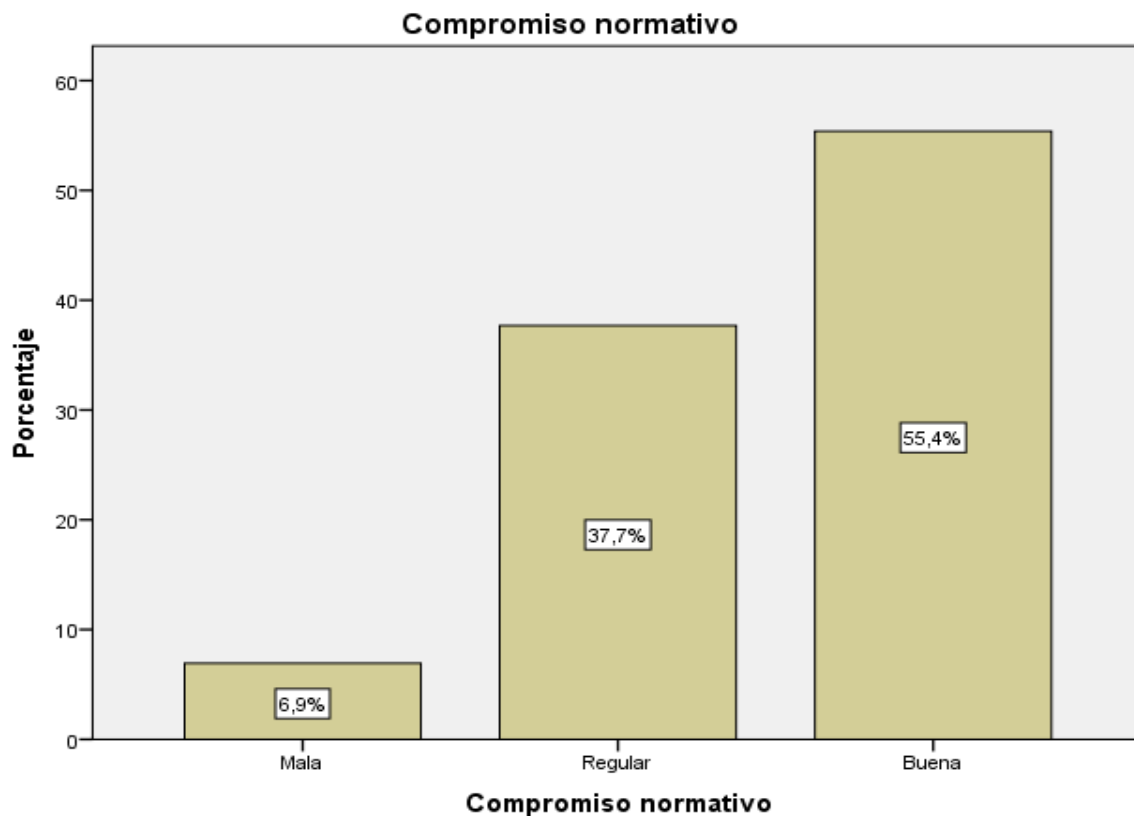
Nivel de compromiso normativo de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	9	6,9
Regular	49	37,7
Buena	72	55,4
Total	130	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

Figura 5

Nivel de compromiso normativo de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.



Interpretación: En la tabla N^o 12 y Figura 7 se puede observar que el 55.4% de los docentes presentan un nivel bueno de compromiso normativo, el 37.7% alcanzo un nivel regular de compromiso normativo, mientras que el 6.9% se encuentra en un nivel malo del compromiso de normativo.

Resultados Inferenciales

Hipótesis general

Ho. El liderazgo distribuido no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de Pachacámac.

Hi. El liderazgo distribuido se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de Pachacámac.

Tabla 6

Correlación liderazgo distribuido y el compromiso organizacional

		Liderazgo distribuido	Compromiso organizacional
Liderazgo distribuido	Coefficiente de correlación	1,000	,786**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	130	130
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,786**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	130	130

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, la correlación de Rho de Spearman =.786, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe correlación alta entre liderazgo distribuido y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.

Hipótesis específica 1.

Ho. El liderazgo distribuido no se relaciona significativamente con la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de Pachacámac.

Hi. El liderazgo distribuido se relaciona significativamente con la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de Pachacámac.

Tabla 7*Correlación liderazgo distribuido y la dimensión compromiso afectivo*

			Liderazgo distribuido	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Liderazgo distribuido	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

En la tabla 15, la correlación de Rho de Spearman =.698, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe correlación moderada entre liderazgo distribuido y la dimensión de compromiso afectivo de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.

Hipótesis específica 2.

Ho. El liderazgo distribuido no se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad del compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de Pachacámac.

Hi. El liderazgo distribuido se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad del compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de Pachacámac.

Tabla 8*Correlación liderazgo distribuido y el compromiso de continuidad*

			Liderazgo distribuido	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Liderazgo distribuido	Coeficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

En la tabla 16, la correlación de Rho de Spearman =.720, con un $p=0.000$, se admite la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. Así pues, se corrobora

una fuerte correlación entre el liderazgo distribuido y el compromiso de continuidad de los profesores en las Instituciones de Pachacamac.

Hipótesis específica 3.

Ho. El liderazgo distribuido no se relaciona significativamente con el compromiso normativo del compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de Pachacámac.

Hi. El liderazgo distribuido se relaciona significativamente con el compromiso normativo del compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de Pachacámac.

Tabla 9

Correlación liderazgo distribuido y el compromiso normativo

			Liderazgo distribuido	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Liderazgo distribuido	Coefficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

En la tabla 17, la correlación de Rho de Spearman =.797, con un p=0.000, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe correlación alta, entre liderazgo distribuido y la dimensión compromiso normativo de los docentes de las Instituciones de Pachacamac.

IV. DISCUSIÓN

Estudiar la variable liderazgo distribuido se correlaciona con la variable compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de Pachacamac, 2016. Para ello se validaron los instrumentos a través de un juicio de expertos. Asimismo, se aplicó la técnica del Alfa de Cronbach, el cual dio como resultado 0,966 para el instrumento de la variable liderazgo distribuido; y 0,850 para el instrumento para la variable compromiso organizacional. Con respecto a la variable liderazgo distribuido rectivo, en el estudio realizado se obtuvo como resultado que más del 53,8% representado por (71 encuestados) indicó encontrarse en un nivel regular de liderazgo directivo, mientras que el 56,1% (74 encuestados) ubicó en un nivel básico el compromiso organizacional, encontrando así un estudio similar por May et al. (2020), quienes tuvieron por propósito, estimar la asociación de la competencia directiva en el CO en instituciones secundarias de Bandar Lampung en Indonesia. Utilizó una metodología cuantitativa, correlacional y de corte transaccional, en el cual se incluyó a 88 profesores de nueve centros de formación profesional secundaria, evaluados por medio de escalas, diseñadas y válidas para la valoración de los constructos en estudio. Los resultados mostraron que la competencia directiva de los directores se relaciona positiva y significativamente con el rendimiento docente ($p=0.000$; $r= .55$), por lo que el estudio recomienda que las partes implicadas dentro del contexto educativo presten más atención y evalúen el rendimiento de los directores. La investigación, por lo tanto, establece un constructo sólido al explorar la interacción entre variables clave en un contexto específico, utilizando un enfoque cuantitativo y escalas validadas para medir constructos críticos en el ámbito educativo

De esta manera, se verificó la HGI del estudio a través de la prueba Rho de Spearman, donde se contrastaron las hipótesis del estudio y se interpretaron los resultados inferenciales. Se puede observar que existe una muy alta correlación en El LD y compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de Pachacamac, 2016 ($r_s=, 786$, $p= .000 < 0,05$). Por ende, estos hallazgos concuerdan con el estudio de Winarty et al. (2021) buscaron determinar el efecto del liderazgo distribuido. El estudio fue cuantitativo, no experimental, con un alcance correlacional de regresión lineal múltiple, para lo cual se trabajó con una muestra de 49 docentes de I.E de SDN Sungai Lilin, distrito de Musi Banyuasin, Indonesia, a quienes se les brindó cuestionarios como instrumento de investigación para cada variable. Los

hallazgos concluyeron que existe una influencia significativa del liderazgo del director en el desempeño docente ($p=0.000$; $r^2= 0.767$) además se confirmó que la motivación laboral de los profesores incide positivamente en su rendimiento ($p=0.000$; $r^2= 0.809$); asimismo, se confirmó que, influyen directamente en el desempeño de los profesores ($p=0.000$; $r^2= 0.855$). Por lo tanto, los autores concluyen que, para fomentar un espíritu de liderazgo de un director de escuela y la motivación laboral de los maestros para mejorar su desempeño en el futuro, el director debe mejorar su capacidad para liderar y motivar a los maestros para mejorar su desempeño profesional. En síntesis, la investigación establece un constructo sólido al explorar relaciones cuantificables, utilizando métodos cuantitativos y cuestionarios validados en un contexto específico en Indonesia.

De manera similar, Kaso et al. (2019), orientaron su investigación a precisar características de los estudiantes. cuyo enfoque se orientó al tipo gerencial, sociológico, pedagógico y psicológico. Los instrumentos de recopilación de datos, fueron cuestionarios, pautas de observación, entrevistas y documentación. Los resultados evidenciaron que existe una relación significativa entre el liderazgo del director y el rendimiento docente ($p=0.000$; $r^2=.543$); además en esta última se halló una asociación significativa de las características del alumno con el liderazgo distribuido ($p=0.000$; $r^2=.610$) y el CO ($p=0.000$; $r^2=.969$). En resumen, la investigación de Kaso et al. (2019) establece un constructo sólido al abordar la complejidad del liderazgo, el CO y las características del estudiante desde múltiples perspectivas, utilizando un diseño cuantitativo y cualitativo integral.

De acuerdo a los resultados, HE 1, se evidencio una correlación moderada entre El liderazgo autoritario coercitivo y compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de Pachacamac, 2016, ($r_s=, 698$, $p= .000 < 0,05$). Además, la dimensión autoritario coercitivo mostró un nivel bajo para el 10,6% (14 encuestados), según la Tabla 2. El 59,8% (79 encuestados) dijo que estaba en un nivel regular, en cambio el 29,5% (39 encuestados) dijo que estaba en un nivel bueno. Estos resultados demuestran que el nivel regular es predominante, con un porcentaje más alto que los otros niveles.

Este hallazgo es similar a la investigación de Kaso et al. (2019) orientó su estudio y el rendimiento docente en una I.E básica "Miguel de Cervantes", de Ecuador.

La investigación fue básica, cuantitativa, no experimental y correlacional. Se seleccionó a una muestra de 35 profesores. La recogida de datos se realizó mediante una ficha de observación y un cuestionario. En conclusión, se evidenció una correlación positiva entre las variables investigadas, resultado que se refleja en los estadísticos obtenidos ($p=.021$; $r=0.389$). Por lo tanto, es crucial que los directivos hagan una introspección sobre su estilo de liderazgo para mejorar la eficacia de sus profesores. En resumen, la investigación establece un constructo sólido al explorar la relación entre el liderazgo distribuido y el rendimiento docente en una institución educativa específica, utilizando métodos cuantitativos.

Conforme a los resultados HE2, se evidenció que el liderazgo autoritario benevolente y compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de Pachacamac, 2016 ($r_s=,720$, $p= .000 < 0,05$), se encontró que en la dimensión liderazgo autoritario benevolente el 18,2% que representa (24 encuestados) tienen un nivel malo, en cambio un 50,8% (67) presentaron un nivel regular y finalmente el 31,1% de (41 encuestados) consideraron un nivel bueno, por lo que se indica que predominó más el nivel regular dentro de la dimensión auditorio benevolente.

Estos resultados son similares a los Incio y Capuñay (2020) desarrollaron un estudio con la finalidad de examinar la asociación entre el desempeño docente y liderazgo distribuido en I.E privadas de Jaén. enfoque cuantitativo. La muestra fue seleccionada por muestreo probabilístico estratificado, dando un total de 250 alumnos y 66 docentes. Se realizaron un total de cuatro encuestas, dos de ellas dirigidas específicamente a los alumnos y las otras dos a los profesores. Los hallazgos indicaron una correlación sólida y significativa entre el estilo de liderazgo distribuido del director y rendimiento laboral docente. Esta es particularmente fuerte tanto en los profesores ($r=.834$) como en los educandos ($r=.942$). Del mismo modo, se observa una relación altamente significativa y positiva entre el estilo de liderazgo distribuido del director y el rendimiento laboral de los profesores, con correlaciones fuertes tanto en profesores ($r=0,979$) como en alumnos ($r=.972$).

Acorde con los resultados, en cuanto a la hipótesis específica 3, se evidenció que la dimensión liderazgo consultivo y compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de Pachacamac, 2016– 2024 ($r_s=,797$, $p= .000 < 0,05$). dimensión liderazgo consultivo, un 21,2% (28 encuestados) presentaron un nivel malo, un 47,7%

que representa (63 encuestados) estimaron un nivel regular y finalmente el 31,1% que son (41 encuestados) sostienen un nivel bueno. evidenciándose el nivel regular con más influencia dentro de la dimensión consultivo. Estudio similar Segil-Rodríguez (2021), tuvieron por objetivo, investigar la correlación entre el desempeño docente y liderazgo distribuido, en las I.E. públicas secundarias peruanas. Los hallazgos evidenciaron que existe una fuerte correlación entre las variables de estudio ($p=0.00$; $r=0.826$), por lo que se asume que el papel de los directores en la práctica docente reviste una importancia significativa, ya que son los responsables de orientar las prácticas pedagógicas hacia la consecución de los objetivos de mejora institucionales

IV. CONCLUSIONES

A partir de la investigación realizada, se establecen las siguientes conclusiones:

En cuanto a la hipótesis general, si el liderazgo distribuido se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de Pachacamac, esta fue validada y afirmada por los resultados obtenidos en la investigación. Y en base, a los resultados obtenidos, se puede concluir que al haber un buen liderazgo distribuido entonces habrá un mayor CD.

En cuanto a la primera hipótesis específica, si el liderazgo distribuido se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los docentes de Pachacamac, la cual fue validada y afirmada por los resultados obtenidos en la investigación. Se puede concluir que al haber un buen liderazgo distribuido entonces habrá un mayor hacia la institución, y también hacia sus líderes que pondrán las manos al fuego por ellos.

En cuanto a la segunda hipótesis específica planteada, si el liderazgo distribuido se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los docentes de Pachacamac, la cual fue validada y afirmada por los resultados obtenidos en la investigación. Se puede concluir que al haber un buen liderazgo distribuido entonces habrá un mayor compromiso de los docentes y por ende su deseo por continuar laborando en la institución.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, si el liderazgo distribuido se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los docentes de Pachacamac, la cual fue validada y afirmada por los resultados obtenidos en la investigación. Se puede concluir que al haber un buen liderazgo distribuido entonces habrá un mayor compromiso de los docentes para cumplir con las normas que regulan la institución.

V. RECOMENDACIONES

Primera. En cuanto al liderazgo distribuido se refiere, hay una relación significativa con el compromiso institucional de los docentes de Pachacamac. Para que el liderazgo de los directivos y el compromiso institucional de los docentes influyan de manera significativa, es necesario contar con un buen liderazgo y un mayor compromiso por parte de los docentes.

Segunda. Respecto al liderazgo distribuido, este está estrechamente vinculado con el compromiso emocional de los maestros de Pachacamac. Para que exista una buena relación entre el liderazgo distribuido de los directivos y el compromiso emocional de los maestros, es necesario tener un liderazgo distribuido eficaz. De esta manera, existirá un mayor compromiso de los maestros hacia la institución y también porque se entregarán a sus líderes.

Tercera. Respecto al vínculo significativo entre el liderazgo distribuido y el compromiso de continuidad de los maestros de Pachacamac, para que exista una buena relación entre el liderazgo de los directivos transaccionales y el compromiso de los maestros, es necesario un liderazgo distribuido eficaz. De esta manera, existirá un mayor compromiso de los maestros y, por consiguiente, su anhelo de seguir trabajando en esta institución.

Cuarta. En cuanto al liderazgo distribuido tiene una relación significativa con el compromiso normativo de los maestros de Pachacamac. Esta relación es directa y relevante. Para que haya una buena relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso normativo de los maestros, es necesario tener un buen liderazgo distribuido. De esta manera, existirá un mayor compromiso de los maestros para acatar las normas que rigen la institución.

VI. REFERENCIAS

- Alcantar Enriquez, V.M.; Maldonado Radillo, S.E. y Arcos Vega, J. L. (2010). *Clima Laboral y compromiso organizacional de los empleados administrativos de una Universidad Pública*. (Tesis). España. Universidad Autónoma de Baja California.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*. (200).
- Barraza, M. A. & Acosta, Ch. M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. *Innovación Educativa*, Vol. 8, No. 45, pp.21-35
- Bolívar, A. (2013). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad de la escuela, una nueva mirada. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en Educación*. Vol. II. N°2.
- Cabrera Rivera, I. V. (2014). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración de la educación, en la Universidad Cesar Vallejo, sede Huaral, 2014*. (Tesis). Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Celis Ingunza, S.C. y Sánchez Romero, N.J. (2012). *El liderazgo distribuido en docentes de una institución educativa escolar particular*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Galán Cuevas, S. (2016). *Relación entre el liderazgo distribuido y las prácticas de gestión de la convivencia escolar*. (Tesis). México. Universidad San Luis de Potosí.
- García Carreño, I.V. (2010). Liderazgo distribuido, una visión innovadora de la dirección escolar: una perspectiva teórica. *Revista Omnia*. Vol. 16. N°3. Setiembre, Universidad de Zulia.
- Gómez Morales, A. D. (2015). *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad de los Andes*. (Tesis). Lima. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Gonzales, M.T. (febrero, 2003). El liderazgo Educativo. El liderazgo en tiempos de cambios y reformas. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/39206663> El liderazgo en tiempos de cambio y reformas

Humphreys, Eilis 2010 , Distributed Leadership and its impact on teaching and Learning. PhD thesis, National University of Ireland Maynooth. Education. California. Faculty of Rossier School of Education University of Southern California.

Longo Martínez, F. (2008). Liderazgo distribuido, un elemento crítico para promover la innovación. Revista Capital humano. N°226. Noviembre. Universidad Ramón Llull.

Loza Amacifuen, A.M. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto.* (Tesis). Lima. Universidad San Martín de Porres.

Martínez Piñón, G.S. (2012). *Estudio de caso acerca del liderazgo distribuido, en una escuela primaria del Estado de México.* Universidad tecnológica de Monterrey.

Meyer, J. Y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, Vol. 01, pp. 61-89.

Minaya Canales, M. S. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la I.E. N°5084 “Carlos Previ”, Callao 2010-2011.* (Tesis). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Murillo Torrecilla, J. (2004). Nuevos avances en la mejora de la escuela. Cuaderno de pedagogía. N° 339, octubre. Universidad Autónoma de Madrid.

Murillo Torrecilla, J. (2006) “Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido” REICE Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad. Eficacia y Cambio en Educación, Vol. 4.

Ortega Muños, M. y Rocha Fuentes, M. (2015). *Liderazgo Distribuido y cultura organización en Educación Básica.* (Tesis). México. Universidad Pedagógica de Durango.

- Rivera Carrascal, O.M. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Robbins S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hill. Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Education
- Rodas Girón, A.S. (2013). *Relación entre autoestima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa*. (Tesis). Guatemala. Universidad Rafael Landívar.
- Hernández Sampieri, R. y Batista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5^{ta}. ed.). México. Mc Graw Hill.
- Triviños Lespai, A. A. (2013). *Prácticas del liderazgo distribuido en el contexto escolar*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Villafranca Costa, C.I. (2010). *Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la Red N° 08 de la región Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Zamora Poblete, G. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*. (Tesis). Chile. Universidad Católica de Chile.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
El liderazgo distribuido	El liderazgo distribuido implica que más personas, además de realizar sus actividades profesionales habituales, también asumen tareas de liderazgo al mismo tiempo. Quiere decir también que esas personas a menudo intercambian sus papeles con otras y permiten que sean lideradas por ellas (Longo,2008, p.86)	La variable liderazgo distribuido será medido por medio de un cuestionario considerando a las dimensiones: Confianza Talento Motivación Múltiples Liderazgos, conformado por 30 ítems.	Confianza	Libertad en el desempeño laboral. Respeto de las ideas de grupo.	Ordinal 1)Totalmente en desacuerdo 2)En desacuerdo 3)Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4)De acuerdo 5)Totalmente de acuerdo
			Talento	Crecimiento personal y organizacional.	
			Motivación	Satisfacción laboral	
			Múltiples Liderazgos	Responsabilidad y autonomía. Participación. Comunicación.	
Compromiso Organizacional.	Kouses & Posner (2018) sobre CO dice que cuando se trata del compromiso se dice que siempre hay comportamientos y acciones que pueden generar cambio, cuando hablamos de liderazgo en la formación, pensamos principalmente en prácticas y comportamientos positivos de liderazgo que se desarrollan, crecen y logran mejores resultados a partir de la interacción del desarrollo personal	La variable liderazgo distribuido será medido por medio de un cuestionario considerando a las dimensiones: Sensibilización, Experimentación, Valoración y Acción, conformado por 20 ítems.	Compromiso afectivo	Sentimiento de pertenencia hacia la organización.	Ordinal 1)Totalmente en desacuerdo 2)En desacuerdo 3)Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4)De acuerdo 5)Totalmente de acuerdo
			Compromiso de continuidad	Relación de intercambio entre el esfuerzo en el trabajo y la compensación recibida.	
			Compromiso normativo	Sentido de obligación con la institución.	

Anexo 2: Instrumentos de recolección

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DISTRIBUIDO

Estimado(a) colega:

Este instrumento está orientado a recoger información sobre el desarrollo del liderazgo distribuido en la institución educativa. Las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales y anónimas.

El cuestionario está elaborado en base a una escala de actitud ordinal denominada Escala de Likert, con una valoración para cada afirmación que se muestra en el siguiente cuadro.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Le agradeceré que siga las siguientes instrucciones:

- Usted podrá contestar el cuestionario marcando con aspa "X" la alternativa que refleje su punto de vista.
- Escriba una sola respuesta por cada pregunta.
- Una vez que haya terminado devuelva todo el material.

I. INFORMACION GENERAL:

Edad: 20-25 () 26 – 30 () 31-35 () 36-40 () 41 a más ()

Condición: Nombrado () Contratado ()

Grado Académico: Bachiller () Profesora () Licenciado ()
Magister () Doctor ()

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN					
1	Los docentes se sienten respaldados por sus coordinadores de área y directivos en relación a su desempeño laboral.					
2	Los docentes cuentan con la libertad de proponer y ejecutar proyectos en la institución educativa.					
3	Los docentes están dispuestos a asumir retos dentro de la I.E.					
4	Los directivos distribuyen las responsabilidades a los docentes para el desarrollo de diversas actividades.					
5	El director transmite seguridad a los docentes acerca de su desempeño laboral en la I.E:					

6	El apoyo activo de los directivos es esencial cuando se quieren introducir cambios en las distintas tareas de la I.E.					
7	Entre los docentes se desarrolla un nivel de confianza que permite el trabajo en equipo.					
8	Las ideas consensuadas entre los directivos y los docentes generan cambios significativos en la I.E.					
	DIMENSIÓN 2: TALENTO					
9	Los docentes son alentados por los directivos a participar en cursos o talleres que fomenten su desarrollo profesional.					
10	Los directivos aprovechan el talento y la especialización de los docentes para una mejor distribución del trabajo.					
11	La paciencia, perseverancia y dedicación son cualidades que desarrollan los docentes.					
12	Los directivos reconocen las habilidades de cada uno de los docentes y las utiliza para el logro de los objetivos de la I.E.					
13	Los docentes utilizan sus capacidades como una herramienta para el desarrollo de la I.E.					
14	El desarrollo del talento en los docentes es pieza fundamental en el desarrollo de la I.E.					
15	Los docentes muestran habilidades para poder liderar nuevas iniciativas en la I.E.					
16	Los docentes que asisten a cursos de desarrollo profesional deben compartir su aprendizaje con sus colegas de la Institución Educativa.					
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACION					
17	Los directivos tienen políticas de estímulo que incentivan el desarrollo del talento de los docentes.					
18	Cada docente tiene una responsabilidad profesional para mantener y promover valores como el respeto, cuidado y cooperación en el aula.					
19	Los docentes se sienten motivados para desarrollar sus propias capacidades profesionales.					

20	Los docentes se ven motivados cuando perciben que sus propuestas e ideales son tomadas en cuenta en la I.E.					
21	Los directivos juegan un rol importante al animar a todos a trabajar juntos hacia una visión compartida.					
22	Los docentes se sienten motivados cuando cuentan con el respaldo del director para ejecutar nuevas ideas.					
23	Los docentes se van motivando cuando perciben que sus propuestas e ideas son tomadas en cuenta en la I.E.					
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO MÚLTIPLE						
24	Los docentes tienen la oportunidad de ejercer el liderazgo más allá de su aula.					
25	Los coordinadores de área juegan un papel importante en el desarrollo del liderazgo distribuido.					
26	Los docentes planifican y revisan sus trabajos junto a sus colegas de la I.E.					
27	Los docentes se involucran en las decisiones que afectan a la I.E.					
28	Se ejecutan acciones coordinadas, colaborativas entre los directivos y docentes de la I.E.					
29	Los docentes trabajan en equipo para implementar planes y proyectos en la I.E.					
30	Los directivos trabajan de manera colaborativa con todos los miembros de la comunidad escolar (admirativos, docentes, padres de familia y estudiantes).					

Gracias por su tiempo

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ESTIMADO COLEGA:

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en la evaluación del tipo de Compromiso que predomina en los docentes.

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación.

- Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar.
- No es necesario que anote su nombre.
- Se agradece su valiosa colaboración.

I. INFORMACION GENERAL:

Edad: 20-25 () 26 – 30 () 31-35 () 36-40 () 41 a más ()

Condición: Nombrado () Contratado ()

Grado Académico: Bachiller () Profesora () Licenciado ()

Magister () Doctor ()

II. INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO					
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi vida en esta Institución Educativa.					
2	Me gusta hablar con otras personas sobre mi Institución Educativa.					
3	Siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran míos.					
4	No siento un fuerte sentido de pertenencia hacia la Institución Educativa.					
5	Creo que podría adaptarme fácilmente a otra Institución Educativa parecida a esta.					
6	No me siento unido (a) a esta I.E.					
7	No me siento plenamente integrado(a) a esta Institución Educativa.					

8	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.					
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
9	Siento miedo de lo que podría suceder si dejo mi trabajo sin tener otro disponible.					
10	Sería muy difícil para mí dejar la Institución Educativa aun que así lo quisiese.					
11	Siento que he invertido mucho tiempo en mi Institución Educativa, así que no podría dejar de trabajar en ella.					
12	Permanecer en la Institución Educativa en estos momentos es una cuestión de necesidad tanto como de deseo.					
13	Siento que tengo pocas posibilidades de obtener otro trabajo si dejo la Institución Educativa.					
14	Una de las consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa, sería la escasez de trabajos disponibles.					
15	Unas de las principales razones para seguir trabajando en la Institución Educativa es que requeriría un considerable sacrificio personal.					
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE NORMATIVIDAD						
16	Creo que es normal ver a docentes que cambian de una Institución Educativa a otra.					
17	Considero que nos es necesario que una persona sea leal a su trabajo.					
18	Siento que pasar de una Institución Educativa a otra, no es nada ético.					
19	Siento que no es correcto abandonar mi Institución Educativa, a pesar de tener una mejor oferta de trabajo.					
20	Una de las principales razones para seguir trabajando en esta Institución Educativa es el sentido de obligación moral que tengo con ésta.					

Gracias por su tiempo.

Anexo 3. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DISTRIBUIDO

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONFIANZA								
1	Los docentes se sienten respaldados por sus coordinadores de área y directivos en relación a su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
2	Los docentes cuentan con la libertad de proponer y ejecutar proyectos en la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Los docentes están dispuestos a asumir retos dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
4	Los directivos distribuyen las responsabilidades a los docentes para el desarrollo de diversas actividades.	✓		✓		✓		
5	El director transmite seguridad a los docentes acerca de su desempeño laboral en la I.E.:	✓		✓		✓		
6	El apoyo activo de los directivos es esencial cuando se quieren introducir cambios en las distintas tareas de la I.E.	✓		✓		✓		
7	Entre los docentes se desarrolla un nivel de confianza que permite el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
8	Las ideas consensuadas entre los directivos y los docentes generan cambios significativos en la I.E.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TALENTO								
9	Los docentes son alentados por los directivos a participar en cursos o talleres que fomenten su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
10	Los directivos aprovechan el talento y la especialización de los docentes para una mejor distribución del trabajo.	✓		✓		✓		
11	La paciencia, perseverancia y dedicación son cualidades que desarrollan los docentes.	✓		✓		✓		
12	Los directivos reconocen las habilidades de cada uno de los docentes y las utiliza para el logro de los objetivos de la I.E.	✓		✓		✓		
13	Los docentes utilizan sus capacidades como una herramienta para el desarrollo de la I.E.	✓		✓		✓		

14	El desarrollo del talento en los docentes es pieza fundamental en el desarrollo de la I.E.	✓		✓		✓	
15	Los docentes muestran habilidades para poder liderar nuevas iniciativas en la I.E.	✓		✓		✓	
16	Los docentes que asisten a cursos de desarrollo profesional deben compartir su aprendizaje con sus colegas de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION		Si	No	Si	No	Si	No
17	Los directivos tienen políticas de estímulo que incentivan el desarrollo del talento de los docentes.	✓		✓		✓	
18	Cada docente tiene una responsabilidad profesional para mantener y promover valores como el respeto, cuidado y cooperación en el aula.	✓		✓		✓	
19	Los docentes se sienten motivados para desarrollar sus propias capacidades profesionales.	✓		✓		✓	
20	Los docentes se ven motivados cuando perciben que sus propuestas e ideales son tomadas en cuenta en la I.E.	✓		✓		✓	
21	Los directivos juegan un rol importante al animar a todos a trabajar juntos hacia una visión compartida.	✓		✓		✓	
22	Los docentes se sienten motivados cuando cuentan con el respaldo del director para ejecutar nuevas ideas.	✓		✓		✓	
23	Los docentes se van motivando cuando perciben que sus propuestas e ideas son tomadas en cuenta en la I.E.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO MÚLTIPLE							
24	Los docentes tienen la oportunidad de ejercer el liderazgo más allá de su aula.	✓		✓		✓	
25	Los coordinadores de área juegan un papel importante en el desarrollo del liderazgo distribuido.	✓		✓		✓	
26	Los docentes planifican y revisan sus trabajos junto a sus colegas de la I.E.	✓		✓		✓	
27	Los docentes se involucran en las decisiones que afectan a la I.E.	✓		✓		✓	

28	Se ejecutan acciones coordinadas, colaborativas entre los directivos y docentes de la I.E.	✓		✓		✓	
29	Los docentes trabajan en equipo para implementar planes y proyectos en la I.E.	✓		✓		✓	
30	Los directivos trabajan de manera colaborativa con todos los miembros de la comunidad escolar (admirativos, docentes, padres de familia y estudiantes).	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PRESENTA SUFICIENCIA PARA EL ESTUDIO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: AYBAR HUAMAN, JUSTINIANO DNI: 08822479

Especialidad del validador: MPTO DO LUGO

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

21 de Febr. del 2011

 Mgtr. Justiniano Aybar Huaman
 INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN

Firma del Experto Informante.

		SI	NO	SI	NO	SI	NO
10	Los docentes son reconocidos por los directivos y profesores en cuanto a talentos que fortifican su desempeño profesional.	✓		✓		✓	
10	Los directivos reconocen el talento y la especialización de los docentes para una mejor distribución del trabajo.	✓		✓		✓	
11	La persistencia, perseverancia y dedicación son cualidades que desarrollan los docentes.	✓		✓		✓	
12	Los directivos reconocen las habilidades de cada uno de los docentes y los utiliza para el logro de sus objetivos de la I.E.	✓		✓		✓	
12	Los docentes utilizan sus capacidades como una herramienta para el desarrollo de la I.E.	✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DISTRIBUIDO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONFIANZA								
1	Los docentes se sienten respaldados por sus coordinadores de área y directivos en relación a su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
2	Los docentes cuentan con la libertad de proponer y ejecutar proyectos en la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Los docentes están dispuestos a asumir retos dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
4	Los directivos distribuyen las responsabilidades a los docentes para el desarrollo de diversas actividades.	✓		✓		✓		
5	El director transmite seguridad a los docentes acerca de su desempeño laboral en la I.E.	✓		✓		✓		
6	El apoyo activo de los directivos es esencial cuando se quieren introducir cambios en las distintas tareas de la I.E.	✓		✓		✓		
7	Entre los docentes se desarrolla un nivel de confianza que permite el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
8	Las ideas consensuadas entre los directivos y los docentes generan cambios significativos en la I.E.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TALENTO								
9	Los docentes son alentados por los directivos a participar en cursos o talleres que fomenten su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
10	Los directivos aprovechan el talento y la especialización de los docentes para una mejor distribución del trabajo.	✓		✓		✓		
11	La paciencia, perseverancia y dedicación son cualidades que desarrollan los docentes.	✓		✓		✓		
12	Los directivos reconocen las habilidades de cada uno de los docentes y las utiliza para el logro de los objetivos de la I.E.	✓		✓		✓		
13	Los docentes utilizan sus capacidades como una herramienta para el desarrollo de la I.E.	✓		✓		✓		

14	El desarrollo del talento en los docentes es pieza fundamental en el desarrollo de la I.E.	✓		✓		✓	
15	Los docentes muestran habilidades para poder liderar nuevas iniciativas en la I.E.	✓		✓		✓	
16	Los docentes que asisten a cursos de desarrollo profesional deben compartir su aprendizaje con sus colegas de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION		Si	No	Si	No	Si	No
17	Los directivos tienen políticas de estímulo que incentivan el desarrollo del talento de los docentes.	✓		✓		✓	
18	Cada docente tiene una responsabilidad profesional para mantener y promover valores como el respeto, cuidado y cooperación en el aula.	✓		✓		✓	
19	Los docentes se sienten motivados para desarrollar sus propias capacidades profesionales.	✓		✓		✓	
20	Los docentes se ven motivados cuando perciben que sus propuestas e ideales son tomadas en cuenta en la I.E.	✓		✓		✓	
21	Los directivos juegan un rol importante al animar a todos a trabajar juntos hacia una visión compartida.	✓		✓		✓	
22	Los docentes se sienten motivados cuando cuentan con el respaldo del director para ejecutar nuevas ideas.	✓		✓		✓	
23	Los docentes se van motivando cuando perciben que sus propuestas e ideas son tomadas en cuenta en la I.E.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO MÚLTIPLE							
24	Los docentes tienen la oportunidad de ejercer el liderazgo más allá de su aula.	✓		✓		✓	
25	Los coordinadores de área juegan un papel importante en el desarrollo del liderazgo distribuido.	✓		✓		✓	
26	Los docentes planifican y revisan sus trabajos junto a sus colegas de la I.E.	✓		✓		✓	
27	Los docentes se involucran en las decisiones que afectan a la I.E.	✓		✓		✓	

28	Se ejecutan acciones coordinadas, colaborativas entre los directivos y docentes de la I.E.	✓		✓		✓	
29	Los docentes trabajan en equipo para implementar planes y proyectos en la I.E.	✓		✓		✓	
30	Los directivos trabajan de manera colaborativa con todos los miembros de la comunidad escolar (admirativos, docentes, padres de familia y estudiantes).	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede aplicar

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luis Eduardo Córdova Carranza DNI: 18207134

Especialidad del validador: Doctor en educación - Metodólogo

29 de Junio del 2016

- *Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

[Firma]
Ma del Experto
Dr. Luis Eduardo Córdova Carranza
 CATEDRÁTICO DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Ítem	Si	No	Si	No	Si	No
9. Los docentes son conscientes de las acciones a realizar en su aula o talleres que favorecen su desarrollo profesional.	✓		✓		✓	
10. Los docentes aprovechan el tiempo y la capacitación de los docentes para una mejor distribución del tiempo.	✓		✓		✓	
11. La asistencia, permanencia y dedicación son habilidades que desarrollan los docentes.	✓		✓		✓	
12. Los docentes reconocen las habilidades de cada uno de los docentes y les utilizan para el logro de los objetivos de la I.E.	✓		✓		✓	
13. Los docentes utilizan sus habilidades como una herramienta para el desarrollo de la I.E.	✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DISTRIBUIDO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONFIANZA								
1	Los docentes se sienten respaldados por sus coordinadores de área y directivos en relación a su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
2	Los docentes cuentan con la libertad de proponer y ejecutar proyectos en la institución educativa.	✓	✓	✓		✓		
3	Los docentes están dispuestos a asumir retos dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
4	Los directivos distribuyen las responsabilidades a los docentes para el desarrollo de diversas actividades.	✓		✓		✓		
5	El director transmite seguridad a los docentes acerca de su desempeño laboral en la I.E.	✓		✓		✓		
6	El apoyo activo de los directivos es esencial cuando se quieren introducir cambios en las distintas tareas de la I.E.	✓		✓		✓		
7	Entre los docentes se desarrolla un nivel de confianza que permite el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
8	Las ideas consensuadas entre los directivos y los docentes generan cambios significativos en la I.E.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TALENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los docentes son alentados por los directivos a participar en cursos o talleres que fomenten su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
10	Los directivos aprovechan el talento y la especialización de los docentes para una mejor distribución del trabajo.	✓		✓		✓		
11	La paciencia, perseverancia y dedicación son cualidades que desarrollan los docentes.	✓		✓		✓		
12	Los directivos reconocen las habilidades de cada uno de los docentes y las utiliza para el logro de los objetivos de la I.E.	✓		✓		✓		
13	Los docentes utilizan sus capacidades como una herramienta para el desarrollo de la I.E.	✓		✓		✓		

14	El desarrollo del talento en los docentes es pieza fundamental en el desarrollo de la I.E.	/		/		/		
15	Los docentes muestran habilidades para poder liderar nuevas iniciativas en la I.E.	/		/		/		
16	Los docentes que asisten a cursos de desarrollo profesional deben compartir su aprendizaje con sus colegas de la Institución Educativa.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Los directivos tienen políticas de estímulo que incentivan el desarrollo del talento de los docentes.	/		/		/		
18	Cada docente tiene una responsabilidad profesional para mantener y promover valores como el respeto, cuidado y cooperación en el aula.	/		/		/		
19	Los docentes se sienten motivados para desarrollar sus propias capacidades profesionales.	/		/		/		
20	Los docentes se ven motivados cuando perciben que sus propuestas e ideales son tomadas en cuenta en la I.E.	/		/		/		
21	Los directivos juegan un rol importante al animar a todos a trabajar juntos hacia una visión compartida.	/		/		/		
22	Los docentes se sienten motivados cuando cuentan con el respaldo del director para ejecutar nuevas ideas.	/		/		/		
23	Los docentes se van motivando cuando perciben que sus propuestas e ideas son tomadas en cuenta en la I.E.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO MÚLTIPLE								
24	Los docentes tienen la oportunidad de ejercer el liderazgo más allá de su aula.	/		/		/		
25	Los coordinadores de área juegan un papel importante en el desarrollo del liderazgo distribuido.	/		/		/		
26	Los docentes planifican y revisan sus trabajos junto a sus colegas de la I.E.	/		/		/		
27	Los docentes se involucran en las decisiones que afectan a la I.E.	/		/		/		

28	Se ejecutan acciones coordinadas, colaborativas entre los directivos y docentes de la I.E.	/		/		/	
29	Los docentes trabajan en equipo para implementar planes y proyectos en la I.E.	/		/		/	
30	Los directivos trabajan de manera colaborativa con todos los miembros de la comunidad escolar (admirativos, docentes, padres de familia y estudiantes).	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

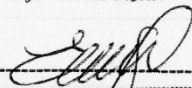
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Miriam E. Napaico Arteaga DNI: 43370792

Especialidad del validador: Dr. en Educación

29 de Junio del 2016

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del JUEZ VALIDADOR
C.P. 0143370792
CÁTEDRÁTICA
DOCENTE EN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

DIMENSION 2: COMPROMISO DE RESPONSABILIDAD		SI	NO	SI	NO	SI	NO
9	¿Cada miembro de la que podría responder a esta dimensión se involucra?	/		/		/	
10	¿Cada uno de los que podría responder a esta dimensión se involucra?	/		/		/	
11	¿Se sabe que se involucra mucho tiempo en la institución educativa, sin que se pueda hacer de trabajo en ella?	/		/		/	
12	¿Formular en la institución educativa se ofrece información en la cualidad de necesidad para como de directo?	/		/		/	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi vida en esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	Me gusta hablar con otras personas sobre mi Institución Educativa.	✓		✓		✓		
3	Siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran míos.	✓		✓		✓		
4	No siento un fuerte sentido de pertenencia hacia la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	Creo que podría adaptarme fácilmente a otra Institución Educativa parecida a esta.	✓		✓		✓		
6	No me siento unido (a) a esta I.E.	✓		✓		✓		
7	No me siento plenamente integrado(a) a esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
9	Siento miedo de lo que podría suceder si dejo mi trabajo sin tener otro disponible.	✓		✓		✓		
10	Sería muy difícil para mí dejar la Institución Educativa aun que así lo quisiese.	✓		✓		✓		
11	Siento que he invertido mucho tiempo en mi Institución Educativa, así que no podría dejar de trabajar en ella.	✓		✓		✓		
12	Permanecer en la Institución Educativa en estos momentos es una cuestión de necesidad tanto como de deseo.	✓		✓		✓		

13	Siento que tengo pocas posibilidades de obtener otro trabajo si dejo la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
14	Una de las consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa, sería la escasez de trabajos disponibles.	✓		✓		✓	
15	Una de las principales razones para seguir trabajando en la Institución Educativa es que requeriría un considerable sacrificio personal.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE NORMATIVIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
16	Creo que es normal ver a docentes que cambian de una Institución Educativa a otra.	✓		✓		✓	
17	Considero que nos es necesario que una persona sea leal a su trabajo.	✓		✓		✓	
18	Siento que pasar de una Institución Educativa a otra, no es nada ético.	✓		✓		✓	
19	Siento que no es correcto abandonar mi Institución Educativa, a pesar de tener una mejor oferta de trabajo.	✓		✓		✓	
20	Una de las principales razones para seguir trabajando en esta Institución Educativa es el sentido de obligación moral que tengo con ésta.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede aplicar

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

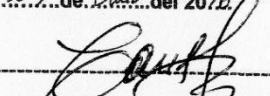
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luis Eduardo Córdova Carranza DNI: 98207134

Especialidad del validador: Doctor en educación - Metodólogo

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

29 de Junio del 2016



Firma de Experto Informante
ESPECIALISTA EN POST GRADO
 INVESTIGACIÓN

Dr. Luis Eduardo Córdova Carranza
 CATEDRÁTICO DE METODOLOGÍA
 DE LA INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi vida en esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	Me gusta hablar con otras personas sobre mi Institución Educativa.	✓		✓		✓		
3	Siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran míos.	✓		✓		✓		
4	No siento un fuerte sentido de pertenencia hacia la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	Creo que podría adaptarme fácilmente a otra Institución Educativa parecida a esta.	✓		✓		✓		
6	No me siento unido (a) a esta I.E.	✓		✓		✓		
7	No me siento plenamente integrado(a) a esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
9	Siento miedo de lo que podría suceder si dejo mi trabajo sin tener otro disponible.	✓		✓		✓		
10	Sería muy difícil para mí dejar la Institución Educativa aun que así lo quisiese.	✓		✓		✓		
11	Siento que he invertido mucho tiempo en mi Institución Educativa, así que no podría dejar de trabajar en ella.	✓		✓		✓		
12	Permanecer en la Institución Educativa en estos momentos es una cuestión de necesidad tanto como de deseo.	✓		✓		✓		

13	Siento que tengo pocas posibilidades de obtener otro trabajo si dejo la Institución Educativa.	/		/		/	
14	Una de las consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa, sería la escasez de trabajos disponibles.	/		/		/	
15	Unas de las principales razones para seguir trabajando en la Institución Educativa es que requeriría un considerable sacrificio personal.	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE NORMATIVIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
16	Creo que es normal ver a docentes que cambian de una Institución Educativa a otra.	/		/		/	
17	Considero que nos es necesario que una persona sea leal a su trabajo.	/		/		/	
18	Siento que pasar de una Institución Educativa a otra, no es nada ético.	/		/		/	
19	Siento que no es correcto abandonar mi Institución Educativa, a pesar de tener una mejor oferta de trabajo.	/		/		/	
20	Una de las principales razones para seguir trabajando en esta Institución Educativa es el sentido de obligación moral que tengo con ésta.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Miriam E. Napaico Arteaga DNI: 43370792

Especialidad del validador: Dra. en Educación

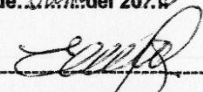
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

29 de Junio del 2016


 Firma del Experto Informante.
 Dra. MIRIAM E. NAPAICO ARTEAGA
 C.P.P. 0143370792
 CATEDRÁTICA
 DOCENTE EN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi vida en esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	Me gusta hablar con otras personas sobre mi Institución Educativa.	✓		✓		✓		
3	Siento como si los problemas de la Institución Educativa fueran míos.	✓		✓		✓		
4	No siento un fuerte sentido de pertenencia hacia la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
5	Creo que podría adaptarme fácilmente a otra Institución Educativa parecida a esta.	✓		✓		✓		
6	No me siento unido (a) a esta I.E.	✓		✓		✓		
7	No me siento plenamente integrado(a) a esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siento miedo de lo que podría suceder si dejo mi trabajo sin tener otro disponible.	✓		✓		✓		
10	Sería muy difícil para mí dejar la Institución Educativa aun que así lo quisiese.	✓		✓		✓		
11	Siento que he invertido mucho tiempo en mi Institución Educativa, así que no podría dejar de trabajar en ella.	✓		✓		✓		
12	Permanecer en la Institución Educativa en estos momentos es una cuestión de necesidad tanto como de deseo.	✓		✓		✓		

13	Siento que tengo pocas posibilidades de obtener otro trabajo si dejo la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
14	Una de las consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa, sería la escasez de trabajos disponibles.	✓		✓		✓	
15	Unas de las principales razones para seguir trabajando en la Institución Educativa es que requeriría un considerable sacrificio personal.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE NORMATIVIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
16	Creo que es normal ver a docentes que cambian de una Institución Educativa a otra.	✓		✓		✓	
17	Considero que nos es necesario que una persona sea leal a su trabajo.	✓		✓		✓	
18	Siento que pasar de una Institución Educativa a otra, no es nada ético.	✓		✓		✓	
19	Siento que no es correcto abandonar mi Institución Educativa, a pesar de tener una mejor oferta de trabajo.	✓		✓		✓	
20	Una de las principales razones para seguir trabajando en esta Institución Educativa es el sentido de obligación moral que tengo con ésta.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PRESENTA SUFICIENCIA PARA EL ESTUDIO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ATBAR HUAMANAL JUSTINIANO DNI: 08822479

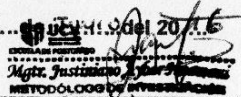
Especialidad del validador: METODOLOGO

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

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

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

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

29 JUN 2016

 Mgtr. Justino Huamanal
 METODOLOGO DE INVESTIGACION

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Base de datos

Base de datos de la Variable Liderazgo distribuido																														
Nº	Dimensión Confianza								Dimensión Talento							Dimensión Motivación							Dimensión Liderazgo múltiple							
	1	5	4	5	4	5	3	5	5	3	1	2	1	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	1	3	3	1	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	2	2	1	2	2	3	5	5	4	5	4	3	2	2	2	2
2	5	4	4	3	1	1	5	2	2	1	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	1	2	1	2
3	1	4	5	3	4	5	3	5	5	3	3	5	3	2	2	1	3	1	1	1	2	3	2	1	3	3	1	2	2	1
4	4	5	4	3	1	1	5	1	2	3	4	5	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	5	3	5	2
5	1	5	5	5	2	2	5	2	2	3	2	5	2	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	1	2	1	1
6	1	5	2	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	3	5	3	5	2
7	3	3	2	4	4	2	5	2	2	1	5	5	3	1	2	1	2	1	1	3	1	5	1	1	2	4	5	3	4	2
8	4	5	5	4	2	2	1	2	2	3	5	5	4	1	4	1	5	4	5	4	5	3	5	5	3	1	2	1	2	1
9	5	3	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	2	5	1	3	3	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2
10	1	2	1	4	2	1	3	1	1	1	2	3	2	3	3	5	4	4	3	3	1	1	5	2	2	1	5	5	3	3
11	1	2	1	5	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	5	1	4	5	3	4	5	3	5	5	3	3	5	3	2	1
12	3	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	4	3	1	1	5	1	2	3	4	5	3	5	3
13	2	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	2	3	1	5	5	5	2	2	5	2	2	3	2	5	2	1	2
14	2	2	4	5	2	1	2	1	1	3	1	5	1	4	5	1	5	2	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4
15	2	4	2	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	5	1	3	3	2	4	4	2	5	2	2	1	5	5	3	5	5
16	4	1	1	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	4	3	4	5	5	4	2	2	1	2	2	3	5	5	4	5	4
17	5	5	5	4	1	1	1	1	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3
18	2	2	1	4	1	1	5	1	4	3	1	2	1	3	3	1	2	1	4	2	1	3	1	1	1	2	3	2	1	3
19	1	5	5	4	4	2	5	2	3	2	5	5	3	2	3	1	2	1	5	1	1	3	1	1	3	2	1	3	2	2
20	5	4	3	5	1	2	1	1	2	1	3	1	3	3	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3
21	1	2	2	5	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2
22	3	4	5	3	2	2	2	1	2	1	5	5	3	2	4	2	2	4	5	2	1	2	1	1	3	1	5	1	1	2
23	3	2	4	5	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	5	2	4	2	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	4	3
24	5	3	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2
25	1	3	1	1	1	1	1	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	1	1	1	1	5	3	5	5	3	5	3
26	1	3	1	1	1	5	1	4	3	1	2	1	2	1	4	2	2	1	4	1	1	5	1	4	3	1	2	1	2	1
27	2	3	2	4	2	5	2	3	2	5	5	3	5	2	3	1	5	5	4	4	2	5	2	3	2	5	5	3	5	2
28	3	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2	4	5	4	3	5	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2
29	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	5	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
30	2	3	4	2	2	2	1	2	1	5	5	3	5	2	4	3	4	5	3	2	2	2	1	2	1	5	5	3	5	2
31	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	5	3	2	4	5	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
32	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	2	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	2	4	4	5
33	2	3	2	4	2	1	4	1	1	1	2	1	1	2	5	5	2	5	3	4	2	1	4	1	1	1	2	1	1	2
34	1	3	1	4	3	1	1	2	4	5	5	3	5	3	2	5	5	5	4	4	3	1	1	2	4	5	5	3	5	3
35	3	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5
36	1	3	1	4	3	1	1	3	3	1	1	3	1	2	5	5	4	5	4	4	3	1	1	3	3	1	1	3	1	2
37	4	3	5	4	2	5	5	5	3	2	4	2	2	1	3	2	3	4	4	2	5	5	5	5	3	2	4	2	2	2
38	2	3	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	2	5	2	5	5	3	4	3	5	5	5	3	5	5	3	2
39	1	1	1	4	4	2	1	4	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	4	4	2	1	4	3	2	2	2	3	2
40	1	3	1	1	5	1	2	2	3	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	1	5	1	2	2	3	5	5	5	5	2

41	2	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	
42	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	
43	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	1	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	
44	2	3	5	4	3	5	5	5	3	2	4	3	2	2	1	4	4	3	2	4	3	5	5	5	3	2	4	3	2	2	
45	2	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
46	3	3	3	4	1	5	5	5	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	4	1	5	5	5	3	2	2	3	2	2	
47	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	2	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	
48	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	
49	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	5	3	5	2	5	1	5	5	5	4	3	5	5	3	3	5	5	3	5	2	
50	1	2	1	2	3	2	1	1	2	5	2	3	2	3	2	3	5	5	3	2	3	2	1	1	2	5	2	3	2	3	
51	3	3	5	4	5	5	5	4	5	1	2	5	2	2	2	2	3	1	4	4	5	5	5	4	5	1	2	5	2	2	
52	3	3	1	2	2	2	5	1	1	5	5	3	5	3	5	3	4	5	1	2	2	2	5	1	1	5	5	3	5	3	
53	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	
54	1	3	1	4	2	2	3	2	1	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	2	2	3	2	1	5	5	3	5	4	
55	4	3	5	4	5	5	5	5	3	1	2	3	2	2	2	1	2	5	4	4	5	5	5	5	3	1	2	3	2	2	
56	5	3	5	4	5	5	5	5	3	2	3	3	2	5	2	3	2	3	5	4	5	5	5	5	3	2	3	3	2	5	
57	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	2	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	2	
58	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	2	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	2
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	2	1	1	2	2	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	2	
60	1	5	4	5	4	5	3	5	5	3	1	2	1	4	5	1	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	
61	1	3	3	1	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	2	1	1	1	5	4	3	3	3	2	3	1	1	1	5	5	
62	5	4	4	3	1	1	5	2	2	1	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	2	
63	1	4	5	3	4	5	3	5	5	3	3	5	3	1	2	3	2	3	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	
64	4	5	4	3	1	1	5	1	2	3	4	5	3	5	2	1	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	
65	1	5	5	5	2	2	5	2	2	3	2	5	2	1	4	2	2	4	4	4	5	5	5	5	3	2	2	1	3	1	
66	1	5	2	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	
67	3	3	2	4	4	2	5	2	2	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	2	1	2	1	2	1	5	5	4	5	3	
68	4	5	5	4	2	2	1	2	2	3	5	5	4	3	1	2	1	1	3	4	5	5	5	5	3	1	2	1	4	3	
69	5	3	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	1	2	1	1	4	2	2	2	2	1	3	1	2	1	5	5	
70	1	2	1	4	2	1	3	1	1	1	2	3	2	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	3	5	3	2	5	
71	1	2	1	5	1	1	3	1	1	3	2	1	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	2	4	
72	3	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	1	2	2	1	3	2	3	2	1	2	1	3	1	2	5	5	
73	2	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	5	3	1	3	
74	2	2	4	5	2	1	2	1	1	3	1	5	1	5	5	5	5	5	5	2	1	2	1	1	3	3	5	4	5	5	
75	2	4	2	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	2	1	1	2	1	4	4	3	2	2	2	3	4	1	3	1	2	
76	4	1	1	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	2	1	1	5	1	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	2	2	
77	5	5	5	4	1	1	1	1	5	3	5	5	3	5	5	5	5	1	5	4	5	1	3	2	3	2	4	5	5	5	
78	2	2	1	4	1	1	5	1	4	3	1	2	1	3	4	5	5	2	5	4	5	2	3	5	4	2	3	5	5	3	
79	1	5	5	4	4	2	5	2	3	2	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	2	2	5	4	5	
80	5	4	3	5	1	2	1	1	2	1	3	1	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	
81	1	2	2	5	1	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	
82	3	4	5	3	2	2	2	1	2	1	5	5	3	4	3	5	5	3	5	3	4	4	5	5	4	2	5	5	5	4	
83	3	2	4	5	2	2	2	2	2	1	2	1	2	5	4	2	2	2	2	3	5	5	5	5	3	1	4	4	5	5	
84	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	1	3	3	3	5	5	4	5	5	3	5	4	
85	5	3	5	5	5	4	3	4	3	1	4	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	4	3	4	3	1	4	5	4	5	

86	5	4	5	5	4	1	2	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	2	4	4	3	3	5	5	5	
87	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	
88	4	3	5	1	3	4	4	2	4	3	3	3	2	4	5	5	5	5	1	3	4	4	2	4	3	3	3	2	4		
89	3	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	2	5		
90	3	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	3	4	5	5	3	1	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	3	
91	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4		
92	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
93	5	5	5	4	3	4	5	5	1	3	5	4	2	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	5	5	1	3	5	4	2	5
94	4	5	5	5	3	3	2	3	2	2	4	3	1	5	2	1	2	3	4	5	3	3	2	3	2	2	4	3	1	5	
95	5	5	5	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	2	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	
96	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	5	4	3	1	5	
97	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	2	2	1	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4
98	4	4	5	3	3	3	2	2	4	4	5	5	3	4	5	2	2	3	5	3	3	3	2	2	4	4	5	5	3	4	
99	4	4	4	3	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	3	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	
100	4	5	5	4	1	3	2	3	3	5	5	5	5	5	4	1	1	1	2	4	1	3	2	3	3	5	5	5	5	5	
101	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	1	1	3	2	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	
102	3	5	5	5	5	3	2	3	3	2	3	2	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	3	3	2	3	2	4	5	
103	3	5	4	5	3	5	5	3	3	5	3	2	1	5	1	4	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	1	5	5	
104	3	1	1	1	1	5	1	2	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3	3	1	5	1	2	3	4	5	3	5	3	5
105	2	5	2	2	5	2	2	3	2	5	2	1	2	3	1	5	5	5	4	2	5	2	2	3	2	5	2	1	2	3	
106	3	3	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	5	1	5	2	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	5	
107	2	2	4	2	5	2	2	1	5	5	3	5	5	1	3	3	2	4	3	2	5	2	2	1	5	5	3	5	5	1	
108	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	4	3	5	2	4	2	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	4	
109	2	5	3	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	2	
110	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	
111	2	2	3	4	2	2	2	1	2	1	5	5	3	5	2	4	3	4	5	4	2	2	2	1	2	1	5	5	3	5	
112	4	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	5	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
113	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	
114	5	1	3	4	4	2	4	3	3	3	2	4	5	5	5	5	5	1	3	4	4	2	4	3	3	2	4	5	3		
115	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	2	
116	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	3	4	5	5	3	1	5	3	3	5	5	5	2	5	5	5	2	3	4	3
117	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	
118	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
119	5	4	3	4	4	5	5	1	3	5	4	2	5	5	5	3	3	4	3	4	4	5	5	1	3	5	4	2	5	2	2
120	5	5	3	3	2	3	2	2	4	3	1	5	2	1	2	3	4	5	3	3	2	3	2	2	4	3	1	5	2	2	
121	5	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	2	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	2	
122	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	1	5	5	4
123	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	2	2	1	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5
124	5	3	3	3	2	2	4	4	5	5	3	4	5	2	2	3	5	3	3	3	2	2	4	4	5	5	3	4	5	2	
125	4	3	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	3	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	5	1	
126	5	4	1	3	2	3	3	5	5	5	5	5	4	1	1	1	2	4	1	3	2	3	3	5	5	5	5	4	5	5	
127	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	1	1	3	2	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	1	
128	5	5	5	3	2	3	3	2	3	2	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	3	3	2	3	2	4	5	5	3	
129	4	5	3	5	5	3	3	5	3	2	1	5	1	4	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	2	1	5	1	3	
130	1	1	5	1	2	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3	3	1	5	1	2	3	4	5	3	5	3	5	4	3	

Base de datos de la Variable 2 Compromiso organizacional																				
Nº	Compromiso afectivo								Compromiso de continuidad							Compromiso de normatividad				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	5	1	5	5	1	1	5	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5
2	3	2	3	4	4	4	5	3	3	3	2	5	4	5	3	5	5	3	4	5
3	2	1	4	4	1	1	1	1	4	3	1	4	5	5	5	4	3	3	3	4
4	5	1	1	4	1	2	2	3	4	3	3	5	5	4	3	5	4	5	3	5
5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4
6	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	1	5	3	5	4	4	5	5	5	5
7	5	5	3	3	1	2	3	3	4	5	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5
8	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	5	1	2	3
9	2	1	1	5	2	3	4	3	3	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1
10	1	2	2	3	1	4	3	5	5	5	5	2	3	4	4	4	5	3	3	3
11	1	4	3	1	2	2	1	1	3	3	2	1	4	4	1	1	1	1	4	3
12	4	1	3	1	4	5	1	3	1	4	5	1	1	4	1	2	2	3	4	3
13	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5
14	5	2	5	5	4	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5
15	4	4	3	2	1	4	1	4	1	1	4	1	3	1	4	4	2	3	2	4
16	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3
17	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5
18	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	1
19	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
20	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	5	4	5
21	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5
23	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5
24	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	5	3	5	2	5	3
25	1	2	3	2	1	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
26	5	1	1	3	1	1	3	3	3	3	5	2	5	5	3	3	5	5	3	3
27	3	3	3	2	5	4	5	3	5	5	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4
28	1	4	3	1	4	5	5	5	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
29	3	4	3	3	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	3	3
30	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	3	2	5	1	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
32	3	4	5	3	5	5	4	5	1	5	1	5	5	1	1	3	3	3	3	3
33	5	5	5	5	2	3	3	4	4	5	3	1	3	3	4	5	5	5	5	4
34	3	3	5	5	5	1	5	5	1	1	3	4	1	4	3	3	5	4	3	3
35	5	5	5	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	3
36	1	3	3	2	1	4	4	1	1	1	2	1	4	3	2	3	3	3	3	2
37	3	1	4	5	1	1	4	1	2	2	5	4	5	4	5	4	5	3	5	2
38	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5
39	2	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2
40	4	1	1	4	1	3	1	4	4	2	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5
41	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	1	5	1	5	1	5	5
42	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2
43	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3
44	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5
45	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	3	1	5	1	5	1
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3
47	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1
48	5	4	5	5	1	2	3	2	1	3	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5
49	5	1	5	2	5	1	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3
50	5	3	4	5	3	3	3	2	5	4	5	3	5	5	4	1	3	3	3	2
51	3	2	2	2	1	4	3	1	4	5	5	5	4	3	3	1	3	3	1	1
52	3	5	4	3	3	4	3	3	5	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	5
53	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	5	5	1	1	3
54	3	5	2	5	3	2	5	1	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5
55	5	2	5	3	3	4	5	3	5	5	4	5	1	5	1	5	1	3	1	2
56	5	4	2	5	5	5	5	5	2	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5
57	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	5	1	1	4	5	4	5	4	5
58	5	5	5	4	5	3	5	5	5	2	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5
59	5	5	4	5	1	3	3	2	1	4	4	1	1	1	5	4	5	5	4	5
60	4	5	5	5	3	1	4	5	1	1	4	1	2	2	3	3	5	5	5	5
61	3	5	3	1	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	1	3	5	3	4	3
62	3	3	2	3	2	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	3	2	2
63	5	5	3	5	4	1	1	4	1	3	1	4	4	2	5	5	5	5	5	5

64	5	3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
65	5	4	5	3	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	3	5	3
66	5	5	4	5	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3
67	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	1	2	3	3	4
68	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	5	5	4	3	3
69	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	2	5
70	2	2	3	2	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	2
71	5	3	3	1	2	3	3	4	1	3	3	1	3	3	1	3	5	4	5	4
72	5	2	2	3	1	5	1	3	1	2	3	3	4	1	3	3	1	3	3	1
73	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
74	3	4	2	2	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5
75	5	3	5	5	5	3	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	1	3	3
76	3	5	5	3	3	4	1	3	3	1	3	3	1	3	5	5	5	4	5	5
77	5	2	1	5	3	5	2	5	3	5	3	5	5	5	2	3	4	3	5	3
78	5	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
79	5	5	4	5	2	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
80	3	5	5	5	1	2	3	5	1	5	5	1	5	5	1	1	3	3	3	3
81	5	2	4	5	2	2	3	3	3	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4	3
82	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5
83	1	5	3	1	4	2	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	2	3	3
84	5	5	3	5	3	5	5	1	1	3	3	3	3	3	4	4	5	2	5	3
85	2	4	3	2	5	5	2	2	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	3	4	2	1	1	2	1	2	1	1	5	2	3	4	3	3	5	5
87	5	5	3	5	5	5	1	2	2	1	2	2	3	1	4	3	5	5	5	5
88	1	5	1	5	5	4	5	1	5	5	1	1	5	3	3	3	3	5	4	5
89	5	2	3	2	5	5	4	1	3	3	1	3	3	1	3	5	5	3	4	4
90	1	2	3	2	1	3	3	1	3	3	5	4	3	5	2	4	5	5	4	3
91	5	1	1	3	1	1	3	3	3	3	4	1	5	5	4	2	2	3	2	2
92	3	3	3	2	5	4	5	3	5	5	5	1	4	5	5	2	5	3	5	3
93	1	4	3	1	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
94	3	4	3	3	5	5	4	3	5	4	2	1	5	1	5	5	5	4	5	5
95	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	3
96	3	2	5	1	5	3	5	4	4	5	1	1	5	2	4	3	3	5	4	3
97	3	4	5	3	5	5	4	5	1	5	1	3	3	2	3	2	4	5	5	3
98	5	5	5	5	2	3	3	4	4	5	5	1	1	3	3	3	3	5	4	4
99	3	3	5	5	5	1	5	5	1	1	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4
100	5	5	5	5	2	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	1	1	2	4
101	1	3	3	2	1	4	4	1	1	1	5	5	3	5	4	3	5	2	3	3
102	3	1	4	5	1	1	4	1	2	2	4	5	3	5	5	3	3	5	2	5
103	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5
104	2	5	2	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	5	5	5
105	4	1	1	4	1	3	1	4	4	2	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5
106	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	1	3	3	3	5	5	5	3	3
107	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5
108	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	5	3	5	5	5	1	2	3	2	3
109	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	1	5	1	1	3	3
110	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	4	3	5	4	5	3	3	3	2	3
111	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	1	1	4	3	1	4
112	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	3	4	3	3	4
113	5	2	4	3	3	4	5	3	5	5	4	5	1	5	5	5	5	3	5	5
114	5	5	4	2	5	5	5	5	2	3	3	4	4	5	3	3	2	5	1	5
115	4	3	3	3	3	3	5	5	5	1	5	5	1	1	3	3	4	5	3	3
116	4	3	2	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
117	5	3	4	2	1	3	3	2	1	4	4	1	1	1	4	3	3	5	5	5
118	5	3	5	5	3	1	4	5	1	1	4	1	2	2	3	5	5	5	5	3
119	5	1	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	3	3	5	4	5	3
120	2	3	2	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	4	5
121	3	3	5	2	4	1	1	4	1	3	1	4	4	2	4	5	5	4	3	5
122	2	2	1	3	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	2	2	3	2	2	5
123	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	3	5	3	4
124	4	2	2	5	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4
125	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
126	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	4	4	5	4	3	4
127	2	1	2	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	3	3
128	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	2	4	5	5	3	5
129	5	4	1	5	3	5	5	1	5	5	1	1	3	3	3	3	5	4	4	5
130	5	5	2	1	1	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5