



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIVADA SAGRADO CORAZÓN
DE JESÚS JULIACA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
JORGE FRANCISCO VILCA CONDORI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2025



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIVADA SAGRADO CORAZÓN
DE JESÚS JULIACA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

JORGE FRANCISCO VILCA CONDORI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ASESOR DE TESIS

:

Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0908-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 24 de diciembre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 8206 presentado por el (la) Bachiller: **VILCA CONDORI JORGE FRANCISCO** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **VILCA CONDORI JORGE FRANCISCO** con número de DNI **01531510** con número de matrícula **131283001** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS JULIACA 2024** para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°680-2025 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°1623-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS JULIACA 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000625 de fecha: 16 de diciembre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS JULIACA 2024** del (la) Bach: **VILCA CONDORI JORGE FRANCISCO**, para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Segundo miembro	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Asesor	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Viernes, 26 de diciembre del 2025
Hora	: 07:30 a.m.
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (a)



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01623-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de octubre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-C-8978 de fecha 30 de setiembre de 2025, el (la) Bach. **VILCA CONDORI JORGE FRANCISCO**, con DNI N° 01531510, código de matrícula N° 131283001, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 001354-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del 13 de octubre de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-C-8978 el (la) Bach. **VILCA CONDORI JORGE FRANCISCO**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS JULIACA 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 001354-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS JULIACA 2024** presentado por el (la) Bach. **VILCA CONDORI JORGE FRANCISCO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA, PERÚ
Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00680-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 27 de junio del 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-006178 de fecha 22 de mayo de 2025, el (la) Bach. VILCA CONDORI JORGE FRANCISCO, con DNI N° 01531510, código de matrícula N° 131283001, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00485-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 23 de junio de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-006178 el (la) Bach. VILCA CONDORI JORGE FRANCISCO, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS JULIACA 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00485-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS JULIACA 2024** presentado por el (la) Bach. VILCA CONDORI JORGE FRANCISCO, para optar el **GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
Dr. Javier Rondillo Quiroga Zapana
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ARCH. IRQZ/cym.



LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL ROL INVESTIGATIVO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS JULIACA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

17%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

comunicacionunap.com

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

4

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

1%

5

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to Universidad Catolica Sedes
Sapientiae

1%



Metadatos complementarios

Título de la Tesis	
LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS JULIACA 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JORGE FRANCISCO VILCA CONDORI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01531510
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-5962-6505
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01213364



URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-5596-3435
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas: Latitud: -14.9135519 Longitud: -69.850129 https://maps.app.goo.gl/ohfk88SkW2U9T9jS8 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2025 – Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD ANDINA VÍCTOR RACERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO

M.Sc. Julio C. Cordero Zaga
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG.



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JORGE FRANCISCO VILCA CONDORI, identificado con DNI

Nro. 01531510 en mi condición de egresado de:

☐ Escuela Profesional

☐ Programa de Segunda Especialidad,

☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS JULIACA 2024

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 29 de enero del 2026

Firma del Asesor
(obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios niñito Jesús por haberme permitido hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres que en vida fueron (Antonio y Esperanza), con la certeza de que celebran conmigo desde el cielo. Su amor sigue siendo mi mayor motivación. Los amo y los extraño.

Así mismo con todo el amor y gratitud del mundo, dedico a mi esposa Isabel y mis dos hijas Anita y Tanita, quienes son el corazón de mi vida. Gracias por su paciencia en mis ausencias, por sus abrazos en los días difíciles y por ser la razón por la que nunca dejé de intentarlo. Gracias por enseñarme cada día que el verdadero éxito está en el amor que se comparte en los sueños que se construyen juntos. Este logro no sólo es mío, es de toda la familia.

Por último, a toda la familia, quienes han estado presentes en buenos y malos momentos, brindándome su amor y comprensión, gracias por todo.



AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional. A mí asesora de tesis Dra. Yudy HUACANI SUCASACA por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda lograr mi meta con éxito.

A mi esposa Isabel, por ser mi pilar, amor y fuerza en cada paso, y a mis hijas, Ana Lizbeth y Tania Elizabeth, quienes son mi inspiración y la razón de mi existir. Este triunfo es suyo.

Son muchas las familias y personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunos están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACION DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.4. OBJETIVOS	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. HIPÓTESIS DE ESTUDIO	6
1.5.1. Hipótesis general.....	6
1.5.2. Hipótesis específicas.....	6
1.6. VARIABLES	6
1.6.1. Variable 1.....	6
1.6.2. Variable 2.....	6



1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	7
--	---

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	8
2.1.1. A nivel internacional	8
2.1.2. A nivel nacional.....	12
2.1.3. A nivel local o micro.....	16
2.2. LIDERAZGO DIRECTIVO	21
2.2.1. Liderazgo pedagógico	23
2.2.2. Gestión escolar	25
2.2.3. Desarrollo y comunicación efectiva docente	25
2.2.4. Liderazgo transformacional.....	27
2.3. COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE	30
2.4. MARCO CONCEPTUAL	34

CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODO DE INVESTIGACIÓN	37
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	37
3.3. NIVEL Y TIPO	37
3.4. ENFOQUE.....	37
3.5. AMBITO Y TEMPORALIDAD	38
3.5.1. Ámbito.....	38
3.5.2. Temporalidad.....	38
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.6.1. Población.....	38



3.6.2. Muestra	38
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.7.1. Técnicas.....	38
3.7.2. Instrumentos.....	38
3.8. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	38
3.9. ESTILO O NORMAS DE REDACCIÓN.....	39

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACION, ANÁLISIS E INTERPRETACION	40
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	73
4.3. DISCUSION DE RESULTADOS	81
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES	87
BIBLIOGRAFIA	88
ANEXOS	94



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	7
Tabla 2	Fomenta la innovación	41
Tabla 3	Fomenta el desarrollo profesional de docentes	43
Tabla 4	Eficiencia en la administración de recursos.....	45
Tabla 5	Eficiencia en la organización de la institución.....	47
Tabla 6	Eficiencia en resolución de problemas	49
Tabla 7	Comunicación asertiva	51
Tabla 8	Fomenta la participación y compromiso	53
Tabla 9	Apoya el crecimiento profesional de docentes	55
Tabla 10	Fomenta el liderazgo distributivo	57
Tabla 11	Inspira y motiva a la comunidad escolar.....	59
Tabla 12	Sentido de pertenencia.....	61
Tabla 13	Vinculación laboral	63
Tabla 14	Obligación legal	65
Tabla 15	Obligación retributiva.....	67
Tabla 16	Necesidad de permanencia.....	69
Tabla 17	Apego con la institución.....	71
Tabla 20	Prueba de normalidad	73
Tabla 21	Correlación entre la variable liderazgo directivo y compromiso organizacional docente.....	75
Tabla 22	Correlación entre la dimensión liderazgo pedagógico y la variable compromiso organizacional docente	76
Tabla 23	Correlación entre la dimensión gestión escolar y la variable compromiso organizacional docente.....	77
Tabla 24	Correlación entre la dimensión desarrollo y comunicación efectiva docente y la variable compromiso organizacional docente	79



Tabla 11 Correlación entre liderazgo transformacional y la variable compromiso organizacional docente.....	80
--	----



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Fomenta la innovación	41
Figura 2	Fomenta el desarrollo profesional de docentes	43
Figura 3	Eficiencia en la administración de recursos.....	45
Figura 4	Eficiencia en la organización de la institución	47
Figura 5	Eficiencia en resolución de problemas	49
Figura 6	Comunicación asertiva	51
Figura 7	Fomenta la participación y compromiso	53
Figura 8	Apoya el crecimiento profesional de docentes	55
Figura 9	Fomenta el liderazgo distributivo	57
Figura 10	Inspira y motiva a la comunidad escolar.....	59
Figura 11	Sentido de pertenencia.....	61
Figura 12	Vinculación laboral	63
Figura 13	Obligación legal	65
Figura 14	Obligación retributiva.....	67
Figura 15	Necesidad de permanencia.....	69
Figura 16	Apego con la institución.....	71



RESUMEN

La presente investigación tuvo como **objetivo**: Determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024. **Materiales y método**: el método aplicado a la presente investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, hipotético deductivo y de nivel correlacional y tipo básico, la población estuvo compuesta por 18 docentes a quienes se les aplicó una encuesta conformada por 10 preguntas enfocadas a analizar la variable de liderazgo directivo y 6 preguntas enfocadas en estudiar la variable compromiso organizacional docente. **Resultados**: se obtuvo como resultado que existe una correlación significativa positiva con un coeficiente de correlación de ($Rho=0,960$) con un nivel de significancia ($p=0.000$) entre las variables liderazgo directivo y compromiso organizacional docente, encontrando así que existe relación entre las variables estudiadas. Conclusiones: Se determinó que existe una correlación positiva entre la variable liderazgo directivo y la variable compromiso organizacional docente ($p<0.05$) en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024.

Palabras clave: Compromiso organizacional, docentes, y liderazgo directivo.



ABSTRACT

The **objective** of this research was to determine whether managerial leadership is related to teacher organizational commitment at the Sagrado Corazón de Jesús Private Educational Institution in Juliaca 2024. **Materials and method:** The method applied to this research is quantitative, non-experimental, hypothetical-deductive, correlational, and basic. The population consisted of 18 teachers who were given a survey consisting of 10 questions focused on analyzing the variable of managerial leadership and 6 questions focused on studying the variable of teacher organizational commitment. **Results:** The results showed that there is a significant positive correlation with a correlation coefficient of ($Rho=0.960$) with a significance level ($p=0.000$) between the variables of managerial leadership and teacher organizational commitment, thus finding that there is a relationship between the variables studied. **Conclusions:** It was determined that there is a positive correlation between the variable of managerial leadership and the variable of teacher organizational commitment ($p<0.05$) at the Sagrado Corazón de Jesús Private Educational Institution in Juliaca 2024.

Keywords: Organizational commitment, teachers, and managerial leadership.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad la educación se encuentra caracterizada por constantes transformaciones y demandas de calidad, Liderazgo directivo adquiere un papel fundamental en la gestión y mejora de los centros escolares. Este tipo de Tomar decisiones y administrar los recursos de manera eficaz inteligentes no son los aspectos principales del liderazgo, sino también la capacidad de influir positivamente en el clima institucional y en el estímulo del personal docente. En este sentido, uno de los factores más relevantes que se ve impactado por el El estilo de gestión del director o directora es el compromiso organizacional docente, entendido como el nivel de identificación, involucramiento y responsabilidad que los profesores asumen frente a los objetivos y valores de la institución.

En estos contextos, el liderazgo directivo se vuelve más una figura de control que una figura de apoyo. Esta brecha comunicativa no solo dificulta la coordinación institucional, sino que también socava la confianza, uno de los pilares fundamentales del compromiso organizacional.

Por ello en el presente estudio se busca estudiar la relación existente entre ambas variables, el desarrollo se realiza de la siguiente manera:

En el capítulo I abordamos los aspectos generales, planteamiento del problema, formulación del problema, los objetivos, las hipótesis y la operacionalización de las variables.

En el capítulo II estudiamos el marco teórico compuesto por los antecedentes, internacionales, nacionales y locales, así como también estudiamos las bases teóricas que sustentan la investigación y posteriormente



nos encontramos con el marco conceptual a fin de conocer los conceptos básicos para el análisis del trabajo de investigación.

En el capítulo III abordamos la metodología aplicada, así como la descripción de los instrumentos que se aplicaron para el estudio de la población y muestra.

En el capítulo IV analizamos dónde se utilizó la herramienta y qué se encontró, así como también tenemos la discusión de los resultados confirmaron y validaron de los resultados con las hipótesis planteadas.

Al finalizar tendremos las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos de la investigación.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En el contexto educativo actual, caracterizado por una creciente demanda de calidad, innovación pedagógica y mejora continua, el vínculo entre la dedicación organizativa de los profesores y el liderazgo directivo ahora es esencial para el crecimiento de las organizaciones. Diversos estudios han demostrado que la forma en que se ejerce el liderazgo en las instituciones escolares tiene una influencia directa en la motivación, participación, desempeño y permanencia del profesorado. Sin embargo, en muchas escuelas, existe una evidente desconexión entre ambos elementos, generando una serie de tensiones, dificultades y retos que influyen en el buen funcionamiento de la escolarización

A pesar de los avances, uno de los principales problemas teóricos sobre el liderazgo transformacional, pedagógico y participativo, en la práctica todavía predominan estilos de liderazgo autoritarios, verticales y administrativos, centrados en el cumplimiento de normas y procedimientos más que en el desarrollo humano y profesional del equipo docente. Esta visión tradicional del liderazgo directivo limita las posibilidades de generar ambientes de trabajo



colaborativos, impide el empoderamiento docente y restringe la innovación educativa.

El liderazgo directivo educativo a nivel mundial enfrenta desafíos como la falta de capacitación y apoyo al personal directivo, la falta de transparencia en el proceso de selección, la burocracia excesiva, la dificultad para implementar estrategias inclusivas y equitativas, y la necesidad de una visión transformadora que vaya más allá de la gestión tradicional. (Alonzo y otros, 2023)

Los líderes directivos juegan un papel crucial en crear un ambiente propicio para el aprendizaje, El desarrollo profesional de los instructores y mejorar el rendimiento de los estudiantes, sin embargo, Hay varios obstáculos que los niños pobres deben superar para recibir una educación. Algunos son evidentes, como no asistir a la escuela, mientras que otros son menos evidentes, como la formación inadecuada de los instructores para apoyar el aprendizaje de los niños. Esto se ve asociado a un deficiente liderazgo y compromiso por parte de las instituciones.

El sistema educativo peruano requiere administradores que cumplan con sus funciones y se dediquen a la comunidad que rodea a la escuela, lo que les permite convertir los fracasos en oportunidades de éxito. Esto da lugar a relaciones más sólidas entre los miembros de la comunidad. Los administradores deben estar a cargo de las operaciones de la institución educativa con el fin de promover el avance y el logro de sus objetivos. (Córdova y otros, 2021)

El liderazgo directivo educativo a nivel nacional enfrenta desafíos que incluyen La necesidad de reforzar el liderazgo educativo, el desarrollo de habilidades directivas para resolver conflictos y la promoción de una cultura



escolar inclusiva y colaborativa. También se destaca La importancia de la participación familiar y la búsqueda de recursos para implementar mejoras educativas.

En el Perú, se detectaron los limitantes del desempeño de los docentes, los cuales son la falta de una buena infraestructura educativa, la carencia de medios tecnológicos, internet y falta de hardware básico, lo cual repercute de manera negativa en el rendimiento pedagógico, y por ende también afecta a los estudiantes.

A nivel local el sistema educativo aun cuenta con falencias y deficiencias, esto acarrea que no exista un sentido de pertenencia de los docentes en su centro de trabajo lo cual también tiene un efecto adverso en la dedicación de los educadores a la organización, ya que no se toma en consideración los aportes que puede realizar la plana docente, por lo cual resulta necesario tomar en consideración mejorara el liderazgo directivo a fin de fomentar Participación activa de los educadores en la planificación y creación del plan de estudios anual institucional

1.2. FORMULACION DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG ¿Cómo el liderazgo directivo se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁ ¿Cómo el liderazgo pedagógico se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca?



- PE₂** ¿Cómo la gestión escolar se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca?
- PE₃** ¿Cómo el desarrollo y comunicación efectiva docente se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca?
- PE₄** ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Teórica: El liderazgo como concepto eficaz es fundamental para la eficacia de las instituciones educativas sirve como base teórica para el liderazgo en la gestión. A través de la influencia del líder directivo, se promueve Mejorar la calidad de la formación y la enseñanza de los maestros y la creación de un ambiente escolar positivo, de igual manera que el compromiso organizacional docente es importante ya que este está enfocado en la calidad de la educación, es así que el compromiso de los docentes incide de manera significativa en el rendimiento escolar y la satisfacción laboral. El compromiso organizacional, definido como La relación de un empleado con su organización se refleja en su estado psicológico, es crucial para el éxito de las instituciones educativas.

Practica: Liderazgo supervisor es necesario para que toda institución educativa prospere y sobreviva, ya que guía, dirige y motiva al equipo para lograr los objetivos establecidos, se basa en la necesidad de utilizar estrategias y enfoques sistemáticos para mejorar la administración de las escuelas y El



desarrollo profesional de los instructores, con el objetivo de alcanzar mejores resultados educativos y un ambiente escolar más positivo.

Metodológica: Los resultados obtenidos son aplicativos, ya que estos pueden ser aplicados a la gestión escolar de las diversas instituciones educativas, asimismo sirve como precedente de estudio para estudios futuros.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. *Objetivo general*

OG Determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024.

1.4.2. *Objetivos específicos*

OE₁ Analizar si el liderazgo pedagógico se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

OE₂ Identificar si la gestión escolar se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

OE₃ Identificar si el desarrollo y comunicación efectiva docente se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

OE₄ Analizar si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.



1.5. HIPÓTESIS DE ESTUDIO

1.5.1. *Hipótesis general*

HG El liderazgo directivo tiene relación significativa positiva con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024.

1.5.2. *Hipótesis específicas*

HE₁ El liderazgo pedagógico tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

HE₂ La gestión escolar tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

HE₃ El desarrollo y comunicación efectiva docente tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

HE₄ El liderazgo transformacional tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

1.6. VARIABLES

1.6.1. *Variable 1*

- Liderazgo directivo

1.6.2. *Variable 2*

- Compromiso organizacional docente

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALOR
1. Liderazgo directivo.	1.1. Liderazgo pedagógico.	1.1.1. Fomenta la innovación.	Nominal (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre (Escala de Likert adaptado)
		1.1.2. Fomenta el desarrollo profesional de docentes.	
	1.2. Gestión escolar.	1.2.1. Eficiencia en la administración de recursos.	
		1.2.2. Eficiencia en la organización de la institución.	
		1.2.3. Eficiencia en resolución de problemas	
	1.3. Desarrollo y comunicación efectiva docente.	1.3.1. Comunicación asertiva.	
		1.3.2. Fomenta la participación y compromiso.	
		1.3.3. Apoya el crecimiento profesional de docentes	
		1.3.4. Fomenta el liderazgo distribuido	
	1.4. Liderazgo transformacional.	1.4.1. Inspira y motiva a la comunidad escolar.	
VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALOR
2. Compromiso organizacional docente.	2.1. Compromiso afectivo.	2.1.1. Sentido de pertenencia.	Nominal (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre (Escala de Likert adaptado)
		2.1.2. Vinculación laboral.	
	2.2. Compromiso normativo.	2.2.1. Obligación legal.	
		2.2.2. Obligación retributiva.	
	2.3. Compromiso de continuidad.	2.3.1. Necesidad de permanencia.	
		2.3.2. Apego con la institución.	

Nota: Elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. *A nivel internacional*

(Palacio, 2023) en Colombia en su estudio titulado "Un análisis del liderazgo directivo como componente táctico para alcanzar resultados administrativos y académicos en el Centro Educativo Indígena Número Diez" En el Centro Educativo Indígena Número 10, situado en el municipio de Maicao, departamento de La Guajira, El objetivo de esta investigación es determinar las características del liderazgo gerencial como elemento estratégico y su correlación con el logro de resultados administrativos y académicos. Para lograr este objetivo, se llevó a cabo una investigación cuantitativa, descriptivo e inferencial. La población de la investigación estaba compuesta por 54 personas, incluidos los administradores, coordinadores y profesores de los distintos campus que conforman el mencionado centro. Los datos se recopilaron mediante una encuesta con un cuestionario compuesto por 46 afirmaciones y respuestas en escala Likert. Los resultados más relevantes mostraron que el liderazgo del director educativo se centra en la eficiencia, la sostenibilidad social y medioambiental, la transformación y el desarrollo de un lugar de trabajo que respalde los objetivos administrativos y académicos del centro. No obstante,



siguen existiendo ciertas políticas predominantes que restringen Participación de los empleados y consolidación de procesos administrativos y académicos.

(Rivas, 2021) en España en un trabajo de investigación titulado "El impacto del liderazgo del director en el desarrollo de una cultura organizativa innovadora en las escuelas." En esta tesis doctoral se examina el impacto del liderazgo basado en principios en el fomento de una cultura escolar innovadora. La introducción de ideas que arrojan luz sobre los procedimientos y resultados en muchas facetas de los centros educativos se denomina «innovación escolar». Desde ahí, se pretende determinar el modo de liderazgo de las escuelas que se asocia con el establecimiento de una organización que fomenta la mejora, comprender las técnicas de liderazgo que apoyan y fomentan la participación de los profesores en la mejora, y examinar la percepción de la función de los directores como agentes de cambio. La relevancia del Liderazgo para la innovación escolar, liderazgo para el crecimiento escolar, estilos de liderazgo y una cultura que fomenta la innovación son algunos de los principales temas de la investigación. Entre 2016 y 2020, el estudio se llevó a cabo en escuelas aprobadas por el Sistema Nacional de Evaluación del Rendimiento (SNED) en la región de Magallanes, Chile. Este estudio emplea una metodología híbrida cuantitativa-cualitativa y es de naturaleza descriptiva. En el ámbito cuantitativo, se entregó un cuestionario a 126 instructores. Para determinar la fiabilidad del instrumento, se empleó el alfa de Cronbach (0,837), que contaba con 34 ítems cerrados de escala Likert que fueron confirmados por especialistas en investigación tanto durante el proceso de creación como durante un estudio piloto. Un panel de especialistas verificó la entrevista semiestructurada utilizada en la técnica cualitativa. Trece profesores y seis directores de las escuelas



investigadas fueron sometidos a este proceso. Se utilizó el programa estadístico SPSS 19 para evaluar los datos cuantitativos, mientras que se utilizó la herramienta Atles tu para evaluar los datos cualitativos. También se llevó a cabo una triangulación de datos, y los resultados del estudio se presentan según la metodología En conclusión, los resultados de la evaluación estadística de las entrevistas a los directores y del cuestionario y profesores pueden utilizarse para explicar lo siguiente: es evidente que la acción directiva es esencial para desarrollar una organización innovadora; Las acciones relacionadas con las dimensiones emotivas y emocionales son el principal medio del director para fomentar la participación de los maestros en la innovación; Aunque es factible identificar «los» estilos de liderazgo vinculados a la innovación, los datos no nos permiten definir «el» estilo de liderazgo que ayuda a crear una cultura inventiva. A pesar de tener grandes expectativas en cuanto a: dar ejemplo de compromiso, competir con la capacidad de gestionar procesos de cambio, establecer normas, fomentar la creatividad y la reflexión, y transmitir entusiasmo por formas más eficaces de hacer las cosas, los profesores desempeñar una función crucial como líderes en la generación y consolidación de procesos de innovación.

(Espinoza J. E., 2021) en Ecuador en su trabajo titulado “Satisfacción laboral de los docentes y liderazgo ejecutivo en la Escuela Pública Alberto Perdomo Franco” Con el fin de demostrar dedicación a la comunidad, competitividad, administración eficaz, consecución de objetivos y apoyo a diversos ajustes y mejoras en el aprendizaje con vistas a alcanzar la excelencia educativa, el liderazgo en las instituciones educativas se considera actualmente un componente crucial. Sin embargo, al examinar cada uno de los agentes, podemos resolver el problema de la complacencia en el trabajo de los docentes.



Con el fin de determinar el efecto que el liderazgo directivo tiene en el grado de felicidad laboral de los docentes en la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, el objetivo de este estudio es establecer un enfoque metodológico para fomentar el liderazgo directivo y la satisfacción laboral. En este trabajo se emplearon las siguientes técnicas científicas, que se ajustan a los principios de la investigación cualitativa-cuantitativa: deductiva e inductiva, descriptiva, observacional y empírica (aplicación de cuestionarios completados por 45 educadores basados en el análisis correlacional de un periodo de tiempo específico). Teniendo en cuenta que todas las instituciones educativas necesitan líderes íntegros para mantener una comunicación institucional adecuada, empoderados en su función y con compromiso y responsabilidad social, los resultados obtenidos confirman la estrecha Vínculo y adhesión satisfactoria entre el liderazgo directivo y la felicidad en el trabajo.

(Pino & Pasmanik, 2021) en Chile en su trabajo titulado "Opiniones de los directores de escuelas municipales sobre la dedicación de los profesores" Este estudio, que se centra especialmente en el fenómeno del compromiso docente, forma parte de una investigación destinada a avanzar en el conocimiento de las interacciones entre los docentes y el liderazgo escolar como componentes asociados al desarrollo educativo. Analiza las opiniones de los directores de escuela sobre este compromiso utilizando un método cualitativo. Los resultados sugieren que el compromiso, que se manifiesta en una atención excepcional hacia los alumnos, el aprendizaje y la escuela, se considerará una cualidad profesional y un medio para valorar la labor docente. Como elementos de un sistema de creencias, también afloran opiniones sobre la educación, los educadores y el gobierno local. En contraste con las opiniones sobre los



profesores, que se caracterizan por un fuerte enfoque negativo, las creencias demuestran una devoción idealista por la enseñanza. Esto conduce a una disparidad que puede tener implicaciones para los métodos de liderazgo que requieren más investigación.

(Monterroza, 2020) en Colombia en su trabajo titulado "Concepciones del liderazgo pedagógico por parte de los docentes y los administradores escolares en la Institución Educativa de Cañaveral" El estudio de las concepciones de liderazgo pedagógico de docentes y directivos docentes tiene como propósito principal identificar y describir las labores diarias, Las descripciones subjetivas de la información recopilada en las entrevistas arrojan luz sobre Tus habilidades de liderazgo, experiencia, trayectoria y limitaciones. Además, el uso de un método cualitativo permitió realizar entrevistas semiestructuradas para investigar cómo percibía la comunidad docente las experiencias de los administradores con el liderazgo educativo en la institución. Los resultados de este estudio se suman al conjunto de conocimientos en el campo de la educación, facilitando los avances en Desde el punto de vista de la administración académica, el liderazgo educativo con la dedicación de los administradores y profesores del centro educativo objeto de estudio. En resumen, existe una necesidad clara de agentes educativos que puedan encabezar los cambios en el ámbito pedagógico de la escuela y que se dediquen a revitalizar y encontrar soluciones a los problemas que surjan.

2.1.2. A nivel nacional

(Ayala, 2023) en Lima en su trabajo titulado "Liderazgo y dedicación del equipo directivo a la enseñanza en una escuela primaria, Jesús María, Lima, 2023." Este estudio buscó determinar la relación entre el liderazgo del equipo



directivo y la dedicación de los maestros en la Escuela Primaria Jesús María de Lima en 2023. Con una muestra de treinta y un profesores, el estudio es de carácter básico, utiliza Se empleó un enfoque de encuesta junto con un diseño descriptivo-correlacional no experimental y una metodología cuantitativa el instrumento fue el cuestionario de liderazgo del equipo directivo y dedicación docente, que han sido sometidos a procedimientos de fiabilidad y validez. Con un coeficiente de $r = 0,152$ y un nivel de significación de $\text{Sig.} = 0,413$, la prueba de correlación Rho de Spearman, que rechaza la hipótesis alternativa y acepta la hipótesis nula, concluye que no existe una asociación significativa entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso de los maestros..

(Olin, 2022) en Lima en su trabajo titulado "La dedicación organizativa y el liderazgo directivo de los educadores en las escuelas públicas de Ugel 02, Lima, 2022" El objeto principal fue concluir la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones públicas de Ugel 02, Lima, 2022. Este estudio es cuantitativo, descriptivo, correlacional y no experimental. Participaron en el estudio un total de 134 docentes de cinco instituciones educativas diferentes. Se utilizó el alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, obteniéndose resultados de 0,927 para el compromiso organizacional de los docentes y 0,787 para el estilo de liderazgo de la dirección. Con un valor p de 0,001 y un coeficiente de correlación de 0,279, el resultado estadístico demuestra una relación sustancial y correlación positiva entre el liderazgo y el compromiso organizacional transformador. Sin embargo, el nivel de significación para el dedicación a la organización y liderazgo transaccional fue de $0,06 < 0,05$, lo que es comparable al resultado de $0,827 < 0,05$ para el compromiso organizacional y el liderazgo laissez-faire. A partir de



los resultados, se puede inferir que la vinculación emocional de los docentes y el liderazgo de la dirección solo están asociados cuando se encuentra en lugar de un enfoque transaccional o pasivo del liderazgo.

(Huamancha, 2022) en Ayacucho en su trabajo titulado "Enseñanza de la dedicación y el liderazgo ejecutivo en cinco escuelas primarias del distrito de Coracora, 2022." El objetivo de esta investigación era identificar la conexión entre la dedicación de los docentes y el liderazgo administrativo en cinco escuelas primarias del distrito de Coracora en 2022. Para ello, se utilizó una muestra de 63 docentes y administradores de cinco escuelas primarias del distrito de Coracora en un paradigma relacional cuantitativo con un diseño correlacional. Se emplearon encuestas como método y cuestionarios como herramientas para recopilar datos. Se examinó minuciosamente la validez y fiabilidad de estos instrumentos, Los resultados de fiabilidad rondaban el 1, lo que indica una gran fiabilidad, y las conclusiones sobre la validez alcanzadas por los especialistas mostraron que la aplicabilidad era extremadamente aceptable. Según los resultados, el 96,8 % de los educadores encuestados cree que los grupos de educación primaria de Coracora tienen un liderazgo sólido. Del mismo modo, el 93,7 % de los profesores cree que existe una dedicación constante por parte de los profesores en las numerosas áreas de rendimiento docente eficaz, lo que indica que la dedicación de los profesores aumentará con un liderazgo sólido por parte del director. Del mismo modo, Los resultados de fiabilidad rondaron el 1, lo que indica una gran fiabilidad, y Los resultados de validez de los expertos demostraron una muy buena aplicabilidad. Según los resultados, el 96,8 % de los educadores encuestados cree que los grupos de educación primaria de Coracora tienen un liderazgo sólido. Del mismo modo, el 93,7 % de los



profesores cree que existe una dedicación constante por parte de los profesores en las numerosas áreas de rendimiento docente eficaz, lo que indica que la dedicación de los profesores aumentará con un liderazgo sólido por parte del director. Del mismo modo

(Rivera, 2022) en Cerro de Pasco en su trabajo titulado "Filosofías de gestión, enfoques de liderazgo y ética en el aula en una universidad de Yanacancha, Cerro de Pasco, en el año 2022". En un entorno educativo en Yanacancha, Cerro de Pasco, 2022, el estudio buscó Determinar la relación entre la formación en cultura corporativa y los estilos de liderazgo utilizados por los directivos. Esta investigación no incluye ningún experimento controlado; más bien, es de naturaleza descriptiva y correlacional, y el tipo de estudio es relacional según su alcance. En la investigación se utilizó la población censal, que incluía a 37 instructores. Se utilizó un enfoque de encuesta para recopilar datos, incluyendo cuestionarios sobre el estilo de liderazgo gerencial y encuesta sobre la cultura de la empresa: estas se entregaron a los alumnos de forma presencial, teniendo en cuenta las calificaciones de los alumnos y la secuencia de las clases, los datos se recopilaron utilizando diversas herramientas, entre ellas gráficos de barras, tablas de frecuencias y la prueba no paramétrica Rho de Pearson. Entre los hallazgos más destacados, se observó que la asociación entre el liderazgo democrático y la cultura corporativa es la menos significativa, con un valor de solo 0,181. Basándose en el factor de correlación de Pearson (0,152), se determinó que la variable «estilos de liderazgo directivo» y la variable «cultura organizativa» tenían una relación positiva, pero extremadamente débil. Con un valor de significación de 0,370, no es significativa ($p > 0,05$) porque es superior al 5 %.

(Surichaque, 2022) en Lima en su trabajo titulado “Desde el punto de vista pedagógico, liderazgo ejecutivo y dedicación organizativa en las escuelas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022.” El motivo de realizar esta investigación fue demostrar la conexión entre el compromiso organizacional y el liderazgo gerencial desde el punto de vista de los educadores que trabajan en escuelas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022. Con una población y una muestra de 89 instructores, el estudio utilizó el uso de métodos cuantitativos en un estudio descriptivo y correlacional que no es de naturaleza experimental. La encuesta sobre la dedicación de la dirección y la organización, que ha superado las pruebas de validez y fiabilidad, sirvió como instrumento para el método de encuesta. La prueba de correlación Rho de Spearman muestra una relación directa y considerable entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo, con un coeficiente de $r = 0,723$. En consecuencia, Al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, se puede inferir que el compromiso organizacional y el liderazgo directivo son significativos están significativamente correlacionados.

2.1.3. A nivel local o micro

(Velasquez, 2023) en Juli en su trabajo titulado “La relación entre los compromisos de rendimiento y el liderazgo ejecutivo en la Unidad de Gestión Educativa Local n.º 307 de Chucuito, julio de 2022.” Perú se encuentra entre los países menos educados de la región Asia-Pacífico, ocupando el puesto 131. Teniendo en cuenta esta cifra, el MINEDU se ha dedicado desde 2014 a promover la prestación eficiente, oportuna y orientada a los resultados de servicios educativos de primera calidad. En particular, en lugares con mayor concentración tanto de estudiantes como de profesores, como las capitales



provinciales y las grandes ciudades, se está reforzando la gestión de las instituciones educativas, lo que inevitablemente implica medidas que contribuyen a la optimización de los servicios, conocidas como compromisos de rendimiento. El estudio buscaba determinar La relación entre el liderazgo de los ejecutivos y sus promesas de rendimiento en respuesta a esta preocupante circunstancia. La técnica se basa en una Análisis de datos cuantitativos utilizando un enfoque transversal y no experimental correlacional descriptivo. Se distribuyó una encuesta compuesta por 45 preguntas, que se evaluó utilizando una escala Likert de cinco puntos a una muestra aleatoria de 190 directores de instituciones. Resulta que hay una fuerte relación y sustancial entre los factores de la orientación y dedicación de la alta dirección de rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local n.º 307 de Chucuito - julio de 2022, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,741. Basándonos en esto, podemos afirmar que los directores de la unidad son expertos en el campo del liderazgo educativo y pedagógico, lo que demuestra el impacto sustancial de su liderazgo en los resultados de las obligaciones de rendimiento.

(Carpio, 2023) en Azángaro en su trabajo titulado “La dedicación organizativa de los docentes y el liderazgo distribuido en la Unidad de Gestión Educativa Local 2023 de Azángaro rural redes educativas” ¿En qué medida los instructores de las Redes de Educación Rural de la UGEL Azángaro 2023 están comprometidos con sus organizaciones como resultado del liderazgo disperso?», el estudio examinó la correlación entre las variables de liderazgo distribuido y la dedicación de los instructores a sus organizaciones. Su objetivo principal era determinar en qué medida el compromiso organizacional de los docentes y el liderazgo distribuido están relacionados. La investigación se llevó



a cabo utilizando un diseño correlacional descriptivo que fue no experimental, cuantitativo y transversal. La población estuvo compuesta por una muestra aleatoria de 134 docentes de las Redes de Educación Rural de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Azángaro. Los datos se recopilaron mediante una encuesta y un cuestionario validado por expertos; la fiabilidad del cuestionario se determinó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, que arrojó una consistencia interna de 0,832 y 0,955. Los resultados del estudio indican que la dedicación de los miembros del cuerpo docente a la escuela y su capacidad para dirigirla distribuido están relacionados, con un coeficiente de correlación de 0,627 (Rho de Spearman); sin embargo, el compromiso organizacional de los docentes se encuentra en un nivel moderado, con un 53,7 %, y el liderazgo distribuido se encuentra en un nivel alto, con un 47,0 %. En última instancia, se determinó que existe una relación moderadamente positiva entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional de los docentes en las Redes de Educación Rural de la UGEL Azángaro 2023. Esto sugiere que un alto grado de liderazgo distribuido se correlaciona con un alto Grado en que los educadores están comprometidos con sus instituciones.

(Flores, 2022) en Desaguadero en su trabajo titulado "El impacto En relación con el liderazgo educativo en el cumplimiento de las responsabilidades de la administración escolar en las escuelas primarias de Desaguadero en 2021" El objetivo del estudio es determinar cómo el liderazgo pedagógico afecta al cumplimiento de las obligaciones de gestión escolar en las escuelas primarias de Desaguadero en 2021. Se elaboró utilizando un diseño de investigación explicativo y un enfoque de investigación no experimental. El estudio se aplicó a una muestra de 62 instructores, seleccionados de forma probabilística por



conveniencia, de entre los 74 profesores que componían el grupo de estudio. Se emplearon estadísticas descriptivas e inferenciales, así como la prueba de chi-cuadrado para evaluar el grado de dependencia y la prueba Tau B de Kendall para evaluar el grado de impacto, con el fin de validar los resultados y evaluar las hipótesis. Según los resultados, la mitad de los profesores cree que el desarrollo de los compromisos de gestión escolar se encuentra en la fase de proceso y que el liderazgo pedagógico es mediocre. Como resultado, el valor tabulado de la chi cuadrada de 9,49 es inferior al valor calculado de la prueba de chi cuadrada de 22,760. Además, con un nivel de confianza del 95 %, Una prueba para mediciones simétricas utilizando el Tau-B de Kendall. arroja un resultado de 0,463 con una probabilidad de error del 0,000. Esto sugiere que la formación de compromisos de gestión escolar está directa y fuertemente influenciada por el liderazgo educativo.

(Cruz, 2021) en Orurillo en su trabajo titulado "Responsabilidades de administración educativa y administración escolar en los centros educativos del distrito de Orurillo" El objetivo de la investigación era determinar el vínculo entre las obligaciones de gestión escolar y la gestión educativa en los centros educativos del distrito de Orurillo en 2020. En la investigación se utilizó una técnica correlacional libre de sesgos experimentales y fue de naturaleza cuantitativa. Participaron en el estudio un total de 209 maestros de preescolar, primaria y secundaria. Se utilizó un cuestionario para ambas variables con el fin de encuestar a 136 instructores que conformaban la muestra. Se utilizó la opinión de expertos para verificar el instrumento y se utilizó el alfa de Cronbach para evaluar su fiabilidad. El cuestionario sobre gestión educativa presentó una alta fiabilidad, mientras que el cuestionario sobre compromisos de gestión escolar



presentó una fiabilidad impecable. La prueba t de Student, que se había evaluado anteriormente utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, se utilizó como diseño estadístico para la comprobación de hipótesis. La asociación entre la educación. Existe una clara relación entre la gestión educativa y los compromisos de gestión escolar, tal y como demuestra la prueba de hipótesis: $T_c = 22,63 > T_t = 1,96$ y el valor del coeficiente de correlación de $r = 0,89$. Concluimos que el cumplimiento de las obligaciones de gestión escolar es el resultado del desarrollo de altos niveles de gestión educativa por parte de las instituciones educativas.

(Mamani, 2020) en Moho en su Artículo de investigación titulado «Liderazgo transformacional y satisfacción laboral entre los docentes de las instituciones educativas del distrito de Moho, 2020»." El estudio hace referencia tanto a la satisfacción laboral de los docentes como al liderazgo transformador. El objetivo principal era determinar, desde la perspectiva de los educadores, el alcance de la correlación entre el liderazgo transformador y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de tiempo completo. Participaron en el estudio 42 docentes de las escuelas secundarias José Abelardo Quiñones Gonzales y San Juan Bautista de la Salle, ambas del distrito de Moho. El estudio es no experimental y cuantitativo. El diseño se basa en el paradigma de investigación correlacional descriptiva transversal. Una escala tipo Likert que mide el liderazgo transformacional; otra, una medida multidimensional de la satisfacción laboral de los docentes fueron los instrumentos empleados en el proceso de recopilación de datos. Con un coeficiente de correlación de $r = 0,926$, Según los resultados, la felicidad de los profesores en el trabajo está correlacionada positivamente con el liderazgo transformador. La tabla de decisión muestra que esta relación se



sitúa entre $0,81 \leq r \leq 0,99$, lo que indica una conexión positiva muy significativa con un nivel de significación del 0,05 %.

2.2. LIDERAZGO DIRECTIVO

El liderazgo educativo es la capacidad de los administradores de las instituciones educativas para guiar y motivar a su personal, promoviendo un objetivo común y la mejora continua de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Es un factor clave para el rendimiento escolar y la gestión educativa, animar a todos los que están relacionados con el campo de la educación a dedicarse al rendimiento de los estudiantes. (Alonzo y otros, 2023)

Estudios recientes han evidenciado que los líderes se comuniquen bien, fomenten la participación y se centren en el crecimiento profesional del personal docente, puede generar mayor satisfacción laboral y Identificación con la escuela y dedicación a sus objetivos. Por tanto, comprender La correlación entre la dedicación de los educadores a sus escuelas y el liderazgo directivo resulta clave para promover ambientes escolares saludables, colaborativos y orientados a la mejora continua. Este análisis busca destacar cómo el estilo de liderazgo ejercido en la dirección escolar influye directamente en la actitud, la permanencia y el desempeño del profesorado, y cómo, a su vez, esto repercute en la calidad educativa ofrecida a los estudiantes.

El liderazgo directivo en el ámbito educativo ha evolucionado significativamente en los últimos años, respondiendo a los desafíos de contextos escolares cada vez más complejos, cambiantes y demandantes. Diversos estudios recientes han resaltado La importancia de este tipo de liderazgo a la hora de determinar la calidad de la educación, el desempeño docente y la cultura organizacional de los centros escolares.



En esta línea, (Arocha, 2023) plantea que el liderazgo directivo es “La capacidad y las habilidades que los instructores han desarrollado para prever y generar innovación, transformaciones y cambios estratégicos significativos en los estudiantes dentro de las instituciones educativas a través de la inspiración y el liderazgo eficaz”. Esta definición reconoce que el líder directivo no se limita a una función administrativa, sino que asume un rol transformador, capaz de movilizar procesos innovadores que impactan directamente en el aprendizaje de los estudiantes. El enfoque de Arocha subraya también la importancia de la anticipación y la estrategia, es decir, la visión prospectiva del líder para guiar a la institución en un entorno cambiante.

Asimismo, (Pinilla, 2024) enfatiza el papel del directivo como líder en los procesos de innovación educativa. Según este autor, los líderes escolares deben fomentar una cultura institucional donde la formación continua, el trabajo colaborativo y los proyectos pedagógicos innovadores sean elementos centrales. En su visión, el liderazgo transformacional adquiere protagonismo, ya que permite promover el cambio desde una perspectiva ética y humanista, orientada al desarrollo integral de la comunidad educativa. Este enfoque reconoce el potencial del liderazgo para romper con estructuras tradicionales y abrir paso a una educación más inclusiva, participativa y pertinente.

El liderazgo directivo, según estos autores, debe ir más allá de la gestión administrativa para convertirse en una práctica profundamente pedagógica, centrada en mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Esto implica acompañar a los docentes, brindar oportunidades de desarrollo profesional, y liderar procesos de reflexión y evaluación institucional. (Espinoza y otros, 2025)

Los autores contemporáneos coinciden en que el liderazgo directivo debe ser participativo, pedagógico, estratégico y transformador. Este liderazgo no se ejerce desde la imposición, sino desde la colaboración, el ejemplo, el acompañamiento y la visión compartida. Su impacto no se limita al plano organizacional, sino que alcanza también el desarrollo profesional docente, el clima institucional y, en última instancia, los aprendizajes de los estudiantes.

2.2.1. Liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico, como dimensión del liderazgo directivo, se basa en la interacción directa con los aspectos pedagógicos del quehacer escolar. Esto incluye desde la planificación curricular, el acompañamiento al personal docente, el monitoreo del desempeño en el aula, hasta la promoción de la innovación y la formación continua. De acuerdo con diversos estudios recientes, el liderazgo pedagógico tiene un impacto directo en el clima escolar, el compromiso docente, la participación de los alumnos y, lo que es más importante, el rendimiento académico. (Gamarra, 2024)

Según (Cámac y otros, 2023) el liderazgo pedagógico es una de las dimensiones más influyentes dentro del liderazgo directivo. En su estudio realizado en instituciones educativas de Lima, demostraron que Una mayor capacidad para instruir tiene una fuerte correlación y un liderazgo pedagógico eficaz. Este hallazgo resalta el papel central que tiene el directivo en la orientación del quehacer pedagógico de la institución, ya que su liderazgo no solo organiza, sino que también guía, supervisa y estimula el crecimiento profesional del cuerpo docente.

Por su parte, autores como (Espinoza y otros, 2025) señalan que el liderazgo pedagógico debe ser entendido como una práctica reflexiva que



permite al directivo convertirse en líder curricular, es decir, en un actor clave para asegurar la coherencia entre el currículo, la enseñanza y la evaluación. Esta concepción implica que el directivo participe activamente en Tomar decisiones en la educación escolar, en el diseño de proyectos educativos institucionales y en el establecimiento de foros para el debate y la introspección de los docentes. Lejos de ejercer un liderazgo autoritario, el directivo pedagógico actúa como un facilitador y acompañante del cambio.

(Pinilla, 2024) argumenta que el liderazgo pedagógico transforma la cultura organizacional de los centros educativos al promover la innovación, la colaboración profesional y el aprendizaje organizacional. Para este autor, el liderazgo pedagógico es el medio a través del cual los directivos pueden generar cambios significativos y sostenibles en la enseñanza. Esto se logra al fomentar una visión compartida sobre el aprendizaje, al impulsar procesos de autoevaluación institucional y al crear una cultura donde se valore la mejora continua como un eje fundamental de la práctica docente.

Por lo tanto, el liderazgo pedagógico constituye una dimensión esencial del liderazgo directivo, ya que es el medio por el cual se logra articular la gestión institucional con la mejora de la educación. En el contexto de los desafíos actuales como la inclusión educativa, la transformación digital, Acceso equitativo a la información y la necesidad de innovación constante, los líderes escolares deben asumir un rol pedagógico activo, comprometido y transformador. Solo así será posible construir escuelas que no solo funcionen correctamente, sino que enseñen, aprendan y evolucionen. (Gamarra, 2024)

2.2.2. Gestión escolar

La administración escolar es mucho más que solo papeleo.: es un proceso estratégico, integral y participativo que articula todos los componentes de la vida escolar para garantizar una educación de calidad. Su ejercicio exige del directivo competencias en liderazgo, comunicación, planificación, evaluación, trabajo en equipo y toma de decisiones. Cuando esta gestión se orienta al logro de los fines educativos y se ejerce con responsabilidad, transparencia y compromiso, se convierte en una palanca clave para la transformación de la escuela.

En el contexto actual, caracterizado por exigencias de innovación, inclusión y mejora constante, el liderazgo directivo debe reforzar su dimensión de gestión escolar como herramienta para liderar con visión, ejecutar con eficacia y transformar con sentido pedagógico.

2.2.3. Desarrollo y comunicación efectiva docente

El desarrollo docente se refiere a la capacidad del directivo para promover, facilitar y acompañar el crecimiento profesional del profesorado. En este sentido, el directivo no solo supervisa el trabajo del docente, sino que actúa como un líder pedagógico y formativo, creando condiciones institucionales que favorezcan el perfeccionamiento continuo, la actualización disciplinar, la innovación didáctica y la reflexión crítica sobre la práctica educativa. Tal como afirman (Pinilla, 2024) y (Espinoza y otros, 2025) el liderazgo directivo transformador se mide, entre otros factores, por su capacidad de construir comunidades profesionales de aprendizaje en las que los docentes puedan compartir experiencias, resolver problemas pedagógicos comunes y construir saberes colectivos.

Además, el desarrollo docente implica identificar las necesidades formativas del profesorado, gestionar recursos para su capacitación, establecer



mecanismos de acompañamiento pedagógico y evaluar el impacto de los procesos formativos en la práctica en aula. El directivo que lidera con visión formativa entiende que la mejora institucional solo es posible si existe una cultura de aprendizaje profesional al interior de la escuela. En este sentido, el liderazgo directivo debe ser habilitador, es decir, debe crear oportunidades, espacios y tiempos reales para el aprendizaje docente, reconociendo que la formación continua es un derecho, pero también una responsabilidad ética.

Complementariamente, la comunicación efectiva constituye otra dimensión crucial del liderazgo directivo, ya que es el vehículo a través del cual se transmiten valores, metas, decisiones y emociones dentro de la organización escolar. La comunicación no se limita al intercambio de información, sino que construye relaciones, genera confianza, favorece la participación y previene conflictos. Como señalan diversos estudios recientes, una escuela que comunica bien es una escuela que funciona mejor, coopera más y aprende más rápido.

El liderazgo directivo se expresa también en la habilidad de escuchar activamente, generar consensos, clarificar expectativas y brindar retroalimentación constructiva. Cuando la comunicación es clara, asertiva, bidireccional y basada en el respeto, se fortalece el clima laboral, se mejora la convivencia institucional y se potencia el trabajo colaborativo. Según (Cámac y otros, 2023) los directivos con habilidades comunicativas efectivas logran gestionar con mayor éxito los equipos docentes, resolver conflictos con mayor prontitud y fortalecer el compromiso del personal con la visión institucional.

Además, la comunicación efectiva se convierte en una herramienta de liderazgo pedagógico, ya que permite orientar la práctica docente hacia la mejora, mediante procesos de observación, diálogo pedagógico y



retroalimentación profesional. Un directivo que comunica con claridad y empatía puede motivar, guiar y acompañar a sus docentes de forma significativa, Establecer una relación profesional basada en el respeto mutuo y la confianza. (Tafur y otros, 2024)

No se puede obviar que la gestión comunicativa también incluye la relación con otros miembros de la comunidad educativa, incluidos padres, alumnos, personal administrativo y autoridades externas. En este sentido, la comunicación del directivo trasciende el espacio del aula y se convierte en una herramienta estratégica para construir redes de colaboración, alinear expectativas y mantener informada a la comunidad sobre los procesos escolares. (Medina, 2022)

El desarrollo profesional docente y la comunicación efectiva forman un binomio indispensable dentro del liderazgo directivo, ya que permiten articular la gestión institucional con la mejora pedagógica, estableciendo una cultura de colaboración, aprendizaje y transparencia. Un directivo que promueve el desarrollo docente sin comunicar adecuadamente sus expectativas probablemente no obtenga los resultados esperados. De la misma manera, una buena comunicación, sin un compromiso real con el crecimiento del profesorado, se queda en un ejercicio superficial

2.2.4. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional en la dirección escolar se manifiesta en la habilidad del líder para crear una visión compartida, estimular el pensamiento crítico y promover un compromiso profundo con la mejora educativa. En lugar de ejercer control mediante normas rígidas o jerarquías verticales, el líder transformacional motiva desde la confianza, el ejemplo y la inspiración, elevar el



nivel de la comunidad educativa, que incluye a los educadores a desarrollar todo su potencial profesional y personal. (Park University, 2025)

Autores recientes, como (Arocha, 2023) han destacado que el liderazgo transformacional es indispensable en los directivos escolares del siglo XXI, ya que les permite anticiparse a los cambios, promover procesos de innovación y generar ambientes de trabajo colaborativo. Según esta visión, el director transformacional no solo gestiona, sino que lidera con una visión de futuro, empoderando a su equipo docente, cultivando una cultura institucional positiva y guiando a la escuela hacia una mejora sostenida.

Una de las principales características del liderazgo transformacional es la influencia idealizada, es decir, la capacidad del líder para convertirse en un modelo a seguir. En el contexto escolar, esto implica que el directivo actúe con integridad, coherencia y compromiso ético, generando respeto y credibilidad entre el personal docente. Además, este tipo de liderazgo promueve una motivación inspiradora, transmitiendo entusiasmo por la misión educativa y elevando el nivel tanto para los educadores como para los alumnos.

Otra dimensión clave del liderazgo transformacional es la estimulación intelectual, que se refleja en fomentar el pensamiento crítico, la apertura a nuevas ideas y el cuestionamiento de las prácticas tradicionales. Un líder escolar transformacional incentiva la innovación pedagógica, fomenta el aprendizaje profesional colectivo y crea espacios para la experimentación didáctica. En este marco, el error no se castiga, sino que se concibe como una oportunidad para aprender y mejorar.

Asimismo, Una de las bases del liderazgo transformacional es centrarse en las necesidades únicas de cada persona, es decir, en la atención personal a



Los requisitos, intereses y objetivos de cada miembro del equipo docente. El directivo que ejerce esta forma de liderazgo muestra empatía, escucha activa y ofrece apoyo diferenciado, promoviendo relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza. Esta atención individual refuerza el sentido de pertenencia y eleva los niveles de compromiso organizacional. (Pallares & Rodríguez, 2018)

En este sentido, estudios como el de (Cámac y otros, 2023) revelan Existe una fuerte correlación entre el rendimiento del personal docente y el uso del liderazgo transformacional. Los autores sostienen que cuando los directivos adoptan un enfoque transformacional, el clima institucional mejora, el profesorado se muestra más motivado y dispuesto a innovar, y se incrementa la calidad del proceso educativo en general. Además, la investigación demuestra que este tipo de liderazgo favorece la construcción de comunidades profesionales de aprendizaje, base esencial para el fortalecimiento institucional.

(Zamarripa y otros, 2022) señalan que el liderazgo transformacional también se vincula con el fomento de una cultura organizacional colaborativa, donde los docentes no trabajan de forma aislada, sino como parte de un equipo con metas comunes. Bajo esta perspectiva, el director actúa como un facilitador del cambio y un generador de condiciones para la cooperación profesional, el diálogo pedagógico y la toma de decisiones compartida. (Justo & Ramírez, 2025)

Además, esta dimensión del liderazgo directivo cobra aún más importancia en contextos de alta vulnerabilidad o de bajo desempeño académico, donde los desafíos requieren una reconfiguración profunda de las prácticas escolares y de las creencias del personal. En estos entornos, el liderazgo transformacional no solo motiva, sino que impulsa verdaderas

transformaciones culturales que permiten superar la resistencia al cambio y construir una visión renovada de la escuela como comunidad de aprendizaje. (Gómez, 2024)

2.3. COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE

La conexión emocional de los profesores se conoce como compromiso organizacional, la identificación y la dedicación que un docente tiene con su lugar de trabajo, la institución educativa y la misión de la educación. Este compromiso va más allá de simplemente asistir a clase y se manifiesta en la disposición de los docentes a involucrarse activamente en la vida de la escuela, a contribuir a su mejora y a estar comprometidos con el éxito de sus estudiantes

Una idea fundamental en la gestión es el nivel de compromiso organizativo entre los profesores contemporáneos, ya que representa el grado de vinculación emocional, cognitiva y conductual que los docentes tienen con la institución en la que trabajan. (Alvarado y otros, 2025) Este compromiso se manifiesta en la disposición del profesorado para involucrarse activamente con los objetivos institucionales, asumir responsabilidades más allá de lo exigido y contribuir al desarrollo de un clima escolar positivo. En un contexto de creciente demanda por calidad educativa, innovación y mejora continuaLa dedicación organizativa de los educadores se ha convertido en un elemento central para lograr instituciones educativas eficaces y sostenibles. (Ramírez y otros, 2024)

Uno de los marcos teóricos más populares para comprender el compromiso organizacional es el modelo tridimensional, que identifica tres componentes cruciales: sentirse comprometido, comprometido con mantener el statu quo y comprometido con defender los estándares (Meyer y Allen, 1991, citado por Avila y Pascual, 2020)..



- La conexión emocional se conoce como compromiso emocional del docente hacia la institución, al sentirse identificado con sus valores y metas.
- El compromiso de continuidad se vincula a la percepción del costo asociado con dejar la organización, es decir, la permanencia basada en una evaluación de riesgos personales o profesionales.
- Por último, el compromiso normativo implica una obligación moral percibida de permanecer en la institución, motivada por principios éticos, lealtad o gratitud hacia la organización.

En el ámbito escolar, el compromiso afectivo es el más valorado, ya que se relaciona directamente con una actitud positiva hacia el trabajo, una mayor disposición para colaborar y un fuerte sentido de pertenencia. Cuando los docentes experimentan este tipo de compromiso, se convierten en agentes activos de cambio, participan en proyectos institucionales, se interesan por la mejora continua y aportan con entusiasmo a la vida escolar. Según estudios recientes como el de (Espinoza y otros, 2025) El grado de compromiso emocional de los instructores y el liderazgo pedagógico-gerencial están significativamente correlacionados, lo que demuestra que el entorno institucional y El enfoque de liderazgo tiene un impacto directo en el grado de implicación del profesorado.

El compromiso organizacional docente también está vinculado con otros factores clave como la motivación laboral, el clima institucional, el liderazgo directivo, la comunicación interna, la oportunidad de desarrollo profesional y el reconocimiento del trabajo docente. (Pinilla, 2024) destaca que las escuelas que promueven una cultura de aprendizaje profesional, participación en la toma de decisiones y relaciones laborales respetuosas tienden a tener más dedicación



por parte de sus instructores. Esto implica que el compromiso organizacional no es un rasgo individual estático, sino un fenómeno dinámico, influenciado por el entorno institucional y las condiciones de trabajo.

El compromiso organizacional docente tiene implicaciones directas en múltiples aspectos del quehacer escolar. En primer lugar, está estrechamente relacionado con la eficacia de la enseñanza, ya que un profesor comprometido tiende a planificar mejor, enseñar con mayor dedicación y evaluar con más responsabilidad. En segundo lugar, incide en la convivencia escolar: los docentes comprometidos favorecen un ambiente armónico, colaborativo y orientado al respeto mutuo. En tercer lugar, impacta en la retención del personal, ya que el compromiso actúa como un factor protector frente a la rotación o el abandono profesional. Finalmente, influye en la calidad de los aprendizajes, pues los estudiantes perciben cuando sus docentes están motivados, interesados y emocionalmente vinculados con su trabajo. (Alvarado y otros, 2025)

Por otro lado, la falta de compromiso organizacional docente puede derivar en actitudes de apatía, desmotivación, conflictos internos y baja productividad. Cuando los educadores no se sienten escuchados, respetados o apoyados en su trabajo, difícilmente se comprometerán con sus metas. Por lo tanto, es fundamental que los equipos directivos asuman una posición de liderazgo que sea tanto instructiva como transformadora, que motive e inspire al profesorado, más allá de las funciones burocráticas. (Bading, 2023)

Un aspecto relevante del compromiso organizacional es que también se expresa a través de la conducta extra-rol, es decir, aquellas acciones que los docentes realizan voluntariamente, sin que estén explícitamente establecidas en sus obligaciones contractuales. Por ejemplo, quedarse fuera de horario para



apoyar a estudiantes, participar en actividades extracurriculares, colaborar con otros colegas o contribuir a la mejora institucional. Estas acciones no surgen de la obligación, sino del compromiso con la misión educativa. (Tortolero & Carreón, 2022)

En este contexto, es fundamental entender que el compromiso organizacional no puede imponerse ni exigirse, sino que debe construirse, nutrirse y sostenerse. Según (Beltrán y otros, 2023) se requiere, entre otras cosas, de:

- Políticas institucionales claras y coherentes.
- Prácticas de liderazgo participativo.
- Condiciones laborales dignas.
- Reconocimiento y valoración del trabajo docente.
- Espacios reales para el desarrollo profesional.
- Comunicación efectiva y transparente.

La dedicación organizativa de los educadores es una condición indispensable para el funcionamiento eficaz de las instituciones educativas. Según (Iglesias, 2024) Más allá de una simple disposición al trabajo, representa un vínculo profundo entre el docente y su comunidad escolar, que se traduce en acciones concretas a favor del desarrollo institucional y del aprendizaje de los estudiantes. Su fortalecimiento depende, en gran medida, del tipo de liderazgo ejercido por los directivos, del clima organizacional y de las oportunidades que ofrece la institución para que sus docentes se desarrollen como profesionales reflexivos, colaborativos y comprometidos con la mejora educativa.

2.4. MARCO CONCEPTUAL

1. **Compromiso:** El compromiso es una obligación o acuerdo que alguien adquiere en una situación o con otras personas. Se considera un valor y una virtud, ya que a menudo facilita el éxito en proyectos y relaciones. Cuando alguien se compromete, asume un cierto grado de responsabilidad por un objetivo.
2. **Compromiso organizacional:** Un compromiso es una obligación o promesa que se adquiere en una situación determinada o con otras personas. Dado que a menudo da lugar a relaciones y negocios más exitosos, se considera una virtud y un valor. Cuando alguien se compromete con un objetivo, asume cierto nivel de responsabilidad.
3. **Comunicación efectiva:** La comunicación eficaz es la capacidad de proporcionar información de manera clara, precisa y comprensible, de modo que el receptor comprenda el mensaje de la forma deseada. Implica tanto la claridad en la expresión como la escucha activa para verificar la correcta interpretación del mensaje.
4. **Desarrollo docente:** El desarrollo docente se refiere al proceso continuo mediante el cual los profesores mejoran sus habilidades, conocimientos, experiencia y prácticas pedagógicas para elevar el nivel de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos. Este proceso implica actividades de capacitación, actualización y formación permanente, tanto individuales como colaborativas, con el objetivo de adaptarse a los cambios educativos y promover el crecimiento profesional y personal del docente.
5. **Docente:** Alguien que trabaja como profesor de manera profesional. El objetivo principal de la enseñanza, ya sea en un entorno educativo amplio



- o en un área temática concreta, es transmitir información a otras personas.
- 6. Gestión:** La gestión implica una serie de acciones que hacen posible cualquier actividad u objetivo. En otras palabras, la gestión incluye todo lo que se hace con la intención de abordar un problema o completar un proyecto.
- 7. Gestión escolar:** El término «gestión escolar» describe el conjunto de actividades, procesos y estrategias que buscan mejorar el funcionamiento y los resultados de una institución educativa. Implica la organización, planificación, dirección y evaluación de todos los aspectos de la escuela, desde lo pedagógico hasta lo administrativo, para asegurar un ambiente que favorece la educación y el crecimiento integral de los niños.
- 8. Liderazgo:** La capacidad de dirigir y ayudar a un grupo de personas se conoce como liderazgo. No obstante, un líder puede inspirar a cada miembro a dar lo mejor de sí mismo y aportar ideas creativas, además de influir en el grupo.
- 9. Liderazgo directivo:** El estilo de liderazgo utilizado por los ejecutivos de gestión donde el líder establece metas, define expectativas y supervisa de cerca el cumplimiento de las tareas, con una comunicación unidireccional del líder hacia el equipo. Este estilo se caracteriza por su claridad, precisión y enfoque en la estructura y la consecución de resultados, especialmente útil en situaciones que requieren rapidez y toma de decisiones firmes.
- 10. Pedagogía:** La pedagogía, un campo académico diferenciado con sus propios objetivos, métodos e identidad, entra en las aulas para legitimar y



mejorar los objetivos y procedimientos educativos. Su principal énfasis es el estudio y la reflexión sobre las ideas educativas en diferentes momentos de la vida.



CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODO DE INVESTIGACIÓN

Corresponde al enfoque hipotético-deductivo. Según, ya que la investigación plantea hipótesis las cuales fueron contrastadas. (Sánchez Flores, 2019)

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Porque no hay cambios en las variables, el diseño del estudio no es experimental, pues están fueron observadas en su estado natural sin ninguna intervención.

3.3. NIVEL Y TIPO

Porque el objetivo de hacerlo es establecer una conexión entre las variables en cuestión, es de naturaleza correlacional, de tipo básico, ya que según (Sánchez Flores, 2019) se busca recabar conocimientos sobre el tema de investigación.

3.4. ENFOQUE

Es de enfoque cuantitativo este se caracteriza por utilizar técnicas estadísticas para analizar los datos recolectados (Sánchez Flores, 2019)



3.5. AMBITO Y TEMPORALIDAD

3.5.1. Ámbito

La presente investigación fue realizada en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

3.5.2. Temporalidad

El trabajo fue realizado con los informes recabados durante el periodo comprendido de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2024.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

Dieciocho docentes de los niveles preescolar, primario y secundario de la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca conforman la población.

3.6.2. Muestra

Dieciocho educadores de la escuela Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca conformaron la muestra, lo que representa el 100 % de la población.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.7.1. Técnicas

La técnica utilizada es la encuesta.

3.7.2. Instrumentos

El cuestionario fue la herramienta utilizada.

3.8. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Se utilizó software para procesar los datos de procesamiento de datos IBM Statistics SPSS versión 27 y Microsoft Excel 2019.



3.9. ESTILO O NORMAS DE REDACCIÓN

En el presente estudio se realizó la redacción del trabajo de investigación haciendo uso del estilo APA, 7ma edición.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACION, ANÁLISIS E INTERPRETACION

Al analizar los resultados de la investigación a través de la aplicación del instrumento de recolección de datos compuesto por 16 interrogantes distribuidas de la siguiente manera:

Liderazgo directivo:

- Liderazgo pedagógico
- Gestión escolar
- Desarrollo y comunicación efectiva docente
- Liderazgo transformacional

Compromiso organizacional docente:

- Compromiso afectivo
- Compromiso normativo
- Compromiso de continuidad

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:



Tabla 2

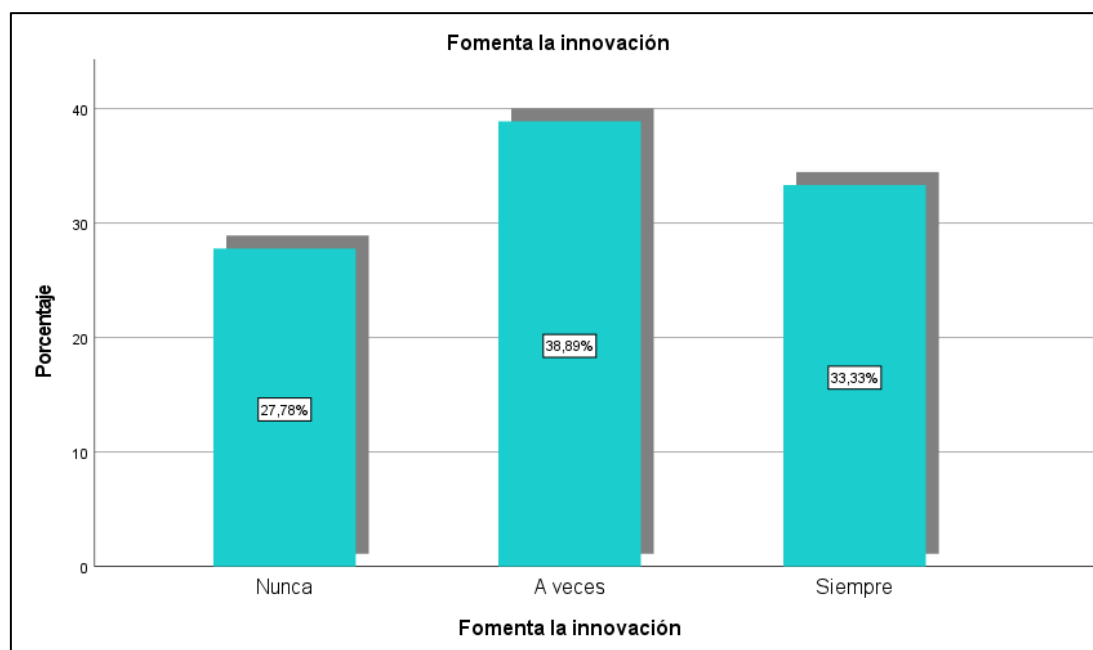
Fomenta la innovación

Fomenta la innovación					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	5	27,8	27,8	27,8
	A veces	7	38,9	38,9	66,7
	Siempre	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 1

Fomenta la innovación



Nota: tabla 2



INTERPRETACIÓN

Al examinar los resultados del estudio que intenta determinar si el la alta dirección y la dedicación de los miembros del cuerpo docente dentro de la escuela educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador fomenta la innovación, se obtuvo como resultado que el 38.89% respondió a veces; el 33.33% respondió siempre; y el 27.78% respondió nunca. Por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que opinan que a veces se fomenta la innovación en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 3

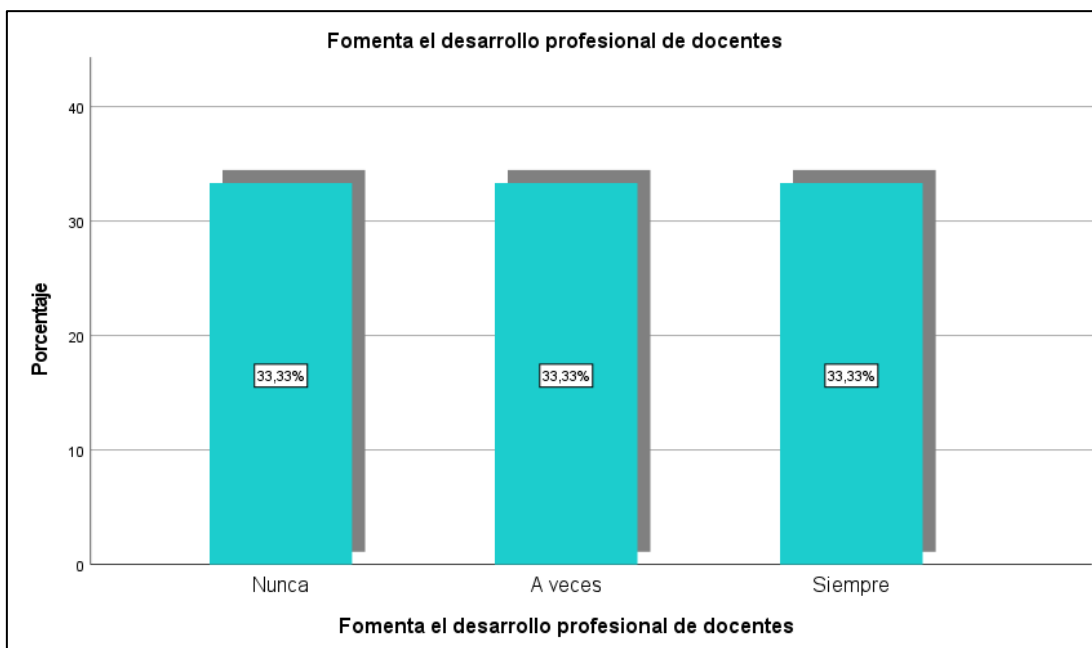
Fomenta el desarrollo profesional de docentes

Fomenta el desarrollo profesional de docentes					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	6	33,3	33,3	33,3
	A veces	6	33,3	33,3	66,7
	Siempre	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario

Figura 2

Fomenta el desarrollo profesional de docentes



Nota: tabla 3



INTERPRETACIÓN

Al analizar Los resultados del estudio que intenta determinar si el la dirección de los directores y la dedicación de los miembros del cuerpo docente a la escuela están relacionados. en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador fomenta el desarrollo profesional de docente, se obtuvo como resultado que el 33.33% respondió a veces; el 33.33% respondió siempre; y el 33.33% respondió nunca. Por lo que se observa que existe una distribución igual de porcentajes de encuestados que opinan que siempre, a veces y nunca opinan que la institución fomenta el desarrollo profesional de docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 4

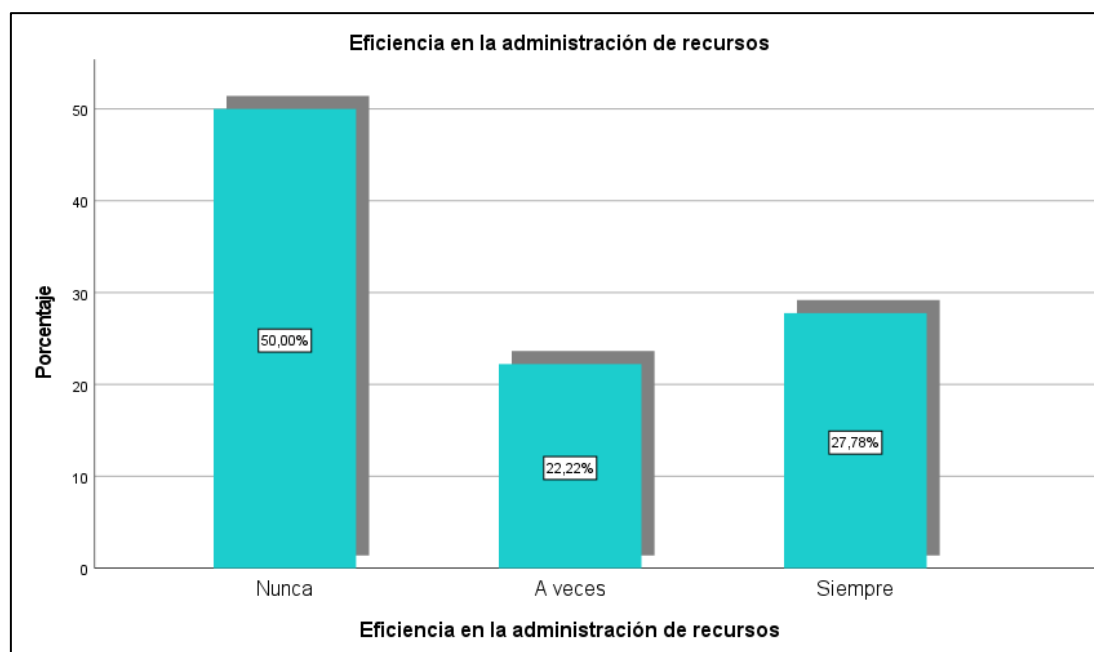
Eficiencia en la administración de recursos

Eficiencia en la administración de recursos					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	9	50,0	50,0	50,0
	A veces	4	22,2	22,2	72,2
	Siempre	5	27,8	27,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario

Figura 3

Eficiencia en la administración de recursos



Nota: tabla 4



INTERPRETACIÓN

Al analizar Los resultados del estudio que intenta determinar si la dedicación y la dirección del profesorado y la administración de la escuela Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador eficacia en la gestión de recursos, se obtuvo como resultado que el 50.00% respondió nunca; el 27.78% respondió siempre; y el 22.22% respondió nunca. Por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que opinan que nunca se tiene una eficiencia en la administración de recursos en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 5

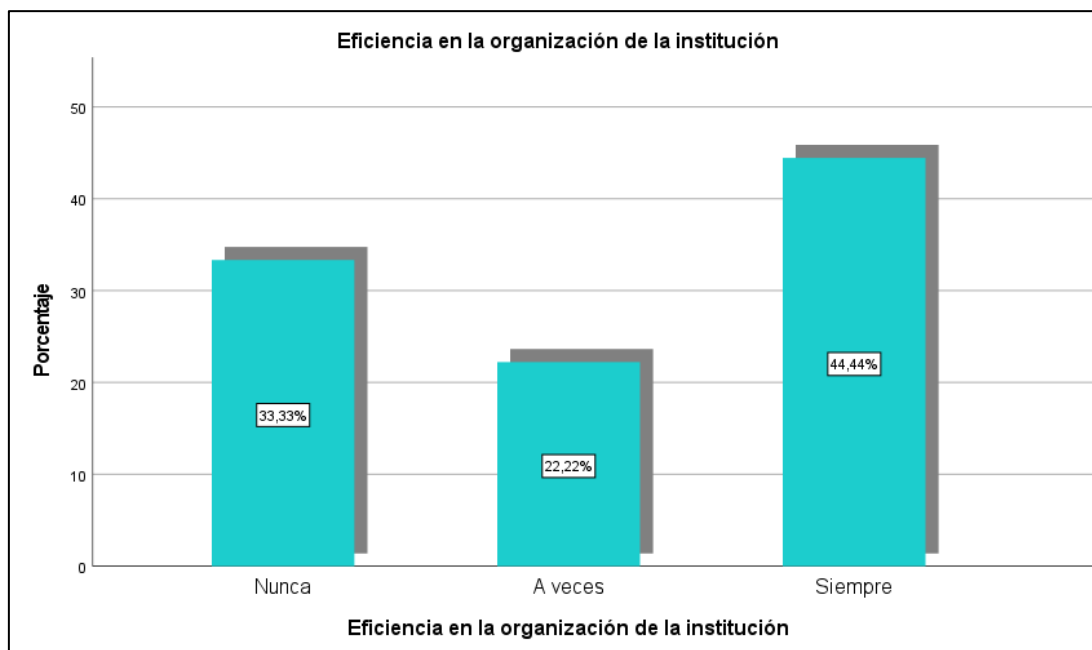
Eficiencia en la organización de la institución

Eficiencia en la organización de la institución					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	6	33,3	33,3	33,3
	A veces	4	22,2	22,2	55,6
	Siempre	8	44,4	44,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 4

Eficiencia en la organización de la institución



Nota: tabla 5



INTERPRETACIÓN

Al analizar Los resultados del estudio que tiene como objetivo determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador eficiencia en la organización de la institución, se obtuvo como resultado que el 44.44% respondió siempre; el 33.33% respondió nunca; y el 22.22% respondió a veces. Por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados opinan que siempre existe eficiencia en la organización de la institución en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 6

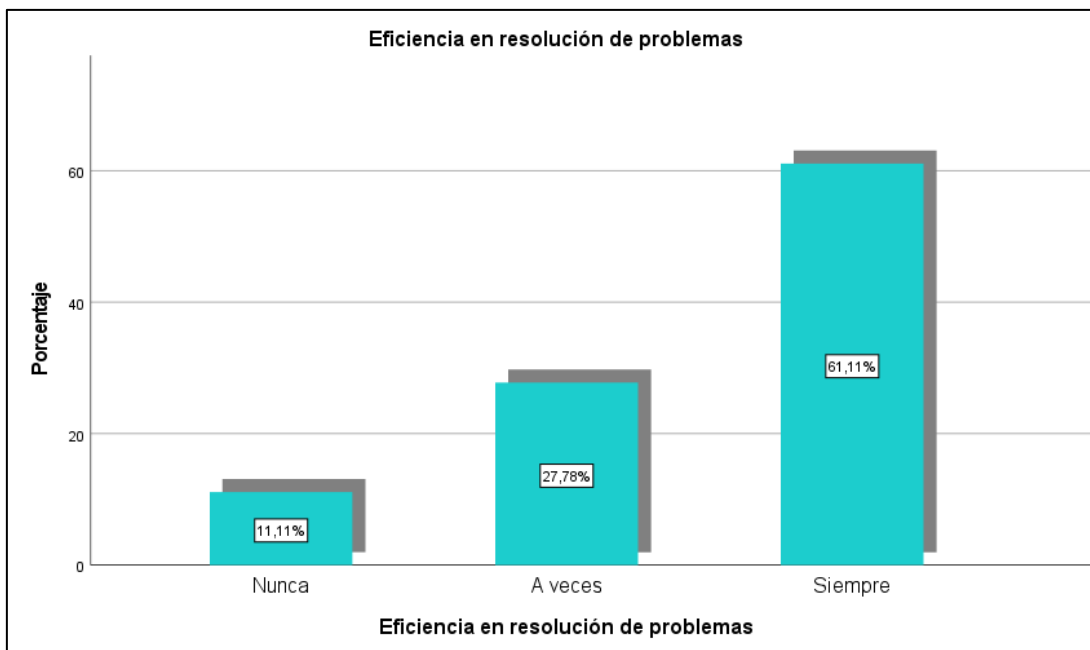
Eficiencia en resolución de problemas

Eficiencia en resolución de problemas					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	2	11,1	11,1	11,1
	A veces	5	27,8	27,8	38,9
	Siempre	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 5

Eficiencia en resolución de problemas



Nota: tabla 6



INTERPRETACIÓN

Al analizar Resultados de estudios que intentan relacionar el liderazgo directivo con la dedicación de los empleados a la empresa docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador eficiencia en resolución de problemas, se obtuvo como resultado que el 61.11% respondió siempre; el 27.78% respondió a veces; y el 11.11% respondió nunca. Por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que siempre existe eficiencia en resolución de problemas en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 7

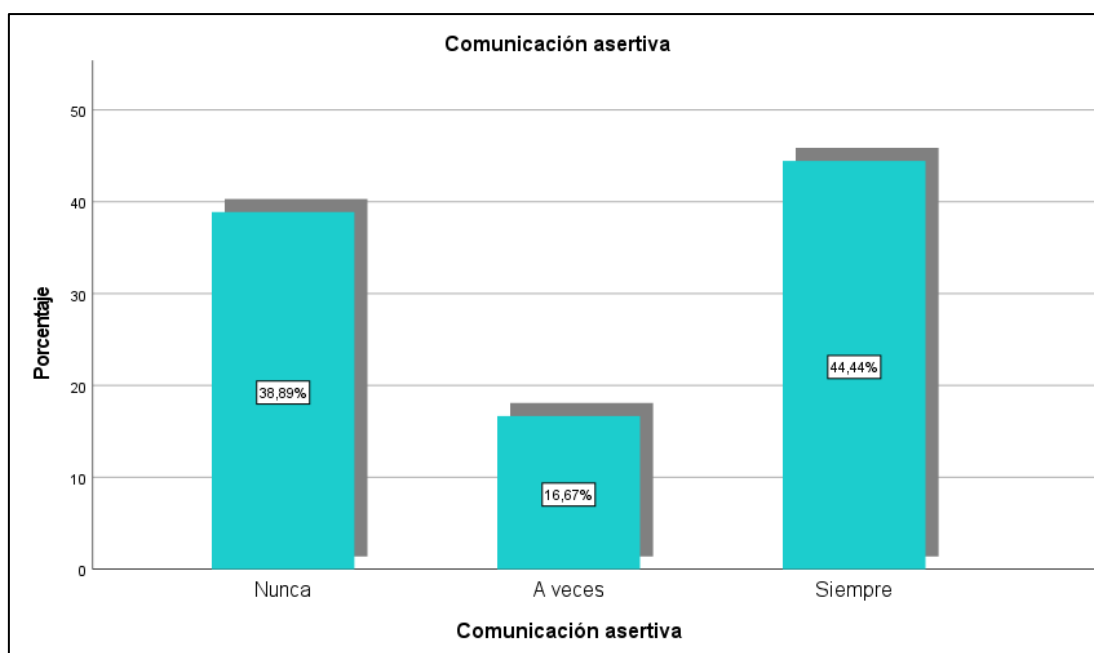
Comunicación asertiva

Comunicación asertiva					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	7	38,9	38,9	38,9
	A veces	3	16,7	16,7	55,6
	Siempre	8	44,4	44,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 6

Comunicación asertiva



Nota: tabla 7



INTERPRETACIÓN

Al analizar los resultados obtenidos en la investigación que tiene como objetivo determinar si Existe una relación entre el liderazgo ejecutivo y el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador comunicación asertiva, se obtuvo como resultado que el 44.44% respondió siempre; el 38.89% respondió nunca; y el 16.67% respondió a veces. Por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que opinan que siempre existe comunicación asertiva en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 8

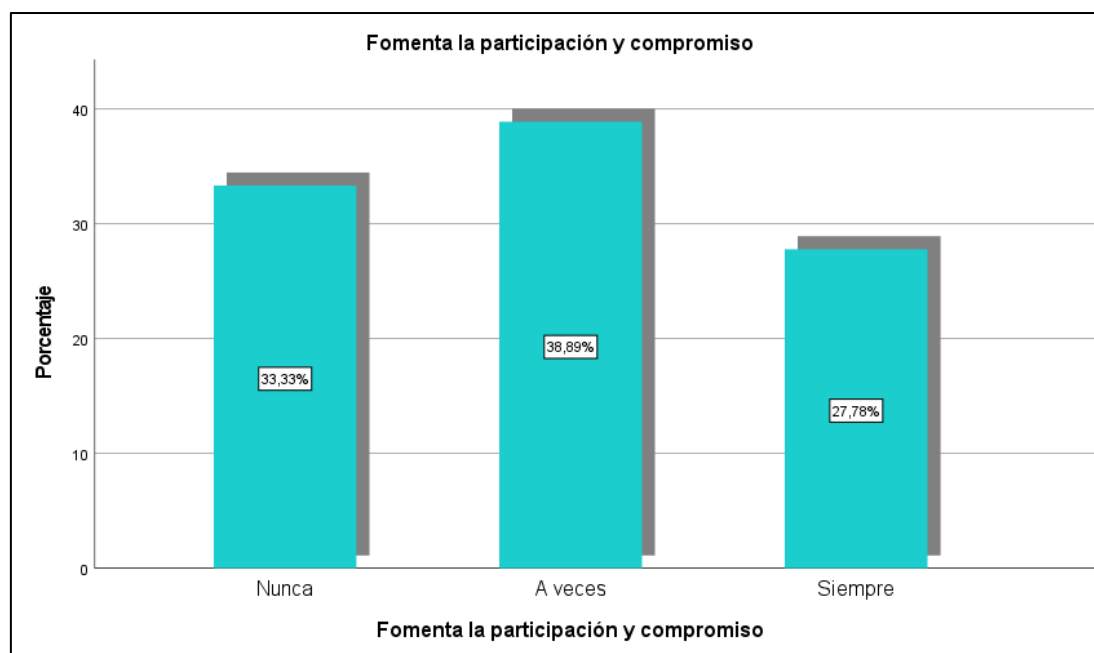
Fomenta la participación y compromiso

Fomenta la participación y compromiso					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	6	33,3	33,3	33,3
	A veces	7	38,9	38,9	72,2
	Siempre	5	27,8	27,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 7

Fomenta la participación y compromiso



Nota: tabla 8



INTERPRETACIÓN

Al analizar Los resultados del estudio que tiene como objetivo determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador fomenta la participación y compromiso, se obtuvo como resultado que el 38.89% respondió a veces; el 33.33% respondió siempre; y el 27.78% respondió nunca. Por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que opinan que a veces se fomenta la participación y compromiso en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 9

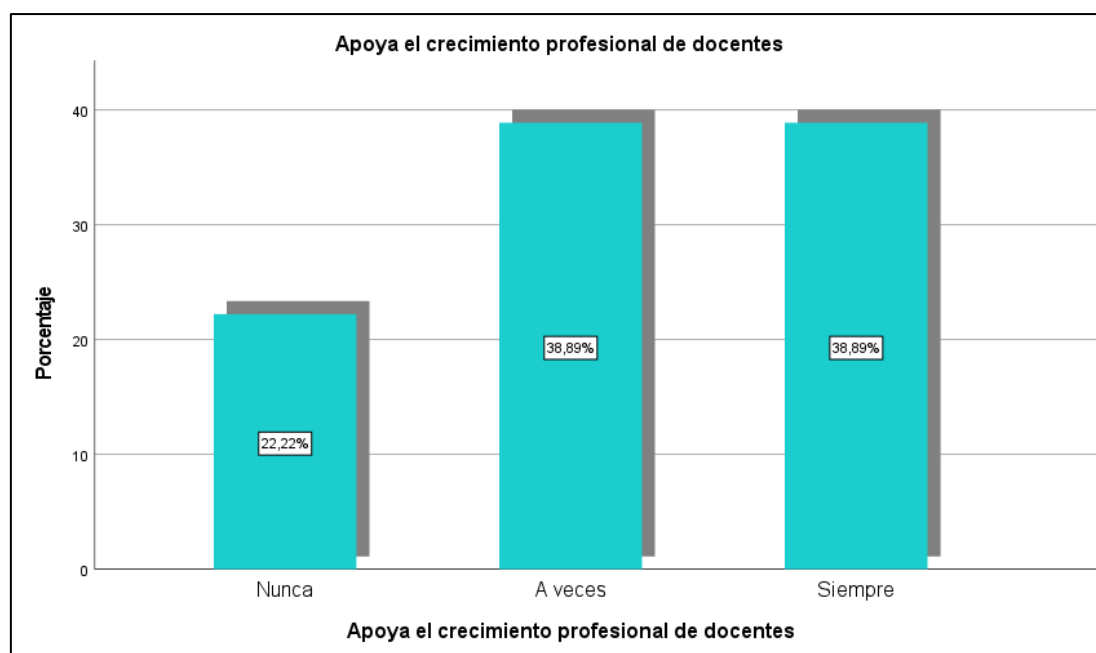
Apoya el crecimiento profesional de docentes

Apoya el crecimiento profesional de docentes					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	4	22,2	22,2	22,2
	A veces	7	38,9	38,9	61,1
	Siempre	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 8

Apoya el crecimiento profesional de docentes



Nota: tabla 9



INTERPRETACIÓN

Lo siguiente se descubrió tras examinar los resultados del estudio realizado en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024 para determinar si el liderazgo directivo está relacionado con dedicación de los educadores a sus organizaciones:

Al indicador apoya el crecimiento profesional de docentes, se obtuvo como resultado que el 38.89% respondió a veces; el 38.89% respondió siempre; y el 22.22% respondió nunca. Por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que opinan que a veces y siempre se apoya el crecimiento profesional de docentes en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 10

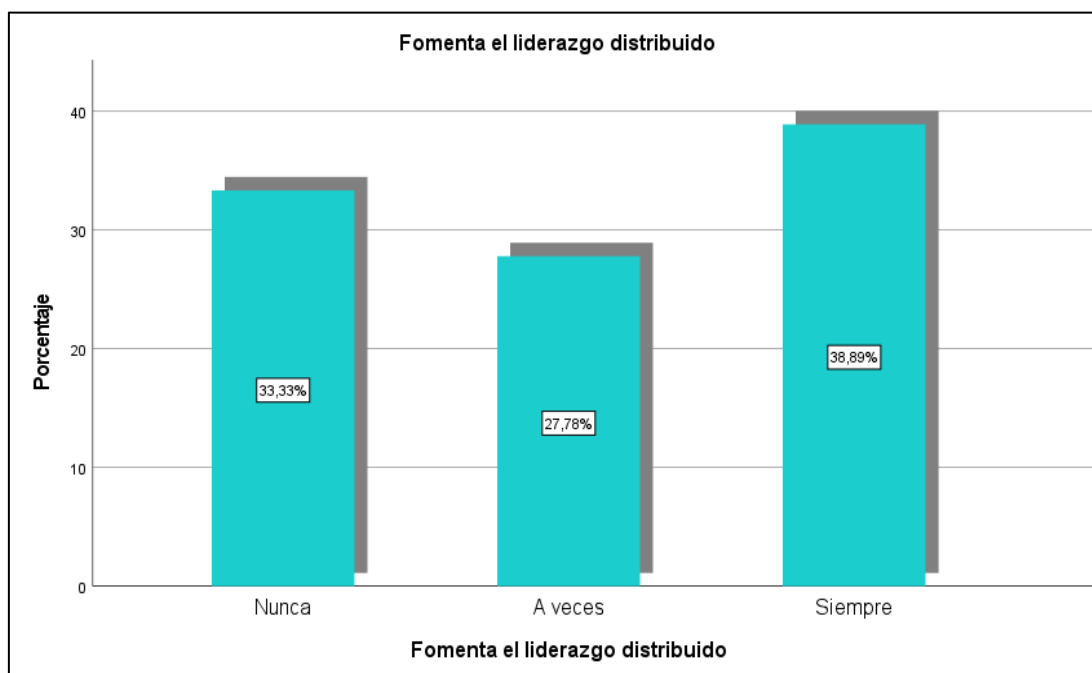
Fomenta el liderazgo distributivo

Fomenta el liderazgo distribuido					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	6	33,3	33,3	33,3
	A veces	5	27,8	27,8	61,1
	Siempre	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 9

Fomenta el liderazgo distributivo



Nota: tabla 10



INTERPRETACIÓN

Al analizar Los resultados del estudio que intenta determinar si la dirección de los directores y la dedicación de los miembros del cuerpo docente a la escuela están relacionados en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador fomenta el liderazgo distribuido, se obtuvo como resultado que el 38.89% respondió siempre; el 33.33% respondió nunca; y el 27.78% respondió a veces. Por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que opinan que siempre se fomenta el liderazgo distribuido en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 11

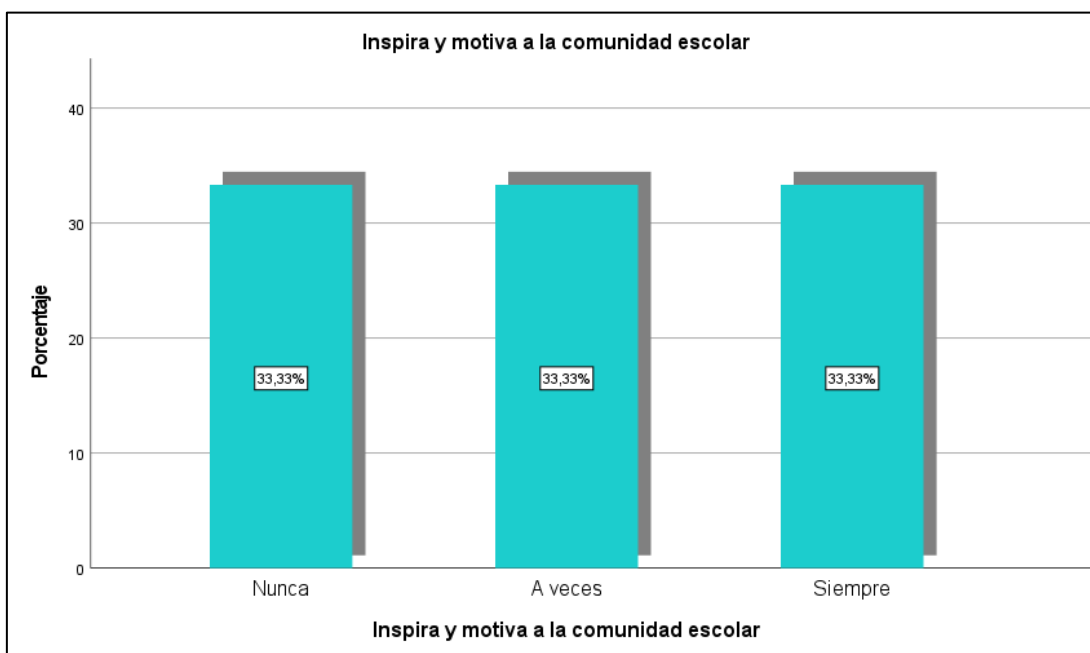
Inspira y motiva a la comunidad escolar

Inspira y motiva a la comunidad escolar					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	6	33,3	33,3	33,3
	A veces	6	33,3	33,3	66,7
	Siempre	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 10

Inspira y motiva a la comunidad escolar



Nota: tabla 11



INTERPRETACIÓN

Al analizar se obtuvo en la investigación que tiene como objetivo determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador inspira y motiva a la comunidad escolar, se obtuvo como resultado que el 33.33% respondió a veces; el 33.33% respondió siempre; y el 33.33% respondió nunca. Por lo que se observa que existe una distribución igual de porcentajes de encuestados que opinan que siempre, a veces y nunca la institución inspira y motiva a la comunidad escolar en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 12

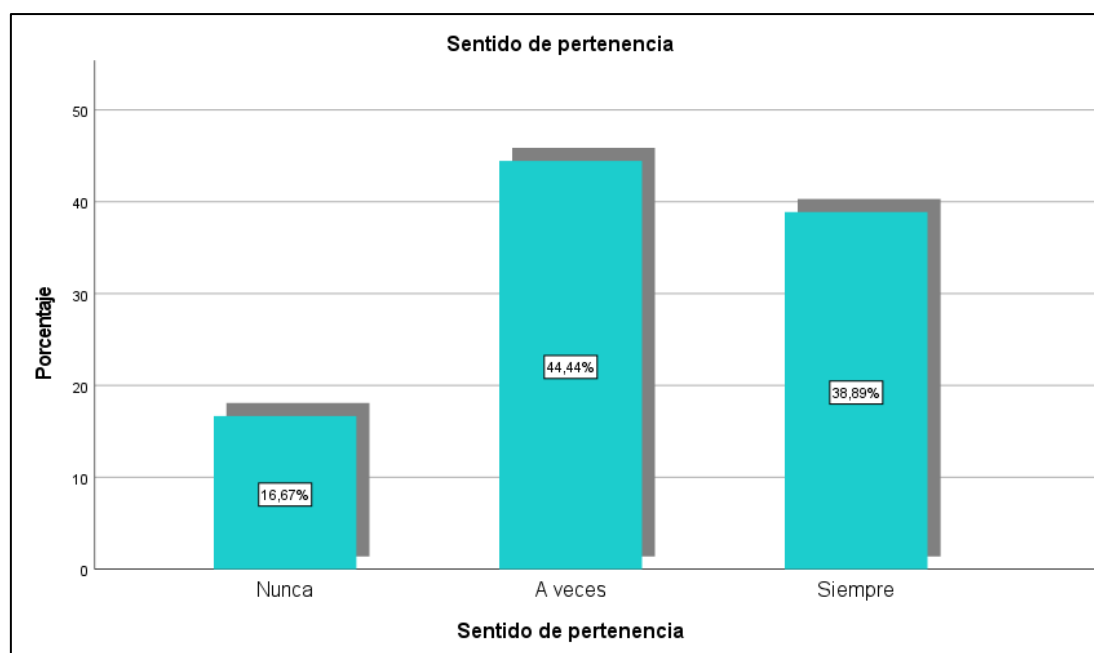
Sentido de pertenencia

Sentido de pertenencia					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	3	16,7	16,7	16,7
	A veces	8	44,4	44,4	61,1
	Siempre	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 11

Sentido de pertenencia



Nota: tabla 12



INTERPRETACIÓN

Al examinar resultados de estudios que intentaron vincular el liderazgo directivo con la dedicación de los empleados a la empresa docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador sentido de pertenencia, se obtuvo como resultado que el 44.44% respondió a veces; el 38.89% respondió siempre; y el 16.67% respondió nunca. Por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que opinan que a veces tienen un sentido de pertenencia asociado a su labor como docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 13

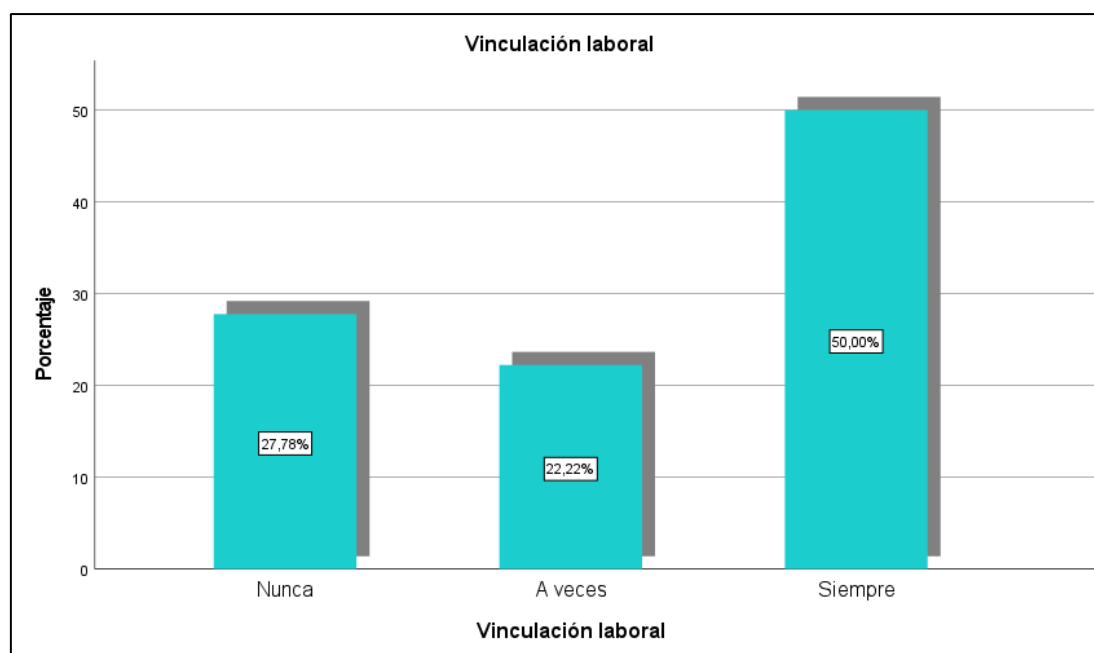
Vinculación laboral

		Vinculación laboral			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	5	27,8	27,8	27,8
	A veces	4	22,2	22,2	50,0
	Siempre	9	50,0	50,0	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 12

Vinculación laboral



Nota: tabla 13



INTERPRETACIÓN

Al evaluar los resultados del estudio que tiene como objetivo determinar si existe una relación entre el liderazgo ejecutivo y el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador vinculación laboral, se obtuvo como resultado que el 50.00% respondió siempre; el 27.78% respondió nunca; y el 22.22% respondió a veces. Por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que opinan que siempre sienten vinculación laboral asociado a su labor como docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 14

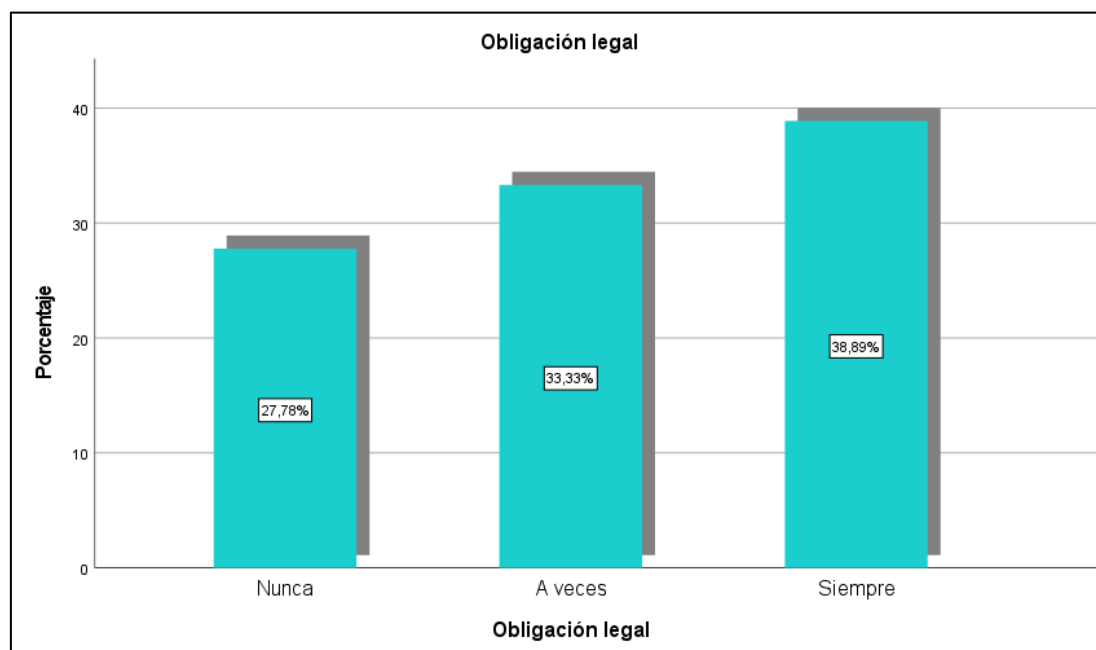
Obligación legal

Obligación legal					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	5	27,8	27,8	27,8
	A veces	6	33,3	33,3	61,1
	Siempre	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 13

Obligación legal



Nota: tabla 14



INTERPRETACIÓN

Al examinar los resultados del estudio que intenta determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador obligación legal, se obtuvo como resultado que el 38.89% respondió siempre; el 33.33% respondió a veces; y el 27.78% respondió nunca. Por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que opinan que siempre sienten la obligación legal asociado a su labor como docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 15

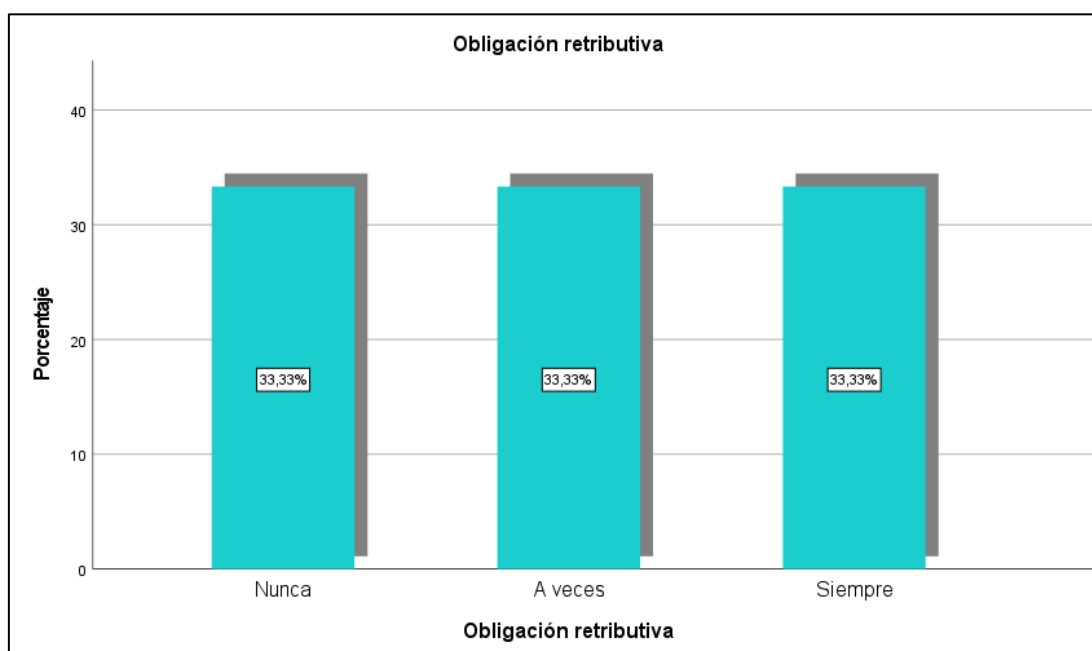
Obligación retributiva

Obligación retributiva					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	6	33,3	33,3	33,3
	A veces	6	33,3	33,3	66,7
	Siempre	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 14

Obligación retributiva



Nota: tabla 15



INTERPRETACIÓN

Lo siguiente se descubrió tras examinar los resultados del estudio realizado en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024 para determinar si el liderazgo directivo está relacionado con el compromiso organizacional de los educadores:

Al indicador obligación retributiva, se obtuvo como resultado que el 33.33% respondió a veces; el 33.33% respondió siempre; y el 33.33% respondió nunca. Por lo que se observa que existe una distribución igual de porcentajes de encuestados que opinan que siempre, a veces y nunca sienten obligación retributiva asociado a su labor como docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 16

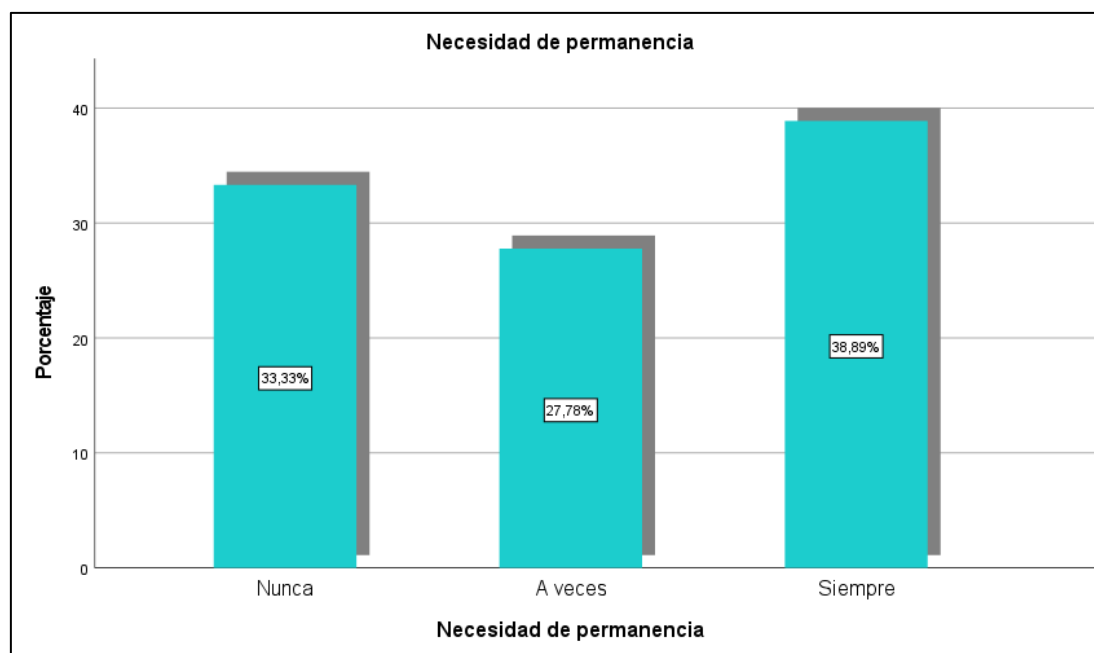
Necesidad de permanencia

Necesidad de permanencia					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	6	33,3	33,3	33,3
	A veces	5	27,8	27,8	61,1
	Siempre	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 15

Necesidad de permanencia



Nota: tabla 16



INTERPRETACIÓN

Al examinar resultados de estudios que intentaron vincular el liderazgo gerencial con la dedicación organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador necesidad de permanencia, se obtuvo como resultado que el 38.89% respondió siempre; el 33.33% respondió nunca; y el 27.78% respondió a veces.

Por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que opinan que siempre sienten la necesidad de permanencia asociado a su labor como docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 17

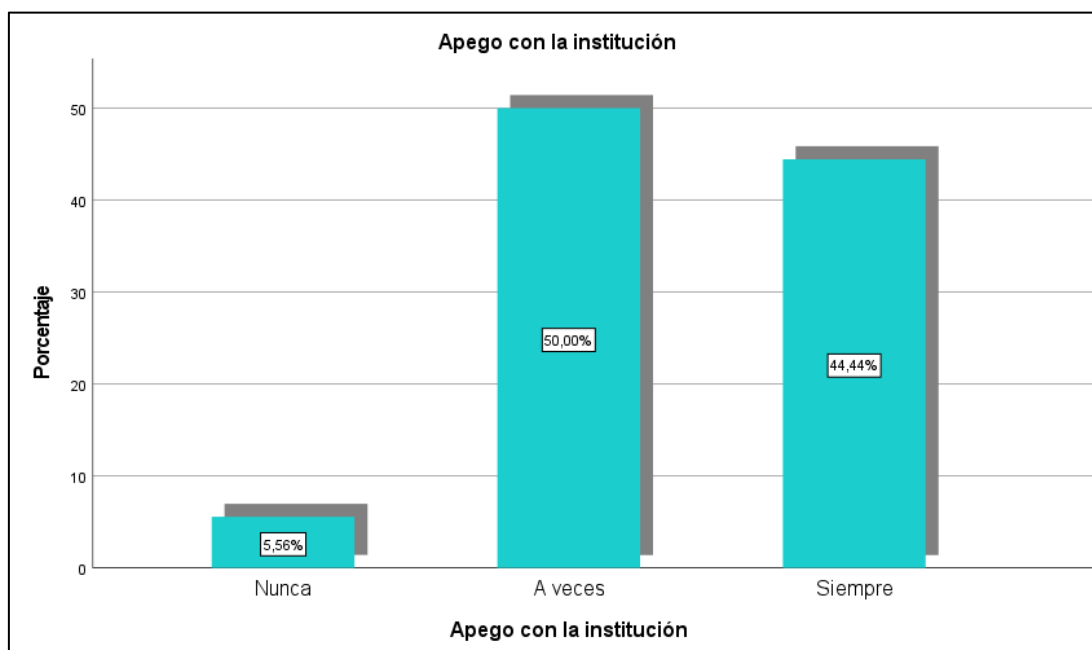
Apego con la institución

Apego con la institución					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	1	5,6	5,6	5,6
	A veces	9	50,0	50,0	55,6
	Siempre	8	44,4	44,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 16

Apego con la institución



Nota: tabla 17



INTERPRETACIÓN

Al examinar resultados de estudios diseñados para determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, se encontró lo siguiente:

Al indicador apego con la institución, se obtuvo como resultado que el 50.00% respondió a veces; el 44.44% respondió siempre; y el 5.56% respondió nunca. Por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que opinan que a veces tienen apego con la institución asociado a su labor como docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca 2024.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Se utiliza una técnica estadística denominada prueba de hipótesis para evaluar si existe suficiente evidencia en los datos recolectados para respaldar una afirmación sobre una población.

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 20

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,182	18	,119	,845	18	,007
Compromiso organizacional docente	,208	18	,038	,856	18	,011

a. Corrección de significación de Lilliefors

Criterio de decisión

- Si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_1
- Si $p > 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

INTERPRETACIÓN

La prueba de Shapiro-Wilk se puede aplicar a muestras aleatorias de tamaño superior a 2, ya que es más adecuada para muestras pequeñas, para muestras de hasta 50 elementos.



Por ello para muestras de hasta 50 elementos analizaremos los datos según los resultados de Shapiro Wilk, por lo tanto, para las pruebas de hipótesis de El estudio se analizará utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman puede variar de -1.00 a +1.00, donde:

- -1.00 = Correlación negativa perfecta
- -0.90 = Correlación negativa muy fuerte
- -0.75 = Correlación negativa considerable
- -0.50 = Correlación negativa media
- -0.25 = Correlación negativa débil
- -0.10 = Correlación negativa muy débil
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables
- +0.10 = Correlación positiva muy débil
- +0.25 = Correlación positiva débil
- +0.50 = Correlación positiva media
- +0.75 = Correlación positiva considerable
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte
- +1.00 = Correlación positiva perfecta

4.2.2. Prueba de hipótesis general

- H₁** : El liderazgo directivo tiene relación significativa positiva con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024.
- H₀** : El liderazgo directivo no tiene relación significativa positiva con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024

Tabla 21

Correlación entre la variable liderazgo directivo y compromiso organizacional docente

Correlaciones		Liderazgo directivo	Compromiso organizacional docente
Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,960**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	18	18
Compromiso organizacional docente	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,960**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	18	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

INTERPRETACIÓN

Al analizar los resultados obtenidos de la aplicación de instrumento de investigación observamos que existe una correlación Rho de Spearman positiva y significativa ($Rho = 0,960$) entre el compromiso organizacional del docente y la variable de liderazgo directo con un valor $P = 0.000$ que es inferior al $p < 0.05$, por lo que podemos aceptar la hipótesis planteada.

Por lo tanto, En la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, podemos confirmar que el compromiso organizacional entre los docentes se correlaciona de manera significativa y positiva con el liderazgo gerencial, y rechazamos la hipótesis nula.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1

H₁ : El liderazgo pedagógico tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

H₀ : El liderazgo pedagógico no tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

Tabla 22

Correlación entre la dimensión liderazgo pedagógico y la variable compromiso organizacional docente

Correlaciones		Liderazgo pedagógico	Compromiso organizacional docente
Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,928**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	18	18
Compromiso organizacional docente	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,928**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	18	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN

Al analizar A partir de los resultados, se puede establecer una conexión Rho de Spearman positiva y significativa (Rho = 0,928) entre la dimensión liderazgo pedagógico y la variable compromiso organizacional docente con un valor P

$=0.000$ que es inferior al $p < 0.05$, por lo que podemos aceptar la hipótesis planteada.

Por lo tanto, Rechazamos la hipótesis nula y confirmamos que el compromiso organizacional entre los docentes de la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca está significativamente correlacionado con el liderazgo pedagógico.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

H₁ : La gestión escolar tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

H₀ : La gestión escolar no tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

Tabla 23

Correlación entre la dimensión gestión escolar y la variable compromiso organizacional docente

Correlaciones		Gestión escolar	Compromiso organizacional docente
Gestión escolar	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,866**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	18	18
Compromiso organizacional docente	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,866**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	18	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).



INTERPRETACIÓN

Al analizar Podemos aceptar la hipótesis, ya que los resultados indican una correlación Rho de Spearman positiva y significativa ($Rho = 0,866$) entre la variable del compromiso organizacional del profesorado y la dimensión de la gestión escolar, con un valor $P = 0,000$, que es inferior a $p < 0,05$.

Por lo tanto, podemos afirmar que, En el Colegio Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca, la dedicación de los educadores y administradores a la misión de la escuela están significativamente correlacionados, y rechazamos la hipótesis nula.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

- H₁** : El desarrollo y comunicación efectiva docente tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.
- H₀** : El desarrollo y comunicación efectiva docente no tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

Tabla 24

Correlación entre la dimensión desarrollo y comunicación efectiva docente y la variable compromiso organizacional docente

Correlaciones		Desarrollo y comunicación efectiva docente	Compromiso organizacional docente
Desarrollo y comunicación efectiva docente	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,906**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	18	18
Compromiso organizacional docente	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,906**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	18	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN

Tras examinar los datos, observamos que la variable del compromiso organizativo del profesorado y la dimensión del desarrollo del profesorado y la comunicación eficaz tienen una correlación Rho de Spearman positiva y significativa ($Rho = 0,906$), con un valor P de 0,000, que es inferior a $p < 0,05$. Por lo tanto, podemos aceptar la teoría.

Por lo tanto, podemos afirmar que el desarrollo y comunicación efectiva docente tiene una fuerte correlación con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca, y rechazamos la hipótesis nula.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 4

H₁ : El liderazgo transformacional tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

H₀ : El liderazgo transformacional tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

Tabla 11

Correlación entre liderazgo transformacional y la variable compromiso organizacional docente

Correlaciones			
		Liderazgo transformacional	Compromiso organizacional docente
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	1,000	,875**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	18	18
Compromiso organizacional docente	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,875**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	18	18

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN

Al analizar según los resultados, se puede establecer una conexión Rho de Spearman positiva y significativa ($Rho = 0,875$) entre la dimensión liderazgo transformacional y la variable compromiso organizacional docente con un valor



$P = 0.000$ que es inferior al $p < 0.05$, por lo que podemos aceptar la hipótesis planteada.

Como resultado, rechazamos la hipótesis nula y confirmamos que el liderazgo transformacional en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca tiene una fuerte asociación con que los educadores tienen hacia sus organizaciones.

4.3. DISCUSION DE RESULTADOS

El objetivo principal era determinar si el compromiso organizacional entre los docentes de la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024 está correlacionado con el liderazgo gerencial. Los resultados mostraron la capacidad de los directivos para inspirar a su personal a alcanzar los objetivos de la organización está correlacionada positivamente con esta característica, siendo estadísticamente significativo ($p = 0,000$) y con un coeficiente de correlación ($Rho = 0,960$).

En referencia a los objetivos específicos establecidos, el análisis del objetivo específico 1, que examinó los niveles de compromiso organizacional de los instructores y su nivel de liderazgo educativo de la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca, encontró una relación fuerte y estadísticamente significativa entre las dimensiones del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional de los docentes ($Rho = 0,928$, $p = 0,000$); De manera similar, el objetivo específico 2, que examinó Cómo afecta la administración a la dedicación de los miembros del cuerpo docente a sus centros educativos en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca, encontró una El coeficiente de correlación entre la dimensión de la administración escolar y la variable del compromiso organizacional de los



docentes es de 0,866, y el nivel de significación es de 0,000, lo que indica una fuerte asociación positiva; De manera similar, en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca, el objetivo específico 3, que buscaba determinar si el desarrollo efectivo de los docentes y la comunicación están relacionados con el compromiso organizacional de los docentes, encontró una correlación positiva significativa entre la variable del compromiso organizacional de los docentes y el aspecto del crecimiento profesional de los educadores y la calidad de su contacto con los estudiantes, con un valor de correlación de ($Rho=0,906$) y un nivel de significación ($p=0,000$). Por último, el cuarto objetivo particular examinó Cómo influye el liderazgo transformador en la dedicación de los miembros del cuerpo docente a sus escuelas de la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca, Existe una fuerte asociación positiva entre la dimensión del liderazgo transformacional y la variable del compromiso organizacional entre los docentes, como lo demuestran el coeficiente de correlación ($Rho = 0,906$) y el nivel de significación ($p = 0,000$). Como resultado, estamos de acuerdo con las hipótesis planteadas y podemos confirmar que, en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, La dedicación de los profesores a la organización está favorablemente y fuertemente correlacionada con el liderazgo administrativo.

Similares resultados son los que obtuvieron (Palacio, 2023) ya que concluye que el liderazgo de la sostenibilidad en todas sus formas, tanto social como medioambiental, es una de las principales prioridades del director educativo, y el desarrollo de un lugar de trabajo que respalde los objetivos académicos y administrativos del centro; no obstante, Algunas políticas y



procedimientos consolidan las funciones administrativas y académicas, al tiempo que limitan la participación del personal.

De igual manera (Rivas, 2021) demuestra de manera inequívoca la importancia del liderazgo para crear una organización creativa; impacto que ejerce el director, para favorecer la implicación de los profesores con la innovación, se basa fundamentalmente en acciones que tienen que ver con aspectos afectivo-emocionales.

Asimismo (Espinoza J. E., 2021) concluye que, dado que todas las instituciones educativas necesitan mantener una comunicación institucional suficiente —es decir, necesitan líderes íntegros que asuman la responsabilidad de sus funciones y demuestren compromiso y responsabilidad social, el liderazgo directivo está estrechamente relacionado con la felicidad de los empleados en el lugar de trabajo.

(Huamancha, 2022) Encontró como dio como resultado un coeficiente Rho de Spearman de 0,707, podemos concluir que existe una relación directa muy significativa entre el componente de liderazgo y la dedicación de los profesores en cinco escuelas primarias del distrito de Coracora en 2022.

(Surichaque, 2022) que obtuvo como el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional están directa y significativamente relacionados en las instituciones educativas públicas de Lima, según la prueba de correlación Rho de Spearman, que arrojó un valor de $r = 0,723..$

(Velasquez, 2023) obtuvo como Los resultados mostraron una asociación fuerte y sustancial entre los factores la orientación y dedicación de la alta dirección de rendimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local n.º 307 de Chucuito (julio de 2022), con una correlación Rho de Spearman de 0,741. Esto



ha llevado a el resultado que ha mostrado la gestión de la unidad ser muy competentes en la gestión pedagógica y docente, lo que demuestra el impacto sustancial de su liderazgo en los resultados de las obligaciones de rendimiento.

(Carpio, 2023) arribó a la conclusión de que En las redes educativas rurales de la UGEL Azángaro 2023, el grado de relación entre el liderazgo distribuido y dedicación de los educadores a sus organizaciones se modera positivamente, Por lo tanto, un fuerte compromiso con la empresa se asocia con un estilo de liderazgo disperso de los docentes.

(Flores, 2022) El cálculo de la prueba de chi cuadrado arroja un resultado de 22,760, que es superior al valor de chi cuadrado de 9,49 que se informó. Además, con un nivel de confianza del 95 %, Con una probabilidad de error del 0,000 %, la prueba de medida simétrica Tau-B de Kendall arroja un resultado de 0,463. Esto sugiere que la influencia del liderazgo educativo es considerable e inmediata en el crecimiento de los compromisos de gestión escolar.

CONCLUSIONES

- PRIMERA** : Con un valor P de 0,000, que es inferior a $p < 0,05$, se demostró que existe una correlación positiva ($Rho = 0,960$) entre los factores de liderazgo en la gestión y el nivel de compromiso organizacional entre los educadores. Por lo tanto, en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024, podemos confirmar que el liderazgo gerencial tiene una relación positiva sustancial con el compromiso organizacional de los docentes, lo que respalda la hipótesis planteada.
- SEGUNDA** : Se analizo que la dimensión liderazgo pedagógico presentó una correlación positiva ($Rho=0,928$), con un valor P $=0,000$ que es inferior al $p < 0.05$, por lo que afirmamos Porque el liderazgo en la educación está relacionado con sustancial en relación con la dedicación organizativa docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.
- TERCERA** : Se identifico que la dimensión gestión escolar presentó una correlación positiva ($Rho=0,866$), con un valor P $=0,000$ que es inferior al $p < 0.05$, por lo que afirmamos que el vínculo entre la administración escolar con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.
- CUARTA** : Se identifico que la dimensión desarrollo y comunicación efectiva presentó una correlación positiva ($Rho=0,906$), con un valor P $=0,000$ que es inferior al $p < 0.05$, por lo que afirmamos que el desarrollo y comunicación efectiva docente tiene relación



significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.

QUINTA : Se analizó que la dimensión liderazgo transformacional presentó una correlación positiva ($Rho=0,875$), con un valor $P=0,000$ que es inferior al $p<0.05$, Por lo tanto, confirmamos la dedicación de los educadores a sus instituciones de la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca está significativamente correlacionado con el liderazgo transformador.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA** : En el colegio privado Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca, existe una buena relación entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional entre los docentes. Por lo tanto, el director debe centrarse en mejorar el liderazgo gerencial para contribuir al compromiso organizacional entre los docentes.
- SEGUNDA** : Con el fin de contribuir al liderazgo pedagógico, lo que mejoraría el compromiso organizativo entre los instructores de la institución, el personal directivo y administrativo de la institución debería fomentar la creatividad y el crecimiento profesional entre los profesores.
- TERCERA** : Con el fin de apoyar el compromiso organizativo del personal docente, el área administrativa de la institución educativa debe mejorar la gestión y administración de recursos, la organización y, por último, la resolución de problemas.
- CUARTA** : Al área directiva de la institución fomentar la participación y compromiso de docentes, administrativos y padres de familia, así como también apoyar el crecimiento profesional de los docentes y fomentar el liderazgo distribuido entre los trabajadores de la institución.
- QUINTA** : A la dirección y administración de la institución educativa fomentar el liderazgo transformacional para inspirar y motivar a la comunidad escolar y mejorar el compromiso organizacional docente en la institución.



BIBLIOGRAFÍA

- Alonzo, L., León, K., & Avendaño, C. E. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(28), 698-711. <https://doi.org/https://revistahorizontes.org>
- Alvarado, M. A., Pachau, W. A., Farro, J. A., & Castillo, C. (2025). Perspectivas del compromiso organizacional de los docentes en la educación: un estudio sistemático. *Revista Impulso*, 5(10). <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i10.120>
- Arocha, J. A. (2023). *Liderazgo directivo en la gestión educativa orientada a crear y sostener una cultura profesional colaborativa*. Florida Global University.
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Philosophical framework for the organizational commitment: discussion of the Allen & Meyer model and proposal of a new model of study. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*.(1), 201-226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Ayala, L. N. (2023). *Liderazgo del equipo directivo y compromiso docente de una institución educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023*. Universidad Cesar Vallejo. <https://doi.org/20.500.12692/120875>
- Bading, W. (2023). Organizational Commitment of Teachers: Its Effects on the Performance of Students in the High Schools of Sanchez Mira. *AIDE Interdisciplinary Research Journal*, 2(1), 92-108. <https://doi.org/10.56648/aide-irj.v2i1.21>
- Beltrán, M., Arán, M. A., Samuel, M., Almonacid, C., & Mansilla, J. (2023). Resiliencia pedagógica y aprendizaje situado en el abordaje de brechas educativas pos-pandemia. Factor clave en la formación de nuevas



generaciones de profesores para Chile. *Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación*, 9(18).
<https://doi.org/10.55560/arete.2023.18.9.9>

Cámac, J. C., Muñoz, R. P., & Escalante, M. E. (2023). Liderazgo Directivo Pedagógico Y Evaluación Del Desempeño Docente En La Institución Educativa N° 8180 Celso Lino Ricaldi. Puente Piedra. Lima. *IGOVERNANZA*, 6(22), 246-266.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.254>

Carpio, D. A. (2023). *Liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las redes educativas rurales de la UGEL Azángaro 2023*. Universidad Nacional del Altiplano. <https://doi.org/20.500.14082/21710>

Córdova, E., Rojas, I., & Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236.

Cruz, R. G. (2021). *Gestión educativa y compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas del distrito de Orurillo*. Universidad Nacional del Altiplano. <https://doi.org/20.500.14082/18267>

Espinoza, J. E. (2021). *Liderazgo Directivo y la Satisfacción Laboral docente en la Unidad Educativa Fiscal Alberto Perdomo Franco*. Universidad de Especialidades Espíritu Santo. <https://doi.org/123456789/3400>

Espinoza, R. D., Sánchez, M. E., & Castillo, C. R. (2025). Liderazgo directivo como líder curricular en tiempos de cambio educativo. *Ciencia y Educación Revista Científica*, 6(4.1).
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15420711>



- Flores, M. L. (2022). *Influencia del liderazgo pedagógico directivo en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas primarias de Desaguadero – 2021*. Universidad Nacional del Altiplano. <https://doi.org/20.500.14082/21654>
- Gamarra, J. C. (2024). Liderazgo directivo en la educación: Una revisión literaria. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1897-1912. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.841>
- Gómez, A. (4 de marzo de 2024). *¿Qué es el liderazgo transformacional?* <https://www.ollusa.edu/blog/what-is-transformational-leadership.html#:~:text=Transformational%20leadership's%20focus%20is%20inspiring,to%20think%20outside%20the%20box.>
- Huamancha, M. M. (2022). *Liderazgo directivo y compromiso docente en cinco instituciones educativas del nivel primario del distrito de Coracora, 2022*. Universidad Cesar Vallejo. <https://doi.org/20.500.12692/103717>
- Iglesias, C. E. (2024). Liderazgo participativo de docentes en educación remota. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 7(1). <https://doi.org/10.35381/e.k.v7i1.3729>
- Justo, S., & Ramírez, M. (19 de mayo de 2025). *El director como promotor del trabajo colaborativo: Intervención formativa: habilidades directivas para la colaboración y la vinculación con la comunidad escolar. Educación básica*. <https://biblioteca.beceneslp.edu.mx/?q=content/el-director-como-promotor-del-trabajo-colaborativo-intervenci%C3%B3n-formativa-habilidades#:~:text=El%20director%20como%20promotor%20del%20tra>



bajo%20colaborativo:,con%20la%20comunidad%20escolar.%20Educaci
%C3%

Mamani, L. (2020). *Liderazgo directivo transformacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas del distrito de Moho, año 2020*. Universidad Nacional del Altiplano. <https://doi.org/20.500.14082/15693>

Medina, E. (2022). Comunicación Educativa y Rendimiento Académico: Estudiantes de Nivelación en la Universidad Técnica de Manabí. *Vitalia Revista Científica y Académica*, 3(1), 226-240. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v3i1.51>

Monterroza, I. (2020). *Concepciones acerca del liderazgo pedagógico de docentes y directivos docentes en la Institución Educativa de Cañaveral*. Universidad Tecnológica de Bolívar. <https://doi.org/20.500.12585/11720>

Olin, E. R. (2022). *Compromiso organizacional docente y liderazgo directivo en instituciones educativas públicas de la Ugel 02, Lima – 2022*. Universidad Cesar Vallejo. <https://doi.org/20.500.12692/97970>

Palacio, H. H. (2023). *Análisis del liderazgo directivo como elemento estratégico para el logro de los resultados académicos y administrativos del Centro Educativo Indígena Número Diez*. Universidad Autónoma de Bucaramanga. <https://doi.org/20.500.12749/22584>

Pallares, M. R., & Rodriguez, K. I. (2018). *liderazgo transformacional: estrategia para mejorar la práctica docente en el aula*. Universidad de la Costa CUC.

Park University. (15 de abril de 2025). *Liderazgo transformacional en educación: Cómo incipirar el cambio*. <https://www.park.edu/blog/transformational->



leadership-in-education-how-to-inspire-

change/#:~:text=Los%20l%C3%ADderes%20transformacionales%20act
%C3%BAan%20como,pertenencia%20dentro%20de%20la%20escuela.

Pinilla, R. F. (2024). El directivo docente como líder en los procesos de innovación educativa. *Competitividad, educación y lo jurídico en el entramado social*, 5(3). <https://doi.org/10.51247/pdlc.v5i3.472>

Pino, F., & Pasmanik, D. (2021). Creencias de directores de establecimientos educacionales municipales acerca del compromiso docente. *CONICYT Chile*, 47(1), 71-90. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000100071>

Ramírez, L., Hernández, M. V., & Mehía, J. E. (2024). *El Proceso de Mejora Continua Orientaciones para las escuelas de Educación Básica*. Secretaría de Educación Pública.

Rivas, J. C. (2021). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. CBUC, CESCA. <https://doi.org/10803/672024>

Rivera, R. E. (2022). *Estilos de liderazgo directivo y cultura organizacional docente en una institución educativa de Yanacancha, Cerro de Pasco, 2022*. Universidad Cesar Vallejo. <https://doi.org/20.500.12692/97814>

Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>



- Surichaque, M. d. (2022). *Liderazgo directivo y compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022*. Universidad Cesar Vallejo.
<https://doi.org/20.500.12692/99125>
- Tafur, C. A., Centurión, Á. J., & Villegas, V. R. (2024). Comunicación efectiva y liderazgo: Claves para la gestión exitosa de las instituciones educativas en Latinoamérica. *Revista Tribunal*, 4(9), 360-379.
<https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v4i9.84>
- Tortolero, R., & Carreón, A. G. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de durango México. *TLATEMOANI Revista Académica de Investigación*, 13(39), 1-17.
- Velasquez, W. E. (2023). *El liderazgo directivo y su relación con los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito - Juli 2022*. Universidad Nacional del Altiplano.
<https://doi.org/20.500.14082/21763>
- Zamarripa, J. M., Vega, M. Á., & Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20).
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE BASE DE DATOS

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	v1	v2	d1	d2	d3	d4
1	A veces	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	20,00	14,00	4,00	6,00	8,00	2,00
2	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	13,00	8,00	2,00	5,00	5,00	1,00
3	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	21,00	14,00	4,00	7,00	8,00	2,00
4	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30,00	18,00	6,00	9,00	12,00	3,00
5	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	13,00	12,00	3,00	4,00	5,00	1,00
6	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	12,00	7,00	2,00	3,00	6,00	1,00
7	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	28,00	17,00	5,00	8,00	12,00	3,00
8	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29,00	18,00	6,00	8,00	12,00	3,00
9	A veces	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	18,00	12,00	4,00	4,00	8,00	2,00
10	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	11,00	7,00	2,00	4,00	4,00	1,00
11	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	12,00	7,00	3,00	3,00	5,00	1,00
12	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29,00	18,00	6,00	9,00	12,00	2,00
13	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29,00	18,00	6,00	9,00	11,00	3,00
14	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	12,00	8,00	2,00	5,00	4,00	1,00
15	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25,00	17,00	4,00	8,00	10,00	3,00
16	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	26,00	13,00	5,00	9,00	10,00	2,00
17	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	29,00	17,00	6,00	9,00	11,00	3,00
18	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	15,00	9,00	3,00	5,00	5,00	2,00



ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo directivo y su relación con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús Juliaca 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODO
Problema general ¿Cómo el liderazgo directivo se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024?	Objetivo general Determinar si el liderazgo directivo se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024	Hipótesis general El liderazgo directivo tiene relación significativa positiva con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca 2024	Variable 1 Liderazgo directivo	Liderazgo pedagógico: - Fomenta la innovación - Fomenta el desarrollo profesional de docentes Gestión escolar: - Eficiencia en la administración de recursos - Eficiencia en la organización de la institución - Eficiencia en resolución de problemas Desarrollo y comunicación efectiva docente: - Comunicación asertiva - Fomenta la participación y compromiso - Apoya el crecimiento profesional de docentes - Fomenta el liderazgo distribuido Liderazgo transformacional:	Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Explicativo Diseño: No experimental Muestra: 18 docentes de la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús Juliaca 2024.
Problemas específicos P.E.1. ¿Cómo el liderazgo pedagógico se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca?	Objetivos específicos O.E.1. Analizar si el liderazgo pedagógico se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca	Hipótesis específicas H.E.1. El liderazgo pedagógico tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca.			
P.E.2. ¿Cómo la gestión escolar se relaciona con el compromiso organizacional docente en la	O.E.2. Identificar si la gestión escolar se relaciona con el compromiso organizacional	H.E.2. La gestión escolar tiene relación significativa con el compromiso organizacional			



Institución Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca?	Educativa docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca	docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca		- Inspira y motiva a la comunidad escolar
P.E.3. ¿Cómo el desarrollo y comunicación efectiva docente se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca?	O.E.3. Identificar si el desarrollo y comunicación efectiva docente se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca	H.E.3. El desarrollo y comunicación efectiva docente tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca	Variable 2 Compromiso organizacional docente	<u>Compromiso afectivo:</u> - Sentido de pertenencia - Vinculación laboral <u>Compromiso normativo:</u> - Obligación legal - Obligación retributiva <u>Compromiso de continuidad:</u> - Necesidad de permanencia - Apego con la institución
P.E.4. ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca?	O.E.4. Analizar si el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca	H.E.4. El liderazgo transformacional tiene relación significativa con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de Juliaca		



ANEXO 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: CHAYJA Aguilar Luis
2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UNIVERSITARIO
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
4. Autor del instrumento: JORGE FRANCISCO VILCA CONDORI
5. Título de la tesis: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: APROBADO

Lugar y fecha: Juliaca, ...

.....
Firma del experto
Luis Chayja Aguilar
DNI N°: 02363024



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: Huamani Suarez Judy
2. Cargo e institución donde labora: Docente UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
4. Autor del instrumento: Jorge Francisco Vilca Andoni
5. Título de la tesis: Liderazgo Directivo y su Relación con el compromiso organizacional Docente en la I.E. Educativa Privada Sagrada Corazón de Jesús Juliaca.

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

APROBADO

Lugar y fecha: Juliaca, ...

Firma del experto

DNI N°:

40673820.



ANEXO 4. CONSENTIMIENTO

CONSENTIMIENTO

Título: “Liderazgo directivo y su relación con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús Juliaca 2024”

Yo, ... identificado con DNI N°....., docente de la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Juliaca, manifiesto se me informo sobre la investigación titulada “Liderazgo directivo y su relación con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús Juliaca 2024”, así como también sobre el manejo de la información, la cual será obtenida solo con fines académicos, por lo cual se brindará confidencialidad de cada uno de los encuestados.

La información brindada es voluntaria y confidencial, por ello otorgo mi consentimiento para poder ser encuestado.

....., ...de..... del 2024.

.....

Firma y sello



ANEXO 5. INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

TITULO: "Liderazgo directivo y su relación con el compromiso organizacional docente en la Institución Educativa Privada Sagrado Corazón de Jesús Juliaca 2024"

INSTRUCCIONES: marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta.

APELLIDOS Y NOMBRES:

1 = NUNCA	2 = A VECES	3 = SIEMPRE
-----------	-------------	-------------

VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

DIMENSION	INDICADOR	1	2	3
1.1. Liderazgo pedagógico	1.1.1. Fomenta la innovación			
	1.1.2. Fomenta el desarrollo profesional de docentes			
1.2. Gestión escolar	1.2.1. Eficiencia en la administración de recursos.			
	1.2.2. Eficiencia en la organización de la institución			
	1.2.3. Eficiencia en resolución de problemas			
1.3. Desarrollo y comunicación efectiva docente	1.3.1. Comunicación asertiva			
	1.3.2. Fomenta la participación y compromiso			
	1.3.3. Apoya el crecimiento profesional de docentes			
	1.3.4. Fomenta el liderazgo distribuido			
1.4. Liderazgo transformacional	1.4.1. Inspira y motiva a la comunidad escolar			

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE

DIMENSION	INDICADOR	1	2	3
-----------	-----------	---	---	---



2.1. Compromiso afectivo	2.1.1. Sentido de pertenencia			
	2.1.2. Vinculación laboral			
2.2. Compromiso normativo	2.2.1. Obligación legal			
	2.2.2. Obligación retributiva			
2.3. Compromiso de continuidad	2.3.1. Necesidad de permanencia			
	2.3.2. Apego con la institución			

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 29 - 01 - 2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JORGE FRANCISCO VILCA CONDORI

Dirección: Jirón primavera D-21 Azángaro

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01531510

Teléfono: 951 856 049 email: Jorgevilca2207@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: _____ MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: _____ MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: _____ MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS JULIACA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Compromiso organizacional, docentes, y liderazgo directivo.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32


Firma de Autor



huella digital

29 - 01 - 2026

Fecha