Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Estilos de liderazgo y compromiso institucional en docentes de la I.E. N 20321 “Santa Rosa” - Huacho, 2025

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Gestión Educativa con Mención en Pedagogía

Autor

Felix Fabricio Villanueva Orihuela

Asesora

Dra. Geraldina Rebeca Parihuaman Quinde

Dra. Geraldina R. Parihuaman Quinde
DOCENTE UNIVERSITARIO
DNU - 676

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

Escuela de Posgrado
Maestría: Ciencias de la Gestión Educativa con Mención en Pedagogía

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Felix Fabricio Villanueva Orihuela	72847158	19 de Agosto del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Dra. Geraldina Rebeca Parihuaman Quinde	33826021	https://orcid.org/0000-0003-0805-1702
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO - MAESTRÍA		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Dra. Gladys Margot Gavedia Garcia De Hijar	15855951	https://orcid.org/0000-0003-2514-4572
Dr. Manuel Alcides Changana Garcia	15741036	https://orcid.org/0000-0001-9224-9265
Dra. Tania Zayda Cuellar Camarena	41073428	https://orcid.org/0000-0002-2457-8937

FELIX FABRICIO VILLANUEVA ORIHUELA (2026-04...

ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA I.E. N 20321 "SANTA ROSA" - HUACHO, 2...

DGI-POSGRADO 2026

Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3604886979

Fecha de entrega
1 jul 2026, 3:56 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
1 jul 2026, 4:03 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
TESIS_ANTIPLAGIO_-_ESTILOS_DE_LIDERAZGO_Y_COMPROMISO.pdf

Tamaño del archivo
1.1 MB

83 páginas

16.774 palabras

96.962 caracteres

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

19% Fuentes de Internet
7% Publicaciones
12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Con profunda gratitud a mis padres, quienes con su amor infinito y sacrificios silenciosos trazaron el camino para que yo pudiera alcanzar mis sueños. Gracias por creer en mí incluso en los momentos de cansancio y por recordarme siempre el valor de la educación. A ustedes, que me dieron las alas para volar y las raíces para nunca olvidar de dónde vengo, les dedico con orgullo este grado de maestría

Felix Fabricio Villanueva Orihuela

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por ser el refugio seguro donde siempre encuentro paz. Gracias por su paciencia infinita durante las largas horas de estudio, por comprender mis ausencias y por alentarme cuando el cansancio parecía ganar la batalla. Este logro no me pertenece solo a mí; es el fruto de su amor, de sus palabras de aliento y de los sacrificios que, como hogar, hicimos para alcanzar esta meta. Gracias por ser mi mayor motivación para seguir creciendo como profesional y como ser humano

Felix Fabricio Villanueva Orihuela

ÍNDICE

DEDICATORIA iv
AGRADECIMIENTO vi
INDICE DE TABLAS ix
INDICE DE FIGURAS x
RESUMEN xi
ABSTRACT xii
INTRODUCCIÓN xiii
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15
1.1. Descripción de la realidad problemática 15
1.2. Formulación de problema 17
1.2.1. Problema general 17
1.2.2. Problemas específicos 17
1.3. Objetivos 18
1.3.1. Objetivo general 18
1.4. Justificación 18
1.4.1. Teórica 18
1.4.3. Social 19
1.5. Delimitaciones del estudio 19
CAPITULO II MARCO TEÓRICO 21
2.1. Antecedentes de la Investigación 21
2.1.1. Internacionales 21
2.1.2. Nacionales 24
2.2. Bases teóricas 27
2.2.1. Estilos de liderazgo 27
2.2.2. Compromiso institucional 38
2.3. Bases filosóficas 46
2.4. Definición de términos básicos 47
2.5. Hipótesis 51
2.5.1. Hipótesis general 51

2.6. Operacionalización de variables....52
CAPITULO III METODOLOGIA....53
3.1. Diseño metodológico....53
3.2. Población y muestra....53
3.2.1. Población....53
3.2.2. Muestra....53
3.3. Técnicas de recolección de datos....54
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información....55
CAPITULO IV RESULTADOS....56
4.1. Análisis de los resultados....56
4.2. Generalización entorno la hipótesis central....61
CAPITULO V DISCUSIÓN....69
5.1. Discusión de los resultados....69
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES....71
6.1. Conclusiones....71
6.2. Recomendaciones....72
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS....73
5.1. Fuentes documentales....73
5.2. Fuentes bibliográficas....76
MATRIZ DE CONSISTENCIA....79
MATRIZ DE DATOS....81
INSTRUMENTO 01....82
INSTRUMENTO 02....83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable X 52
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y 52
Tabla 3. Población de estudio 53
Tabla 4. Muestra de estudio 53
Tabla 5. Validez del cuestionario 55
Tabla 6. Estilos de liderazgo directivo 56
Tabla 7. Dimensión directiva 57
Tabla 8. Dimensión participativa 58
Tabla 9. Dimensión transformacional 59
Tabla 10. Compromiso institucional 60
Tabla 11. Los estilos de liderazgo y el compromiso institucional 61
Tabla 12. La dimensión directiva y el compromiso institucional 63
Tabla 13. La dimensión participativa y el compromiso institucional 65
Tabla 14. La dimensión transformacional y el compromiso institucional 67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estilos de liderazgo directivo 56
Figura 2. Dimensión directiva.....57
Figura 3. Dimensión participativa.....58
Figura 4. Dimensión transformacional.....59
Figura 5. Compromiso institucional.....60
Figura 6. La dimensión directiva y el compromiso institucional.....64
Figura 7. La dimensión participativa y el compromiso institucional.....66
Figura 8. La dimensión transformacional y el compromiso institucional.....68

RESUMEN

La presente investigación nació del interés por comprender cómo la gestión humana y el acompañamiento directivo transforman el entorno pedagógico, teniendo como objetivo principal determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en el cuerpo docente de la I.E. N.° 20321 “Santa Rosa” en la ciudad de Huacho durante el año 2025.

Desde el plano metodológico, el estudio se cimentó en un enfoque cuantitativo de tipo básico, adoptando un diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. Esta estructura permitió observar la realidad de la institución en un momento único y natural, sin alterar las variables. La población, conformada íntegramente por los docentes de la institución, participó activamente mediante la respuesta a cuestionarios debidamente validados y confiables, los cuales exploraron las percepciones sobre el mando directivo y el vínculo emocional con la escuela.

Los hallazgos obtenidos fueron reveladores y profundamente significativos. Se logró evidenciar una relación de intensidad muy alta entre los estilos de liderazgo y el compromiso institucional, lo que sugiere que el comportamiento del líder no es un factor aislado, sino el motor que impulsa la lealtad docente. De manera específica, se halló que las dimensiones de liderazgo directiva, participativa y transformacional guardan una conexión estrecha con el compromiso; es decir, cuando el docente se siente guiado, tomado en cuenta en las decisiones y motivado hacia una visión compartida, su identificación con la institución se fortalece notablemente.

Finalmente, la investigación concluye que el liderazgo ejercido por los directivos no es solo una función administrativa, sino una fuerza que influye sustancialmente en el nivel de compromiso de los docentes. Se confirma que una gestión empática, clara y transformadora en la I.E. “Santa Rosa” es la clave para asegurar que los maestros no solo permanezcan en sus puestos, sino que se involucren de corazón en la misión educativa, garantizando así un servicio de mayor calidez y calidad para los estudiantes huachanos.

Palabras clave: liderazgo, compromiso institucional, docentes, gestión educativa.

ABSTRACT

This research stemmed from an interest in understanding how human resource management and leadership support transform the pedagogical environment. Its main objective was to determine the relationship between leadership styles and institutional commitment among the teaching staff of the Santa Rosa School (I.E. N.° 20321) in the city of Huacho during the year 2025. Methodologically, the study employed a basic quantitative approach, adopting a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. This structure allowed for the observation of the institution's reality at a single, natural moment, without altering the variables. The population, comprised entirely of the institution's teachers, actively participated by responding to duly validated and reliable questionnaires, which explored their perceptions of leadership and their emotional connection to the school.

The findings were revealing and profoundly significant. A very strong correlation was found between leadership styles and institutional commitment, suggesting that leader behavior is not an isolated factor, but rather the driving force behind teacher loyalty. Specifically, the dimensions of directive, participative, and transformational leadership were found to be closely linked to commitment; that is, when teachers feel guided, included in decision-making, and motivated toward a shared vision, their identification with the institution is significantly strengthened.

Finally, the research concludes that the leadership exercised by administrators is not merely an administrative function, but a force that substantially influences the level of teacher commitment. It confirms that empathetic, clear, and transformational management at the "Santa Rosa" Educational Institution is key to ensuring that teachers not only remain in their positions, but also wholeheartedly engage with the educational mission, thus guaranteeing a warmer and higher-quality service for the students of Huacho.

Keywords: leadership, institutional commitment, teachers, educational management.

INTRODUCCIÓN

En el mundo cada vez más moderno de hoy, las instituciones educativas solo son tan buenas como las personas que conforman su capital humano. El liderazgo ejercido por el director del centro escolar sirve como el eje común que impulsa a los docentes a contribuir de manera comprometida al logro de los objetivos educativos. En cuanto al liderazgo, este es el segundo factor escolar con más poder que influye en el aprendizaje según la UNESCO, pero su impacto directo se sitúa principalmente en la configuración de la cultura organizacional, donde el líder facilita (o, en su lugar, obstaculiza) el aprendizaje profesional.

A nivel global, la investigación sobre el liderazgo ha pasado de estilos autocráticos hacia estilos más democráticos y transformacionales. Sin embargo, en el contexto de América Latina todavía existe una brecha en lo que respecta a la normativa de la gestión y las prácticas cotidianas en la escuela. Aunque en Perú ha surgido un Marco de Buen Desempeño de la Gestión de la Enseñanza, muchos docentes perciben que la gestión se centra más en procesos administrativos que en el apoyo socioemocional y pedagógico. Esta desconexión debilita el compromiso institucional, definido no solo como estar físicamente en el cargo, sino como identificarse con la misión de la institución educativa.

Sobre la base teórica de Meyer y Allen (1991), el compromiso institucional se manifiesta a través de tres dimensiones importantes que se emplean: afectiva, normativa y de continuidad. En [tu ciudad, por ejemplo, Huacho], en las instituciones educativas suele faltar un liderazgo visionario y los docentes tienden a perder la motivación, reducida simplemente al cumplimiento de las obligaciones de su contrato. Si el líder no fomenta la confianza o el reconocimiento, los docentes solo trabajarán lo que deben trabajar para poder desempeñar sus funciones, afectando negativamente la innovación curricular y el apoyo a los estudiantes.

La importancia de este artículo es comprender cómo el estilo de liderazgo positivo transforma la lealtad de los docentes y su esfuerzo adicional. El estudio, (su base académica) se fundamenta teóricamente en la Teoría del Intercambio Social de Blau

(1964) y, por lo tanto, propone que el compromiso es una respuesta recíproca al trato y los beneficios experimentados. Si un director ejerce su liderazgo de manera democrática y que empodera, los docentes con mayor probabilidad experimentarán un vínculo emocional con la institución, lo cual puede mejorar el clima institucional y, a la vez, acelerar la retención del talento.

Esta investigación se justifica desde una perspectiva metodológica, ya que tiene como objetivo actualizar la evidencia empírica que nos permite contrastar las teorías clásicas de la gestión con la realidad educativa de la región. El estudio intenta pasar de puntos de vista subjetivos mediante el empleo de un enfoque cuantitativo y correlacional, de modo que puedan establecerse niveles de significación estadística entre el comportamiento del liderazgo y la respuesta actitudinal resultante del docente.

Además, la relevancia social de este estudio se extiende más allá del nivel administrativo, impactando directamente la calidad del servicio educativo que reciben los estudiantes. Un equipo docente altamente comprometido de manera afectiva y normativa no solo mantiene en marcha los procesos de aprendizaje, sino que también funciona como agente de cambio capaz de superar limitaciones situacionales. Dado los problemas perennes que enfrentan los sistemas educativos en relación con la atracción y la retención del talento, es necesario examinar los estilos de liderazgo que contribuyen al compromiso institucional. De esta manera, el estudio no solo pretende explicar una relación, sino que busca ayudar a las autoridades educativas a crear capacitaciones en liderazgo que destaquen la inteligencia emocional, la comunicación asertiva y el empoderamiento de los docentes.

Finalmente, el objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre Estilos de Liderazgo y Compromiso Institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa” – Huacho. Los resultados no solo servirán como base empírica para la toma de decisiones en la gestión pública regional basada en la validación cuantitativa, sino también para proponer estrategias de capacitación directiva orientadas a consolidar un sentido de pertenencia. De esta manera, lo que se busca es convertir la gestión de la escuela en un proceso humano y colaborativo que continúe con proyectos educativos a largo plazo.

CAPITULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En todo el mundo, los centros educativos luchan con cómo combinar estilos de liderazgo que impulsen y energicen a los docentes hacia un mayor compromiso institucional. En la mayoría de los casos, impera el liderazgo tradicional o burocrático, que restringe la autonomía de los profesores y sofoca la innovación pedagógica. Esto se traduce en baja motivación, renuencia al cambio y escasa participación en los proyectos institucionales; todo lo cual debilita los equipos de trabajo y la calidad del proceso educativo.

Sin embargo, en Europa se han adoptado políticas de liderazgo pedagógico y distribuido para combatir problemas relacionados, incluidos el estrés laboral del profesorado y el agotamiento profesional provocado por evaluaciones externas. Sin reconocimiento e implicación real en la toma de decisiones, los docentes se sienten desconectados de sus instituciones. Esto conduce a un compromiso institucional fragmentado: muchos docentes sienten que las exigencias del sistema educativo están regularmente desalineadas con sus necesidades profesionales o con la propia misión de formación de la escuela.

En América Latina, se vuelve manifiestamente aún más complicado debido a las limitaciones estructurales y a la mala preparación de los programas para el liderazgo educativo. En gran parte de la región, predominan las formas verticales y tradicionales de liderazgo, y los docentes participan menos en la gestión activa de las escuelas. La inseguridad laboral, los bajos salarios y la sobrecarga de trabajo administrativo agravan los desincentivos para el personal docente: estas condiciones afectan la

motivación e inhiben de manera directa el compromiso con los objetivos institucionales. Así, muchas instituciones luchan con un clima organizacional tibio que compromete la eficacia de los procesos educativos.

En Perú, la imagen ilustra la presencia perdurable de una dirección escolar dedicada a la administración en lugar de la pedagogía, lo que limita a los directivos escolares para motivar a los docentes o desarrollar ciclos de mejora. También existe un bajo compromiso institucional entre algunos docentes, que tienen poca participación en proyectos educativos, actividades extracurriculares y planes de innovación. De manera similar, los altos niveles de rotación del personal y la falta de capacitación en gestión escolar o unas condiciones laborales deficientes contribuyen a crear un clima institucional negativo. Estas condiciones impiden de manera directa el aprendizaje de los estudiantes y afectan la percepción pública sobre la calidad de la educación en las instituciones educativas.

Estos factores se manifiestan en el desempeño escolar y en la cohesión de la comunidad educativa. Un liderazgo deficiente puede generar desilusión, oposición al cambio y poca identificación del profesorado con la misión de la institución. Esto impacta directamente la calidad educativa, ya que los docentes con bajo compromiso institucional tienden a estar menos dispuestos a innovar sus prácticas de enseñanza en relación con proyectos colectivos. Asimismo, el liderazgo transformacional puede actuar como el pegamento que sostiene el desarrollo de una cultura escolar sólida, pero es insuficiente, lo que influye negativamente en el clima escolar y en el aprendizaje de los estudiantes. La ausencia de compromiso institucional, a largo plazo, debilita la imagen de la institución educativa en la comunidad, considerada de tamaño limitado para responder de manera efectiva a los desafíos educativos actuales.

Se prevé que esta investigación contribuya de manera significativa a la teoría y a la práctica de la educación. Desde un punto de vista teórico,

proporcionará evidencia empírica sobre la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso institucional de los docentes, contribuyendo así a los debates locales sobre la gestión escolar. En términos prácticos, los hallazgos informarán el diseño de estrategias para apoyar el liderazgo instruccional de una manera más participativa, democrática y motivadora. Asimismo, contribuirá a la comunidad educativa de la I.E. "Santa Rosa de Lima" con recomendaciones que ayuden a elevar el nivel de compromiso institucional de los docentes, consolidando una sólida cultura escolar orientada a la mejora continua. Por último, pero no menos importante, desde una perspectiva social, la investigación planteará la necesidad de líderes educativos capaces de motivar y revitalizar a su personal docente en la prestación del servicio de educación de calidad requerido por una sociedad que lo exige.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se da la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 "Santa Rosa de Lima"- Huacho, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se da la relación entre la dimensión directiva de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 "Santa Rosa de Lima" – Huacho, 2025?

¿Cómo se da la relación entre la dimensión participativa de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 "Santa Rosa de Lima" – Huacho, 2025?

¿Cómo se da la relación entre la dimensión transformacional de los estilos de liderazgo y el compromiso

institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa de Lima” – Huacho, 2025?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa de Lima” – Huacho, 2025

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión directiva de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa de Lima” – Huacho, 2025

Establecer la relación entre la dimensión participativa de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa de Lima” – Huacho, 2025

Determinar la relación entre la dimensión transformacional de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa de Lima” – Huacho, 2025

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

Esta investigación se alinea con las teorías que ayudan a enriquecer la noción de compromiso institucional en relación con los estilos de liderazgo en educación. Esto permite un análisis, desde el ámbito organizacional y de la teoría pedagógica, sobre cómo el liderazgo afecta la motivación de los docentes, el desempeño de la enseñanza y la cultura institucional. Asimismo, ofrece respaldo

empírico para futuras investigaciones en la gestión escolar, ampliando el conocimiento sobre prácticas denominativas eficaces que promueven la identificación de los docentes con su institución y su sentido de responsabilidad hacia ella.

1.4.2. Metodológico

En términos metodológicos, la investigación se justifica sobre la base de una estructura sistemática y rigurosa capaz de recopilar datos relevantes sobre las percepciones de los docentes respecto al liderazgo y al compromiso institucional. El uso de instrumentos validados asegura la fiabilidad de los resultados, y el diseño seleccionado permite comprobar las relaciones entre las variables del estudio. Los hallazgos metodológicos también podrían servir como referencia para otras investigaciones educativas similares con el fin de aumentar la homogeneidad de los procedimientos de evaluación en la gestión educativa.

1.4.3. Social

Está socialmente justificado, ya que permitirá determinar en qué medida los estilos de liderazgo de los administradores escolares influyen más en el compromiso institucional de los docentes, lo cual es crucial para fortalecer la calidad educativa. Un mayor compromiso docente significa prácticas de enseñanza más efectivas para los estudiantes y para la comunidad escolar en general. Además, promueve un clima institucional más colegiado y participativo, el cual a su vez afecta el prestigio de la institución y su capacidad para cumplir su misión social hacia la sociedad.

1.5. Delimitaciones del estudio

Primero, a nivel internacional en el ámbito de la educación, específicamente en la Institución Educativa “Santa Rosa de Lima” de la ciudad de Huacho; en la región Lima Provincias. El análisis excluye otras

instituciones educativas dentro del distrito o la región, por lo que los hallazgos se interpretarán únicamente en comparación con dicha institución.

Con respecto al tiempo, se celebrará en 2025, momento en el cual se recopilarán los datos y se analizarán las percepciones de los docentes para cualquiera de las dos. Estas se relacionan con los estilos de liderazgo de la gestión y su nivel de compromiso institucional.

Contexto de la población La investigación está dirigida únicamente a los docentes de la I. E. “Santa Rosa de Lima”, ya que son actores centrales en el liderazgo y el compromiso dentro de sus instituciones. Se excluye del ámbito de interés a los estudiantes, padres y personal administrativo, ya que se trata de una cuestión relacionada con la relación entre las prácticas de liderazgo del director y las respuestas de los docentes a estos.

En cuanto al alcance conceptual, el estudio se fundamenta en dos conceptos principales: los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional, laissez-faire, etc.) y el compromiso institucional de los docentes (efectivo, normativo, de continuidad). Esto no ocurrirá con variables relacionadas con la gestión educativa, como el clima laboral, la satisfacción laboral o algún rendimiento académico de los estudiantes, aunque puedan ser relevantes en futuras investigaciones.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Internacionales

Urbina (2023) en su investigación: Tesis: *"Liderazgo pedagógico y compromiso docente en centro educativo municipal de San Clemente".* El trabajo de investigación propone dar solución a la baja asistencia que presentan los profesores del establecimiento a actividades curriculares planificadas, afectando directamente la calidad de la enseñanza que se está entregando. Para ello se generó una propuesta que contribuya a potenciar el engagement de los docentes en el Colegio Deidamia Paredes Bello de la comuna de San Clemente. La metodologia utilizada apunta a un estudio cuantitativo, de tipo exploratorio-descriptivo correlacional, donde se utilizó una "Escala de liderazgo pedagógico" indicando percepción del equipo directivo y una "Escala de engagement en el trabajo" para identificar los sentimientos de los docentes en el ámbito laboral. En la investigación se relacionó la percepción del liderazgo pedagógico con los niveles de engagement que presentaron los docentes para encontrar dimensiones deficientes. La población y muestra se seleccionó según la mayor cantidad de docentes de establecimientos en la comuna, además del prolongado periodo del director a cargo del establecimiento. Se concluyó que los niveles de engagement con que cuentan los profesores son altos, sin embargo, se puede mejorar la gestión de recursos y capital, pero sobre todo la relación con su comunidad educativa, la incorporación de las familias en actividades curriculares, entre otras.

Preciado (2022) en su tesis: *"El liderazgo como mecanismo indispensable en la efectividad del docente".* Este trabajo se desarrolló con el fin de delimitar el liderazgo como un mecanismo esencial para el desempeño efectivo de los

profesores de la Fundación de la Institución Educativa Técnica Firavitoba. En este sentido, la investigación se llevó a cabo siguiendo un enfoque positivista, paradigma cuantitativo, tipo descriptivo con diseño de campo no experimental. La muestra estuvo compuesta por 100 estudiantes de secundaria de diferentes cursos y por 6 docentes de la Escala de la Institución Educativa Técnica Firavitoba, Boyacá.

El esquema de este trabajo es el liderazgo como estrategia básica para desempeñarse con eficacia por parte de los docentes de la Fundación Institución Educativa Técnica Firavitoba. La investigación, en este sentido, aplicó un enfoque positivista, un paradigma cuantitativo, un tipo descriptivo y un diseño de campo no experimental. La muestra estuvo conformada por 100 estudiantes de diversos grados de educación secundaria y 6 docentes que pertenecen al personal de la Institución Educativa Técnica Firavitoba, Boyacá. Este objetivo también se logró, ya que tuvo una gran influencia en el aprendizaje de los estudiantes en la escuela. Esto es para estandarizar los resultados mediante el uso de un método adecuado que pueda facilitar e impulsar la participación de los líderes docentes. Se realizaron capacitaciones en vivo y en línea, presentaciones e investigaciones sobre el conocimiento público acerca de las encuestas. Después de haber aplicado la metodología, con un trabajo conjunto sustancial por parte de docentes y estudiantes y, simultáneamente, basándose en las conclusiones de las encuestas realizadas, se concluye que para poder aumentar la calidad docente es necesario asignar claramente responsabilidades a través de normas que conduzcan a un mejor uso de los recursos: ¡nuestra mejor formación docente! Ellas son el pilar del sistema para un aprendizaje eficaz y para mejorar la calidad educativa en su institución.

Palazzi (2022) en su proyecto: *"Liderazgo directivo: su influencia en el equipo docente"*. Este trabajo de investigación presenta una reflexión sobre el impacto del liderazgo del equipo de gestión en la percepción de pertenencia del personal docente y en el clima institucional en una institución de nivel

primario gestionada de manera privada durante el año académico 2021 en la ciudad de Tigre. Examina el impacto de dicho liderazgo, junto con las facetas y técnicas necesarias para fomentarlo. Por encima de todo, queremos ver cómo se implementa de manera correcta este proceso esencial durante la ejecución organizacional. Para llevar a cabo esta investigación, se realizó un estudio de campo que consistió en entrevistas al equipo directivo de la institución seleccionada para el análisis, así como encuestas a docentes de diversas áreas para recabar sus perspectivas y observaciones sobre la dinámica diaria de la institución, con fines de triangulación. De estas, se cosechó la necesidad de que la cabeza lidere con el ejemplo y cree un sentido de pertenencia y apoyo de todo el equipo, sosteniendo un tono positivo en la institución. Aunque no es tangible, este clima incluye a todos los actores clave del juego: estudiantes, docentes, administradores, padres y colaboradores. Por lo tanto, debe administrarse de la manera más eficaz posible, con el liderazgo gerencial en el nivel más alto. Del análisis de estos datos se pudo concluir que el líder necesita tener una característica transformacional, creando un entorno caracterizado por la afectividad, la cordialidad y el compromiso, para que los docentes se sientan parte de la institución y puedan desempeñar adecuadamente sus buenas actividades profesionales.

Siderovas (2024) en su investigación: *"Estilo de liderazgo en el desempeño de la gerencia educativa en el Centro de Educación Inicial "Dr. Alberto Silva Álvarez".* Esta investigación es cuantitativa, descriptiva, de campo y no experimental, bajo el paradigma positivista. Su objetivo fue caracterizar un estilo de liderazgo en la práctica de la gestión educativa en el Centro de Educación Inicial, "Dr. Alberto Silva Álvarez" en Barquisimeto, estado Lara. Los participantes del estudio incluyeron a diecisiete (17) docentes de la institución distribuidos de la siguiente manera: ocho (8) profesores, dos (2) administradores, tres (3) especialistas, dos (2) personal de mantenimiento y dos (2) personal de cocina. Los datos se recopilaron utilizando un instrumento tipo escala aplicado a los sujetos de investigación y calificado mediante una

escala tipo Likert: Totalmente de acuerdo (TA), De acuerdo (DA), Moderadamente de acuerdo (MDA), En desacuerdo (D) y Totalmente en desacuerdo (TD); constaba de los ítems para el análisis e interpretación. En conclusión, se encontró que el estilo de liderazgo ejemplificado por la administración educativa de la institución es autocrático. No trabajar con pasión para convertir una visión en realidad es una de sus características. Tampoco brinda oportunidades ni trabaja sobre las habilidades de su grupo. No resuena con vitalidad en movimiento, y no despierta la voluntad de facilitar el movimiento en los demás. Sostienen que se oponen a que no se establezcan primero las cosas, ya que se prohíbe fijar prioridades. La costumbre de la proactividad, que permite nuestra respuesta a los estímulos del entorno que recibimos. Por lo tanto, se recomienda al centro de educación inicial y a las autoridades del Ministerio de Educación que impulsen la formación y las discusiones institucionales, promoviendo la práctica estratégica de estilos de liderazgo gerencial para una mejor dirección en la administración educativa.

2.1.2. Nacionales

Chalco (2022) en su tesis*: "Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima, 2021".* El objetivo de este trabajo de tesis es establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional de los docentes en una institución educativa de la UGEL 02, Lima, 2021. La metodología corresponde a un enfoque cuantitativo, aplicado, explicativo, no experimental, transversal, correlacional-causal y de método hipotético-deductivo. Se trata de una muestra censal, con 28 docentes, del tipo de investigación no experimental (Encuesta) y utilizando dos instrumentos en forma de cuestionarios diseñados mediante Google Forms y validados mediante el juicio de tres expertos, con confiabilidad según el alfa de Cronbach obtenida para la variable independiente $\alpha = 0.940$ y para la variable dependiente $\alpha = 0.912$. Para cada uno de los objetivos, primero se realizó un

análisis descriptivo utilizando tablas de distribución de frecuencias y, a continuación, tablas de contingencia. Se aplicó un análisis estadístico mediante una regresión lineal multinomial (Pseudo R^2) considerando las variables objetivo. Los resultados revelaron que el 67,9 por ciento de los docentes muestra un alto nivel de liderazgo transformacional para el compromiso institucional sostenible. En cuanto al contraste de hipótesis, el impacto del liderazgo transformacional en el compromiso institucional del docente demostró ser (según Nalgelkerke = 0,184) o 18,4%, por lo que la hipótesis alternativa fue aceptable.

Limo (2024) en su investigación: *"El liderazgo distribuido del director y el compromiso organizacional docente en la institución educativa N° 00891 de Nueva Cajamarca, 2023"*. El liderazgo distribuido es la actividad práctica de la persona que dirige, la cual debe, en su implementación, incluir personal directo para realizar tareas y funciones que incidirán en la transformación del proceso educativo de la escuela: desde la gestión del flujo para lograr el aprendizaje de los estudiantes, hasta la interacción con la comunidad; especialmente, los docentes deben estar comprometidos con la institución si se trata de normas de cuidado, continuidad y conocimiento. Con base en lo anterior, se aborda el problema: ¿qué relación existe entre el liderazgo distribuido por parte del director y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 00891 de Nueva Cajamarca, 2023? El propósito de esta investigación es determinar la relación entre el liderazgo distribuido de los directores y el compromiso organizacional de los docentes en la institución educativa N° 00891 de Nueva Cajamarca, 2023. Hipótesis: Existe una relación significativa entre el liderazgo de los directores distribuido entre los docentes y el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 00891 Nueva Cajamarca, 2023. La investigación es no experimental, de nivel correlacional; los instrumentos son los cuestionarios de liderazgo distribuido y de compromiso organizacional. Los resultados del estudio fueron: La asociación entre el liderazgo distribuido y

el compromiso afectivo del docente en la Escuela N° 00891 fue baja, positiva, Pearson de Y = 0.377, por lo que no existe una asociación significativa. En la única escuela con número único 00891, la relación entre el liderazgo distribuido del director y el compromiso de permanencia (continuidad) de los docentes es positiva moderada a muy fuerte (Pearson de Y = 0.482). En la Escuela N° 00891, la asociación entre el liderazgo distribuido y el compromiso normativo del docente es moderadamente positiva con un valor Pearson de Y = 0.526; en estos dos últimos casos existen asociaciones significativas. Finalmente, hay una asociación positiva moderada entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional del docente de la Escuela N° 00891 en Nueva Cajamarca, 2023, con un valor de Pearson de ϒ = 0.544, donde es significativo en forma de correlación.

Villacorta (2024) en su proyecto: *"Liderazgo educacional del director y compromiso institucional de los docentes del V ciclo de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, 2018"*. Este estudio tuvo como objetivo establecer si el liderazgo educativo de los directores escolares fomenta el compromiso institucional y en qué condiciones la motivación lo inhibe. En este contexto, la investigación empleó un tipo cuantitativo con el enfoque no experimental transversal y un nivel descriptivo correlacional. Fueron instrumentos de técnicas de encuesta y cuestionarios; las dimensiones correspondientes a esas variables de la gestión pedagógica se midieron con base en un cuestionario elaborado por García-Gamica (2016), mientras que el cuestionario sobre las variables de compromiso institucional se guía por la teoría: Duche, Gutiérrez y Paredes (2019). Se utilizó en 25 muestras de docentes. El hallazgo más significativo es que existe una correlación entre las variables liderazgo educativo y compromiso institucional, según lo evidenciado por el coeficiente de correlación de Pearson 0.824** y el valor de p (bilateral) 0.000 < 0.05 para confirmar esta relación. La última conclusión es la relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso institucional, y se cree que esta relación es muy significativa debido a que

los directores poseen un liderazgo pedagógico de larga duración, lo cual ayudará a los docentes a mejorar su compromiso institucional hacia el bien.

Delgado (2023) en su tesis*: "Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de instituciones educativas, nivel secundario, Chancaybaños, Santa Cruz, Cajamarca, 2022"*. Esta investigación aborda el problema identificado en las instituciones de educación secundaria de Chancaybaños, sobre el bajo nivel de liderazgo directivo y el clima institucional entre los docentes. El diseño de investigación propuesto tiene un tipo no experimental, con enfoque cuantitativo y alcance correlacional, con el propósito de analizar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional en estos centros educativos. Se aplicaron dos cuestionarios con el fin de poder identificar las variables del estudio. Los resultados muestran que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.579, lo que indica una correlación positiva altamente significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional. En cuanto al liderazgo directivo, se estableció que este es adecuado para la mayoría de los docentes, ya que están exentos de planificar, gestionar la comunicación organizacional y motivar a los docentes para seguir el programa curricular y desarrollar clases compatibles con lo que establece MUINEDU. Es normal en el clima institucional de estas instituciones que se comporte como motivador del personal para trabajar en conjunto y coordinar sus esfuerzos. Sin embargo, muchos docentes señalan que el clima en su institución es un lugar inadecuado. Finalmente, se puede concluir que existe una relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional de las instituciones educativas de nivel secundario en Chancaybaños.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estilos de liderazgo

2.2.1.1. Definición

El liderazgo docente constituye una dimensión clave en el proceso de enseñanza, ya que permite a los profesores orientar, guiar y estimular el aprendizaje de los estudiantes. Harris (2021) sostiene que los estilos de liderazgo en los docentes no solo influyen en el rendimiento académico, sino también en el clima escolar y en la manera en que los alumnos perciben la autoridad y la motivación dentro del aula.

El liderazgo participativo tiene la ventaja en la actualidad en lo que respecta a la pedagogía. En apoyo de esta postura, Bush (2020) afirma que los docentes que fomentan la participación activa generan varios entornos más democráticos en los que los estudiantes participan en el proceso de creación de conocimientos, adquiriendo responsabilidad y sentido de pertenencia a través de la cooperación.

Por otro lado, el liderazgo transformacional entre los docentes se centra en inspirar y motivar. Según Northouse (2021), este es el estilo de liderazgo que motiva a los estudiantes a lograr más de lo que creían posible y fomenta la participación, la confianza y el compromiso emocional que une al docente con el estudiante, alentando la independencia en el aprendizaje.

Además, el liderazgo situacional en la enseñanza ayuda a los educadores a adaptar sus estrategias según los atributos y las necesidades del grupo. Según Hersey y Blanchard (2020), este enfoque permite a los docentes adaptar su estilo de directivo a de apoyo en función de los niveles de preparación de los estudiantes, tanto académicamente como a nivel emocional.

Otra alternativa es el liderazgo distribuido, que fomenta la colaboración entre los estudiantes y los docentes en el ámbito

educativo. Según Leithwood (2021), los docentes en el aula que comparten responsabilidades de liderazgo fortalecen el aprendizaje colectivo de los estudiantes al ayudarles a desarrollar habilidades de trabajo en equipo, pensamiento crítico y resolución de problemas.

Por último, el foco del liderazgo instruccional está en mejorar la enseñanza para que el aprendizaje se optimice. Según Hallinger (2020), los docentes que practican este enfoque planifican, revisan y evalúan continuamente sus prácticas de enseñanza con el objetivo de permitir que los estudiantes logren un aprendizaje profundo y significativo.

2.2.1.2. Importancia de los estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo de los docentes son importantes para crear climas escolares positivos que fomentan el aprendizaje. Como señala Rodríguez (2020), los docentes que adoptan un estilo de liderazgo democrático establecen vínculos de confianza entre ellos y sus estudiantes, lo que les ayuda a motivarse y facilita la construcción de conocimientos significativos.

Además, los estilos de liderazgo ayudan a los docentes a reconocer la diversidad en un ambiente de aula seguro. López J. (2021) menciona el liderazgo flexible y adaptable como un enfoque necesario para atender las diferentes velocidades de aprendizaje, generando procesos de inclusión y equidad en los procesos pedagógicos que surgen, según él, y bajo nuevos contextos educativos.

Asimismo, García (2022) señala que una parte importante del liderazgo docente transformacional consiste en ofrecer a los estudiantes rutas hacia su máximo potencial en términos de aprendizaje académico y de los valores y actitudes que sustentan una

educación integral. Este estilo es esencial para contextos de cambio e innovación educativa.

De la misma manera, Martínez R. (2020) afirma que el liderazgo instructivo de los docentes es fundamental para garantizar la calidad de la educación, ya que esto implica planificar, supervisar y evaluar continuamente sus prácticas con el objetivo de alcanzar niveles de aprendizaje más óptimos entre los estudiantes.

Hernández (2021) enfatiza que uno de los aspectos del liderazgo colaborativo entre los docentes consiste en contar con un equipo que trabaje en conjunto, fomentando así la unidad y la cooperación entre los estudiantes para desarrollar habilidades sociales, comunicación y la construcción conjunta del conocimiento.

Finalmente, Torres A. (2022) argumenta que los estilos de liderazgo en la enseñanza tienen un efecto directo sobre el compromiso y la motivación escolar del alumnado. Un docente con liderazgo positivo produce autorregulación en los estudiantes, desarrolla la autonomía mediante el respeto y la confianza dentro del aula.

2.2.1.3. Dimensiones de los estilos de liderazgo

Una primera dimensión de los estilos de liderazgo docente es la dimensión directiva, entendida como la capacidad del profesor para establecer normas claras y organizar el proceso educativo. Según Morales (2020), este estilo se enfoca en guiar y controlar de manera estructurada el desarrollo de las clases, asegurando que los estudiantes comprendan los objetivos y se mantengan dentro de los lineamientos pedagógicos establecidos.

La dimensión directiva en los estilos de liderazgo es un aspecto importante que aborda el papel del líder como un tomador de decisiones clave, orientando su voluntad hacia sus equipos y hacia los aspectos de gestión de las operaciones dentro de una organización. Mientras que otros estilos de liderazgo participativo permiten la toma de decisiones descentralizada, el estilo de liderazgo directivo es inflexible y centralizado mediante una dirección muy firme del trabajo del equipo. Los líderes de esta categoría establecen objetivos, asignan tareas, supervisan el seguimiento del progreso y el cumplimiento de las normas.

Características del liderazgo directivo:

Toma de decisiones centralizada: Cada líder ejecutivo tiene una mentalidad muy sólida de control y supervisión. Se aseguran de que el equipo vaya en la dirección correcta y mantengan un nivel de desempeño.

Control y supervisión: Este estilo de liderazgo se basa en expectativas y roles claros. Los empleados tienen total claridad sobre lo que se espera de ellos y cuáles son sus funciones.

Claridad en las expectativas: El líder ejecutivo se ubica formalmente dentro de la jerarquía de la organización. Una estructura jerárquica definida determina la toma de decisiones y el liderazgo.

Autoridad formal: El líder directivo tiene autoridad formal dentro de la jerarquía de la organización. La toma de decisiones y el liderazgo están definidos por una estructura jerárquica clara.

Enfoque en la eficiencia: El liderazgo ejecutivo suele estar centrado en el funcionamiento de la organización, el cumplimiento de los plazos y la observancia de los procedimientos establecidos.

La otra dimensión es la participativa, en la que el docente anima a compartir decisiones y la implicación de los estudiantes en su proceso de aprendizaje. Fernández (2021) afirma que esta dimensión contribuye al refuerzo de la autonomía del estudiante, ya que los estudiantes son protagonistas y, mediante el diálogo y la construcción colaborativa. En cualquier tipo de entorno organizativo o comunitario, lo participativo significa que todos los miembros participan en la elaboración y la gestión de las decisiones. Esto fomenta la colaboración y un sentido de pertenencia. Autores destacados como Arnstein, Freire y Northouse han realizado aportes extraordinarios a la teoría y la práctica de la participación al revelar cómo un enfoque participativo puede contribuir de manera significativa a mejores resultados organizacionales y sociales.

La dimensión participativa en los estilos de liderazgo se refiere al grado en que los seguidores son incluidos en la toma de decisiones por los líderes. Este tipo de enfoque prioriza los aportes, la retroalimentación y las contribuciones de otros miembros del equipo o del grupo. Esta variedad de liderazgo entiende que las decisiones no deben tomarse de una sola manera; más bien, es imprescindible para el éxito general que todos los miembros aporten sus conocimientos y experiencias colectivas.

Características del liderazgo participativo:

Toma de decisiones compartida: El líder involucra a su equipo en el proceso de toma de decisiones.

Fomento del compromiso: Participar en el proceso lleva a un mejor compromiso de los miembros del equipo con las decisiones y los planes establecidos.

Desarrollo de capacidades: Los empleados se incluyen en la toma de decisiones y, por lo tanto, amplían su conjunto de habilidades/su capacidad.

Comunicación abierta: Se crea un clima en el que todos se sienten confiados y la colaboración se fomenta, ya que todas las opiniones se valoran.

La tercera dimensión es la transformacional, relacionada con la capacidad del docente para inspirar y motivar al estudiantado y crear entusiasmo por el aprendizaje. Desde la perspectiva propuesta por Ramírez P. (2022), esta modalidad induce diversidad en la forma de enseñar y genera un vínculo emocional positivo que contribuye a consolidar el aprendizaje significativo.

La dimensión transformacional de los modelos de liderazgo es un estilo en el que los líderes motivan a quienes les siguen con una visión común, el desarrollo individual y el empoderamiento. Por lo general, están más centrados en el desempeño inmediato, pero se dedican a la transformación, creando cambios positivos y continuos en sus equipos también. Permiten que los seguidores alcancen todo su potencial mediante la promoción del compromiso con estos objetivos: el proceso transformador.

Características del liderazgo transformacional:

Inspiración y motivación: Los líderes transformacionales motivan a su equipo, impulsan una visión compartida y fomentan la participación en la definición de los objetivos.

Desarrollo individual: Esto se refiere al crecimiento personal y profesional de los miembros del equipo.

Autonomía en la toma de decisiones: Los líderes ejercen un control a nivel macro, pero los empleados pueden tomar decisiones dentro de ciertos límites.

Además, esta tarea de dimensión instructiva tiene importancia en los estilos de liderazgo entre los docentes. Sánchez (2020) afirma que este método se centra en preparar, monitorear y evaluar la enseñanza, lo que ayuda a garantizar que los procesos pedagógicos se estén llevando a cabo de acuerdo con los objetivos académicos previstos y que los estudiantes reciban un ciclo continuo de retroalimentación.

Esto dio paso a la dimensión colaborativa, al tener al estudiante dentro de los espacios de trabajo en equipo del docente. Según Ortega (2021), este tipo de liderazgo fortalece la interacción social, desarrolla habilidades comunicativas y permite a los docentes desarrollar un sentido de comunidad educativa, todo lo cual incrementa la cohesión en el aula.

Por último, la dimensión situacional se aplicaría a qué tan bien el docente puede cambiar su estilo de liderazgo de acuerdo con lo que necesitan los estudiantes y con lo que esté ocurriendo en cualquier contexto. Según Delgado (2022), este tipo de liderazgo flexible brinda a los docentes la oportunidad de responder adecuadamente a los

desafíos educativos, ajustando su práctica pedagógica en función del nivel de madurez académica y emocional de sus estudiantes.

Otros estilos de liderazgo

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es uno de los tipos más influyentes de la gestión educativa contemporánea, ya que ofrece provisión para motivar, inspirar y apoyar a los docentes en su papel, en la expectativa de lograr el desarrollo humano integral. Se trata de un estilo de liderazgo que crea un sentido compartido de visión, fomenta el compromiso del grupo e impulsa la innovación pedagógica. Este tipo de líder es un agente de cambio que puede influir eficazmente en las creencias y actitudes del personal docente y fortalecer su sentido de identificación con la institución. Tal como se describe en Bass y Avolio (1994), el liderazgo transformacional mejora la capacidad tanto individual como colectiva de los grupos, lo cual impacta en la eficacia organizacional.

Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se basa en un sistema de intercambio entre el director y los docentes, en el que el logro de objetivos y el cumplimiento de responsabilidades se recompensan o se sancionan. Si bien este método también contribuye a mantener el orden, la disciplina y la eficiencia en una institución educativa, su propio énfasis en el control puede sofocar la creatividad de un docente, así como su autonomía profesional. Este tipo de liderazgo se apoya en una lógica instrumental Burns (1978), según la cual las relaciones se organizan

de acuerdo con algún objetivo definido en lugar del crecimiento de los miembros.

Liderazgo laissez-faire

En el liderazgo laissez-faire, la orientación institucional se deja en manos de otros bajo la premisa de que el gerente solo necesita asignar tareas adecuadas sin proporcionar una dirección continua. Si bien se crea autonomía en contextos educativos con docentes de formación considerable, en el área parece generar disfunciones organizativas como la falta de orientación, seguimiento y apoyo pedagógico. De hecho, Avolio y Bass (2004) indican que este estilo puede socavar el desempeño institucional, ya que carece de un liderazgo eficaz.

Liderazgo democrático

La forma democrática de liderazgo fomenta procesos participativos y un papel activo para los docentes, ya que se reúnen para comunicarse de manera abierta, colaborar y construir conjuntamente los objetivos institucionales. De este modo, se refuerzan los espacios de confianza y respeto mutuo, lo que fortalece el clima organizacional y el compromiso institucional. El liderazgo democrático, sugiere Lewin, Lippitt y White (1939), mejora el desarrollo de la cohesión del grupo y la motivación en áreas fundamentales de la educación.

Liderazgo autoritario

El liderazgo autoritario gira en torno a la concentración de poder y al unilateralismo ejecutivo. Este tipo representa vías de comunicación inherentes con un fuerte control de las acciones institucionales. Aunque puede servir bien en contextos transitorios que requieren

respuestas rápidas, si se utiliza de manera constante puede causar problemas desmotivadores y algunos docentes pueden aprovechar sus esfuerzos. Lewin et al. (1939) sostienen que este tipo de liderazgo tiende a alienar el clima organizacional.

Liderazgo pedagógico

Se centra en el liderazgo pedagógico, orientado a mejorar la enseñanza y el aprendizaje, así como a situar al estudiante en el centro de la gestión educativa. El director tiene una implicación personal con el personal docente de apoyo, la supervisión pedagógica y la promoción de prácticas educativas eficaces. Como han demostrado Robinson, Lloyd y Rowe (2008), este estilo de liderazgo afecta los resultados del aprendizaje y el desarrollo profesional de los docentes.

Liderazgo instruccional

El liderazgo instruccional se ocupa de la gestión de la enseñanza y del plan de estudios. El director desempeña un papel central en el desarrollo, la implementación y la revisión de los procesos pedagógicos basados en evidencia para promover un crecimiento constante. Según Hallinger (2005), este estilo es fundamental para mejorar el desempeño académico y la coherencia curricular de las instituciones educativas.

Liderazgo distribuido

El liderazgo distribuido ofrece una visión del liderazgo más colectiva, en la que las responsabilidades son asumidas por distintos actores de la institución. El enfoque también promueve el trabajo conjunto, la participación y el desarrollo de capacidades compartidas.

Según Spillane (2006), el liderazgo distribuido promueve una forma de gestión más democrática y eficaz, reforzando los valores de la cultura organizacional.

Liderazgo situacional

El liderazgo situacional sugiere que no existe un único estilo de líder eficaz, sino que el estilo debe adaptarse siempre a las características del contexto y a esos aspectos del personal docente. Un director debe ser adaptable y utilizar el liderazgo situacional para cumplir la tarea que tiene entre manos. Según Hersey, Blanchard y Johnson (2013), este enfoque permite una gestión más relevante y eficaz en entornos que cambian constantemente.

Liderazgo ético

La ética se fundamenta en los valores de justicia, equidad y transparencia en el liderazgo. El ejecutivo actúa con integridad, construyendo confianza y respeto en el entorno educativo. Brown y Treviño (2006) afirman que el liderazgo ético refuerza la cultura organizacional y el deber moral de los docentes, necesarios para el ejercicio de una gestión educativa centrada en la responsabilidad.

2.2.2. Compromiso institucional

2.2.2.1. Definición

El concepto de compromiso institucional en los docentes se refiere a la disposición y obligación de los profesores con las metas, los valores y la misión de la institución educativa. Meyer (2020) sostiene que dicho compromiso constituye el vínculo emocional y profesional entre el docente y su centro educativo, lo cual afecta de manera directa la calidad de la enseñanza y la permanencia en una organización.

Desde un punto de vista diferente, se observa la relación como no puramente una que se limita a esperar contratos. Según Allen (2021), el compromiso institucional en los docentes es un sentido de pertenencia que los lleva a participar activamente en proyectos escolares, colaborar con sus pares y lograr el éxito de sus estudiantes más allá de lo que exige su trabajo.

También está vinculado con la motivación y la satisfacción laboral del personal docente, ya que representa el compromiso institucional. Según Porter (2022), los docentes que tienen un alto nivel de compromiso institucional están más comprometidos con la innovación pedagógica, mejoran el rendimiento académico de los estudiantes y promueven la mejora continua en la institución.

El ensayo institucional en gestión educativa se considera uno de los elementos para garantizar la cohesión organizacional. Como indica Guest (2020), los docentes comprometidos sirven como agentes que refuerzan la cultura dentro de las escuelas, identificándose con las políticas, los valores y los objetivos institucionales que se transmiten a los estudiantes a través de su práctica.

Conway (2021) también muestra que el compromiso con la institución va más allá de la lealtad; se fundamenta en una obligación ética hacia la comunidad educativa. Este compromiso también se evidencia en estar abierto a nuevas ideas, al tiempo que se espera que los grupos que desean oportunidades educativas participen en prácticas responsables alineadas con la misión de la escuela.

Por último, Armstrong (2022) sostiene que el compromiso institucional, al encontrarse entre los educadores, crea una capa de motivación para la mejora y para permanecer en la profesión. Los

docentes participantes asumen un papel activo en el desarrollo de la enseñanza, fortaleciendo el tejido conectivo institucional entre las escuelas, los estudiantes y sus familias para mejorar la efectividad organizacional.

2.2.2.2. Importancia del compromiso institucional

El compromiso institucional de los docentes es un componente esencial, dado que garantiza la alineación entre sus valores personales y los de la institución educativa. Vargas (2020) señaló que cuando los docentes asumen un compromiso con la visión de la escuela, puede fortalecer la identidad institucional y fomentar prácticas de enseñanza más congruentes que influyen en la motivación y el aprendizaje de los estudiantes.

De manera similar, la ausencia de compromiso institucional incentiva a los docentes a permanecer y no abandonar sus centros educativos. Gutiérrez (2021) señala que este compromiso promueve una participación activa de los docentes en la vida escolar, generando continuidad en el ejercicio de los procesos de enseñanza y consolidando una cultura de trabajo en beneficio de los estudiantes.

Un compromiso con una institución a nivel pedagógico, tal como se expresa en la disposición para participar en proyectos de mejora educativa. Según Martínez C. (2022), los docentes comprometidos también tienden a utilizar innovaciones pedagógicas y estrategias inclusivas, lo que conduce a una enseñanza más relevante y de alta calidad para el alumnado.

El compromiso institucional del docente es la base sobre la cual se construyen climas positivos en las escuelas dentro del ámbito de la gestión educativa. Según Rivera (2020), los docentes comprometidos

infunden confianza y sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que fomenta un entorno de respeto, colaboración y disciplina que es propicio para el aprendizaje.

Además, el compromiso institucional se agrupa junto con el desarrollo profesional de los docentes. Según Jiménez (2021), los docentes que se identifican con su institución son estimulados a revalidar sus conocimientos y a mejorar, lo que incrementa la calidad de la enseñanza y contribuye a alcanzar un mayor rendimiento académico.

Finalmente, Torres R. (2022) afirma que el compromiso institucional de los docentes tiene un efecto multiplicador, ya que se extiende no solo a los estudiantes, sino también a las familias y a la propia comunidad educativa. Tal actitud fortalece la confianza en la institución y constituye un refuerzo de su acción social en la formación integral de los futuros ciudadanos.

2.2.2.3. Dimensiones del compromiso institucional

Una dimensión del compromiso institucional de los docentes es la afectiva, que puede interpretarse como la identificación del docente con la institución educativa. Los docentes que desarrollan esta dimensión, según señala Salazar (2020), muestran un sentido de pertenencia y lealtad hacia su centro, lo que se traduce en motivación para mejorar la práctica docente.

La segunda dimensión es el compromiso normativo, una sensación de responsabilidad moral y ética hacia la institución. Como señala Paredes (2021), solo aquellos docentes que interiorizan esta responsabilidad actúan de acuerdo con los valores institucionales,

utilizando principios de respeto, disciplina y apego a las disposiciones normativas incorporadas al proceso de enseñanza.

En tercer lugar, se encuentra el compromiso de continuidad, que se refiere a la permanencia del docente en la escuela. Según Ramírez A. (2022), este compromiso se construye cuando los docentes también asumen el valor histórico, proyectando una estabilidad que los estudiantes pueden confiar para que sean continuos en sus procesos pedagógicos.

Otro dimensión importante es el compromiso profesional, que se relaciona con la preparación del docente para actualizar y potenciar sus habilidades. Como explica Morales (2020), este compromiso motiva al docente a seguir capacitándose con el fin de ofrecer una enseñanza más eficaz que responda a las demandas educativas cambiantes.

De la misma manera, lo que se pone de manifiesto es el compromiso con la colaboración, que se revela cuando los docentes están dispuestos a trabajar en conjunto con sus pares y con la comunidad escolar. Según López G. (2021), esta dimensión refuerza la cultura institucional y mejora la enseñanza, ya que genera proyectos colectivos y aprendizajes compartidos entre estudiantes y docentes.

Finalmente, la dimensión relacionada con el deber social pone de manifiesto la obligación del docente con el entorno en el que actúa la institución. Torres C. (2022) señala que el compromiso asumido por los docentes no solo promueve valores cívicos, la inclusividad y la responsabilidad social, sino que también ayuda a estos educadores a extender ese impacto educativo formal hacia la sociedad en general.

Compromiso con la institución educativa

El compromiso con la escuela implica cómo un docente se identifica con la organización (la escuela) y la asume a nivel emocional, incorporando su misión, visión y valores, creando otro vínculo que va más allá de limitarse a ejecutar sus responsabilidades como maestros. Este compromiso representa un interés en participar en el logro de los objetivos institucionales, así como un deseo de enriquecer la cultura organizacional. Dentro del ámbito educativo, se traduce en la participación en las actividades colectivas de la institución, en la orientación a las reglas institucionales y en la adhesión a los procesos de gestión. Según Meyer y Allen (1991), la identificación con la organización es un componente clave del compromiso que apoya la estabilidad y el desempeño laboral.

Compromiso con la labor docente

El compromiso con la enseñanza se relaciona con la vocación profesional y con la responsabilidad que asume el docente en su función pedagógica. Este subtema sugiere un compromiso con la responsabilidad y la ética al desarrollar actividades de enseñanza, así como una actitud proactiva hacia la mejora en la práctica de la enseñanza. Un docente dedicado a ello tiene las manos ocupadas simplemente en cumplir las funciones de un profesor, pero aun así encuentra continuamente maneras de mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Day (2004) sostiene que la calidad de la enseñanza no puede desvincularse del compromiso, ya que influye significativamente en qué tan efectiva es realmente la enseñanza-aprendizaje.

Compromiso con el aprendizaje de los estudiantes

El compromiso con el aprendizaje de los estudiantes es la obligación del docente de garantizar que sus alumnos logren un aprendizaje significativo. Este subtema trata de una pedagogía centrada en el estudiante en la que el docente configura las prácticas de enseñanza, evalúa y apoya de manera continua. Se trata

de un tipo de compromiso genuino con el desarrollo integral del niño y con la equidad para lograr resultados de aprendizaje. Según Hargreaves y Fullan (2012), el compromiso con el aprendizaje es una de las características definitorias de los buenos docentes; para estos profesionales, la enseñanza se entiende como una práctica inherentemente transformadora.

Compromiso con la mejora continua profesional

La teoría de la mejora profesional continua describe el entendimiento que tiene el profesorado sobre la necesidad de actualizar conocimientos, desarrollar competencias y reflexionar críticamente sobre sí mismo. Este subtema se asocia con el aprendizaje continuo, la participación en actividades de desarrollo profesional y la curiosidad por innovar en el aula. Se trata de un tipo de compromiso que debe tener un lugar en el universo educativo en constante cambio para garantizar una enseñanza de alta calidad. Darling-Hammond (2006) ha afirmado que el desarrollo profesional de los docentes es una prioridad para obtener mejores resultados en la educación y para fortalecer todo el sistema educativo.

Compromiso con la comunidad educativa

El compromiso con la comunidad educativa es la relación de un docente con los miembros de la comunidad escolar, incluidos estudiantes, padres, administradores y colegas. Este subtema incluye la participación de la comunidad, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo hacia una visión común. Un educador dedicado a la comunidad universitaria ayuda a desarrollar un clima local universitario tolerable y puede contribuir a conectar la universidad con su tejido social. Según Epstein (2011), la colaboración entre la escuela y la comunidad es necesaria para el éxito educativo y el desarrollo integral exitoso de los estudiantes.

2.2.2.4. Teorías que explican el compromiso institucional

1. Teoría Tridimensional del Compromiso (Meyer y Allen)

Es la teoría más robusta y vigente. Los autores sostienen que el compromiso no es un sentimiento lineal, sino un estado psicológico que refleja la relación del empleado con la organización.

Compromiso Afectivo: El lazo emocional. El docente se identifica con el proyecto educativo regional o institucional. Se queda porque "quiere".

Compromiso de Continuidad: El lazo material. El docente evalúa lo que perdería (años de servicio, beneficios, estabilidad en Huacho). Se queda porque "lo necesita".

Compromiso Normativo: El lazo moral. El sentimiento de lealtad por los beneficios o capacitaciones recibidas. Se queda porque "debe".

2. Teoría de la Identificación e Involucramiento (Mowday, Steers y Porter)

Para estos autores, el compromiso es una actitud proactiva. No es solo "estar", es "actuar" en favor de la institución. Es ideal si tu tesis busca medir cómo el compromiso afecta la calidad pedagógica.

Identificación: Aceptación total de los valores de la institución.

Involucramiento: Disposición a realizar un esfuerzo extra (investigación, tutorías, gestión administrativa).

Lealtad: Deseo ferviente de permanecer y defender a la institución.

3. Teoría del Intercambio Social (Peter Blau)

Esta teoría explica que el compromiso nace de la reciprocidad. Es muy útil si estás analizando el rol de la gestión directiva o las condiciones laborales.

Reciprocidad: Si la institución invierte en el bienestar del docente (clima laboral, recursos tecnológicos), el docente genera un compromiso como "devolución" del beneficio recibido.

Confianza: El compromiso se mantiene mientras exista la seguridad de que el intercambio es justo y equilibrado.

4. Teoría del Contrato Psicológico (Denise Rousseau)

Esta teoría es fundamental en educación, donde existen muchas expectativas no escritas. El compromiso depende de que estas promesas implícitas se cumplan.

Promesas Implícitas: Por ejemplo, el docente espera apoyo del director ante problemas con padres de familia. Si ese apoyo no ocurre, el contrato psicológico se rompe y el compromiso desaparece, aunque el contrato físico siga vigente.

5. Teoría del Compromiso Moral y Alienador (Amitai Etzioni)

Desde la sociología organizacional, Etzioni explica que el compromiso depende de cómo se ejerce el poder en la institución.

Compromiso Moral: Es el nivel más alto, donde el docente está convencido de la misión social de la educación.

Compromiso Calculador: Basado en recompensas externas (sueldo).

Compromiso Alienador (Negativo): Cuando el docente se siente "atrapado" en el sistema y solo cumple por miedo a sanciones.

2.3. Bases filosóficas

El marco teórico de la investigación está integrado en diferentes corrientes filosóficas para lograr cierta comprensión de las lecciones y los fenómenos sociales. Básicamente se apoya en el humanismo, que considera al individuo como el centro de la educación con base en principios de dignidad, libertad y desarrollo innato. Visto

de este modo, el liderazgo y el compromiso institucional se entienden como prácticas para el desarrollo integral de los docentes, funcionando así bajo relaciones basadas en el respeto, la cooperación y la participación.

Esto se basa en el pragmatismo, que sostiene que la información solo puede ser útil cuando se aplica a situaciones de la vida real. Visto de este modo, los estilos de liderazgo no deben examinarse únicamente de manera teórica, sino también por su potencial para producir cambios prácticos en la motivación y el desempeño de los docentes, así como en el compromiso con la institución educativa.

Asimismo, la investigación se basa en el constructivismo, una línea de pensamiento que cree que el conocimiento se construye a partir de la interacción entre el individuo y su entorno. Siguiendo esta perspectiva, el compromiso institucional se entiende como un atributo socialmente construido que resulta de la interacción entre el estilo de liderazgo que muestran los administradores escolares y los deseos de los docentes de afiliarse con los valores, metas y objetivos institucionales.

Finalmente, está situada en la axiología educativa como el sostenimiento de los valores dentro de la práctica pedagógica y organizativa. Como fenómeno ético y social, se necesitan justicia, equidad, responsabilidad y el bien común para crear un clima que conduzca al compromiso como resultado; lo cual, por supuesto, está enmarcado en parte mediante el liderazgo escolar.

2.4. Definición de términos básicos

Liderazgo

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influir en otras y guiarlas hacia el logro de objetivos comunes. En el ámbito educativo, implica no solo la conducción administrativa, sino también la capacidad de inspirar, orientar y motivar a los docentes y estudiantes Chiavenato (2017).

Estilos de liderazgo

Estas son las formas exactas en que un líder guía y se conecta con su gente. Estas pueden ser democráticas, autoritarias, transformacionales, transaccionales o de laissez faire, y principalmente definen el ambiente de trabajo, así como la participación de los miembros de la organización Robbins & Coulter (2018).

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional busca ir más allá de la supervisión, inspirando a los seguidores mediante una visión compartida, fomentando la innovación y motivando a que den lo mejor de sí mismos, fortaleciendo su compromiso con la institución Bass & Riggio (2006).

Liderazgo transaccional

Este estilo de liderazgo se centra en recompensas y sanciones para regular el desempeño. Aunque puede generar resultados en el corto plazo, su limitación radica en que no logra un compromiso profundo, sino más bien un cumplimiento condicionado Chiavenato (2017).

Liderazgo laissez-faire

Se caracteriza por la falta de dirección y control del líder, delegando completamente la toma de decisiones. En el ámbito educativo, puede generar desorganización y falta de compromiso institucional si no existe un equipo altamente autónomo Robbins & Judge (2019).

Compromiso institucional

El compromiso institucional representa la identificación y lealtad del docente hacia su institución. Implica no solo permanecer en ella, sino también involucrarse activamente en sus objetivos y trabajar por el bienestar de la comunidad educativa Meyer & Allen (1997).

Compromiso afectivo

Es aquel que surge de la conexión emocional del docente con la institución, motivado por un sentimiento de orgullo y pertenencia, lo cual incrementa su dedicación y satisfacción laboral Meyer & Allen (1997).

Compromiso normativo

Se relaciona con la obligación moral o ética que perciben los docentes de mantenerse en la institución, derivada de valores como la lealtad, responsabilidad y reciprocidad hacia la organización Meyer & Allen (1997).

Compromiso de continuidad

Implica que el docente se mantiene en la institución debido a los costos que implicaría abandonarla, tales como la pérdida de estabilidad laboral o beneficios acumulados, lo que limita su movilidad Meyer & Allen (1997).

Clima organizacional

Es la penumbra percibida por los miembros de una organización determinada sobre cómo interactúan entre sí, hablan entre sí y se estructuran. Un clima organizacional positivo refuerza el compromiso docente, así como la unidad institucional Chiavenato (2017).

Gestión educativa

La planificación, la organización, el liderazgo y el control de una institución educativa forman parte de todo el proceso de gestión educativa. Su eficacia también depende en gran medida de qué tan bien los administradores ejerzan el liderazgo Martínez (2015).

Motivación docente

La motivación docente hace referencia al impulso interno y externo que orienta el actuar del profesor en su labor pedagógica. Una motivación alta está vinculada con la innovación, la creatividad y el compromiso con la institución López (2019).

Cultura organizacional

En esencia, la cultura organizacional son los valores, creencias, normas y prácticas compartidos que definen la identidad de una institución. Una buena cultura crea un fuerte sentido de pertenencia y compromiso en los docentes Schein (2017).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la colaboración de docentes, directivos y demás miembros de la comunidad educativa en busca de objetivos comunes. Su éxito depende de la comunicación, confianza y estilos de liderazgo implementados Robbins & Coulter (2018).

Satisfacción laboral

Es el grado de bienestar que experimentan los docentes respecto a su labor, su entorno y las condiciones de trabajo. Una mayor satisfacción está relacionada con altos niveles de compromiso institucional Chiavenato (2017).

Vocación docente

La vocación docente es la inclinación personal, ética y profesional hacia la enseñanza. Constituye una fuente de motivación intrínseca que potencia el compromiso y la calidad del trabajo pedagógico López (2019).

Identidad institucional

La identidad institucional se construye cuando los docentes reconocen, aceptan y se identifican con la misión, visión, valores y símbolos de la institución, generando cohesión y pertenencia Martínez (2015).

Comunicación organizacional

La comunicación organizacional permite transmitir información, coordinar acciones y generar cohesión en la institución. Su efectividad depende del estilo de liderazgo, ya que un líder participativo promueve comunicación horizontal y efectiva Robbins & Judge (2019).

Innovación educativa

La innovación educativa se refiere a la implementación de nuevas prácticas pedagógicas, metodológicas o tecnológicas que buscan mejorar la calidad de los aprendizajes y fortalecer el compromiso docente González (2020).

Desempeño docente

Se refiere a cómo los docentes demuestran sus conocimientos, habilidades y competencias en la enseñanza. Esto se ve afectado por el estilo de liderazgo del director y por el compromiso institucional que los vincula a la organización de aprendizaje López (2019).

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa de Lima”, Huacho 2025.

2.5.2. Hipótesis específicas

La dimensión directiva de los estilos de liderazgo se relaciona con el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa de Lima”, Huacho 2025

La dimensión participativa de los estilos de liderazgo se relaciona con el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa de Lima”, Huacho 2025.

La dimensión transformacional de los estilos de liderazgo se relaciona con el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa de Lima”, Huacho 2025

2.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Dimensión directiva	• El director orienta las metas • Organiza adecuadamente	5	Bajo Medio Alto	4 -7 8 -11 12 -16
Dimensión participativa	• El director fomenta la participación de los docentes • Promueve el trabajo en equipo.	5	Bajo Medio Alto	4 -7 8 -11 12 -16
Dimensión transformacional	• El director inspira confianza y motivación • Reconoce y valora los logros de los docentes.	5	Bajo Medio Alto	4 -7 8 -11 12 -16
Estilos de liderazgo		15	Bajo Medio Alto	12 -23 24 -35 36 -48

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Compromiso afectivo	• Me siento orgulloso de la I.E • Me identifico con los valores de la I.E	5	Bajo Medio Alto	4 -7 8 -11 12 -16
Compromiso normativo	• Correspondo a la I.E • Siento obligación moral	5	Bajo Medio Alto	4 -7 8 -11 12 -16
Compromiso profesional	• Busco estrategias innovadoras • Mantengo actitud ética	5	Bajo Medio Alto	4 -7 8 -11 12 -16
Compromiso institucional		15	Bajo Medio Alto	16 -26 27 -37 38 -48

CAPITULO III
METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

De acuerdo con la clasificación presentada por Sánchez y Reyes (2002), en función de la naturaleza de los problemas, esta es una investigación de tipo sustantivo, ya que intenta proporcionar respuestas a problemas teóricos. Es **correlacional** porque relaciona el grado de relación entre las variables identificadas a través de una muestra.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población está constituida por 2 directivos y 20 docentes de la I.E. 20321 Santa Rosa de la ciudad de Huacho.

Tabla 3. Población de estudio

Estamento	Subpoblación
Directivos	2
Docentes	20
Total	**22**

3.2.2. Muestra

La muestra será censal, es decir se consideran a todo el personal de la I.E

Tabla 4. Muestra de estudio

Estamento	Subpoblación
Directivos	2
Docentes	20
Total	**22**

3.3. Técnicas de recolección de datos

Instrumentos utilizados

La técnica empleada en el desarrollo del presente estudio fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el Cuestionario.

Para medir la variable Estilos de liderazgo, se consideró la siguiente escala de Likert: Siempre (4), Casi siempre (3), Algunas veces(2), Nunca(1)

Ficha Técnica 01:

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Estilos de liderazgo
Autor:	
Procedencia:	Huacho- Perú
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Edad:	Docentes de la I.E. “Santa Rosa de Lima”, Huacho 2025.

Para medir la variable Compromiso institucional, se consideró la siguiente escala de Likert: Siempre (4), Casi siempre (3), Algunas veces(2), Nunca(1)

Ficha Técnica 02:

Nombre Original :	Cuestionario para la variable Compromiso institucional
Autor:	
Procedencia:	Huacho- Perú
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente de 25 a 30 minutos
Edad:	Docentes de la I.E. “Santa Rosa de Lima”, Huacho 2025.

.

a) Validez del instrumento

Tabla 5. Validez del cuestionario

Expertos	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 2	Hay Suficiencia	Es aplicable
Experto 3	Hay Suficiencia	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

En el análisis de datos se inicia con la fase descriptiva, donde se presentan los resultados de cada variable de manera individual, utilizando frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar. Esto permite conocer cómo se distribuyen los niveles de gestión pedagógica y del desarrollo cognitivo en los niños de la institución educativa estudiada.

Posteriormente, se realiza el análisis correlacional, aplicando el coeficiente de correlación adecuado (Spearman o Pearson, según corresponda), con el fin de identificar la existencia, dirección y magnitud de la relación entre ambas variables. Finalmente, los resultados se interpretan considerando su nivel de significancia estadística y se contrastan con investigaciones previas, lo que permite explicar coincidencias o diferencias y aportar al campo de la gestión educativa en estimulación temprana.

CAPITULO IV
RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 6. Estilos de liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	7	31,8	31,8	31,8
	Bajo	1	4,5	4,5	36,4
	Medio	14	63,6	63,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. 20321 "Santa Rosa", Huacho 2025.

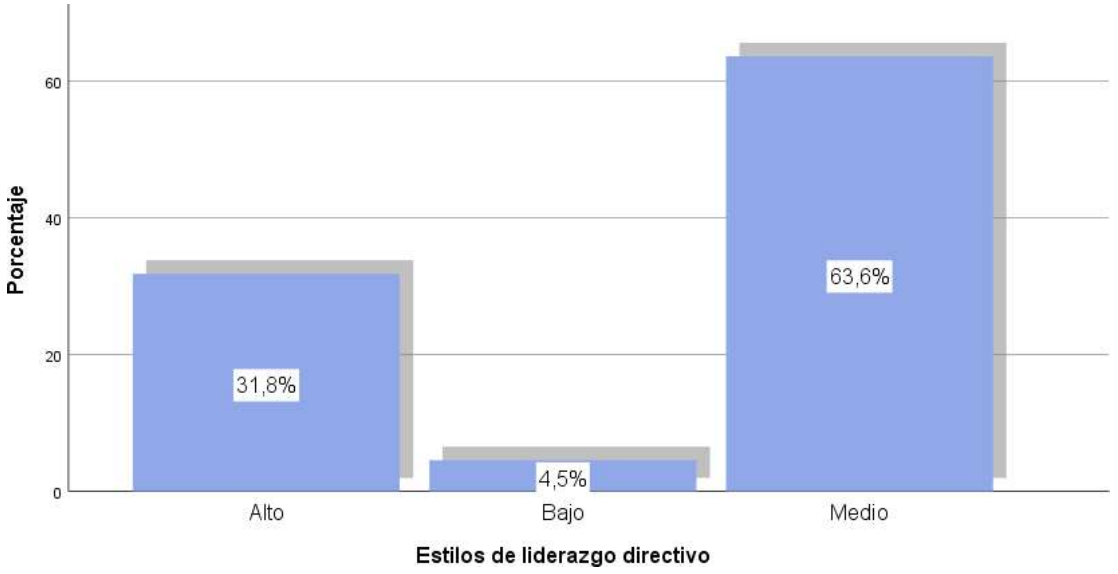


Figura 1. Estilos de liderazgo directivo

De la fig. 1, un 63,6% de docentes de la I.E. 20321 "Santa Rosa", Huacho 2025 sostienen que alcanzaron un nivel medio en la variable estilos de liderazgo directivo, un 31,8% lograron un nivel alto y un 4,5% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 7. Dimensión directiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	15	68,2	68,2	68,2
	Bajo	1	4,5	4,5	72,7
	Medio	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. 20321 "Santa Rosa", Huacho 2025.

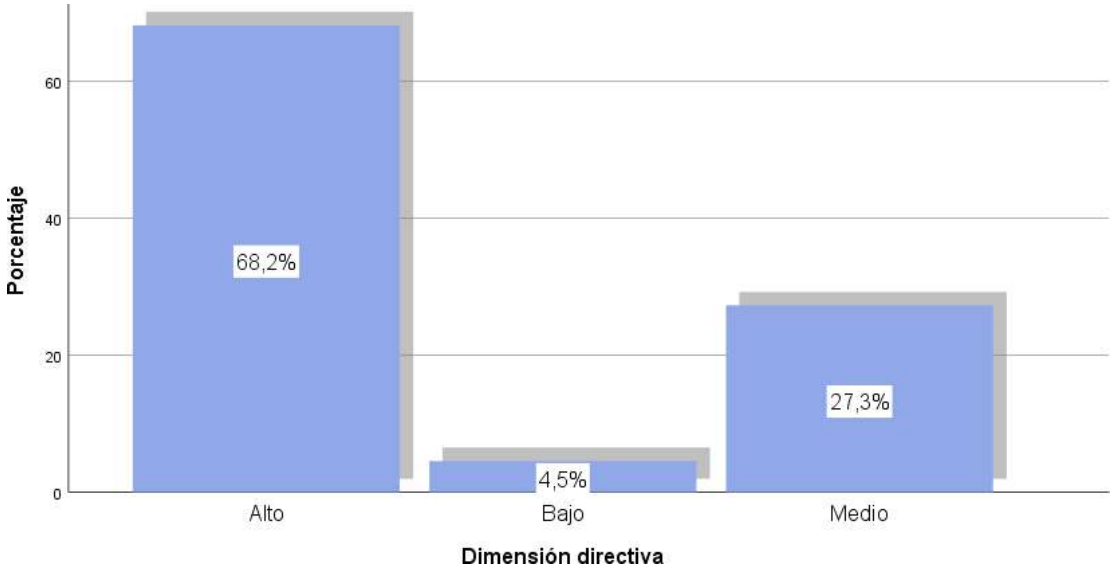


Figura 2. Dimensión directiva

De la fig. 2, un 68,2% de docentes de la I.E. 20321 "Santa Rosa", Huacho 2025 sostienen que alcanzaron un nivel alto en la dimensión directiva dentro de los estilos de liderazgo directivo, un 27,3% lograron un nivel medio y un 4,5% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 8. Dimensión participativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	5	22,7	22,7	22,7
	Bajo	1	4,5	4,5	27,3
	Medio	16	72,7	72,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. 20321 "Santa Rosa", Huacho 2025.

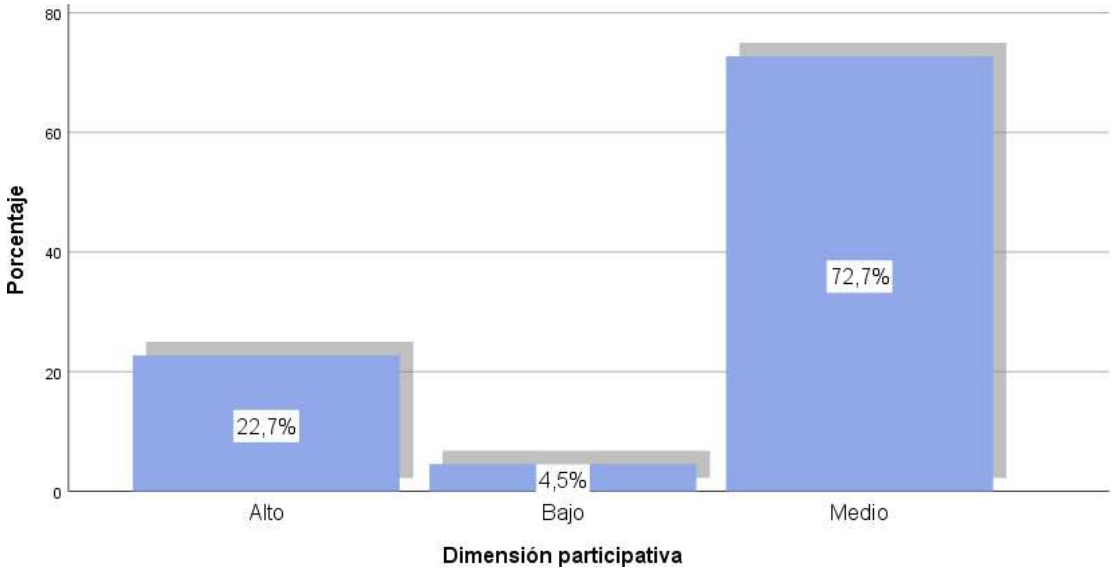


Figura 3. Dimensión participativa

De la fig. 3, un 72,7% de docentes de la I.E. 20321 "Santa Rosa", Huacho 2025 sostienen que alcanzaron un nivel medio en la dimensión participativa dentro de los estilos de liderazgo directivo, un 22,7% lograron un nivel alto y un 4,5% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 9. Dimensión transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	4	18,2	18,2	18,2
	Bajo	1	4,5	4,5	22,7
	Medio	17	77,3	77,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. 20321 "Santa Rosa", Huacho 2025.

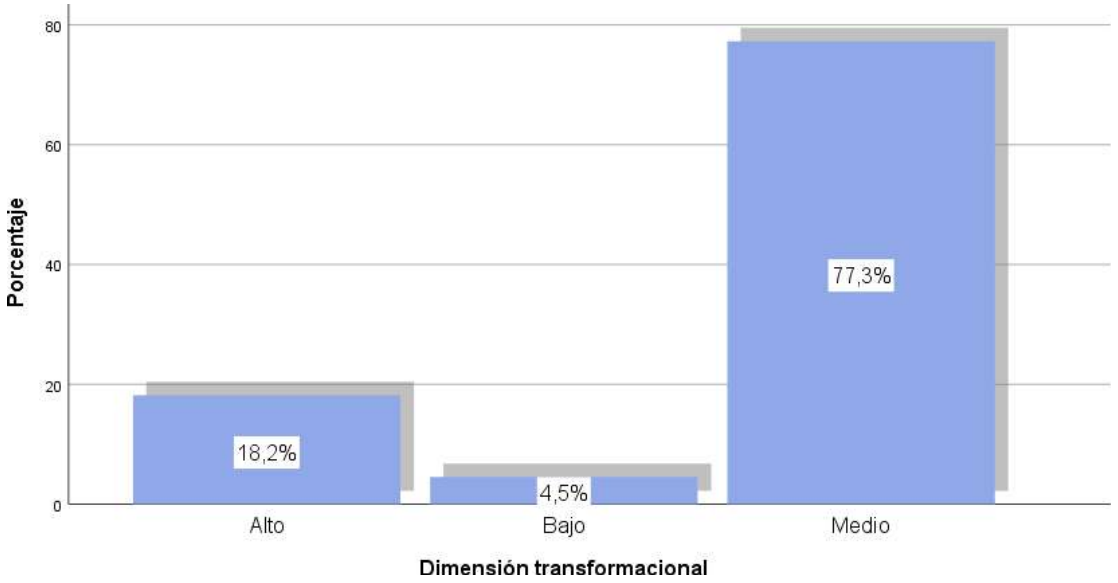


Figura 4. Dimensión transformacional

De la fig. 4, un 77,3% de docentes de la I.E. 20321 "Santa Rosa", Huacho 2025 sostienen que alcanzaron un nivel medio en la dimensión transformacional dentro de los estilos de liderazgo directivo, un 18,2% lograron un nivel alto y un 4,5% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 10. Compromiso institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	12	54,5	54,5	54,5
	Bajo	1	4,5	4,5	59,1
	Medio	9	40,9	40,9	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la I.E. 20321 "Santa Rosa", Huacho 2025.

*.

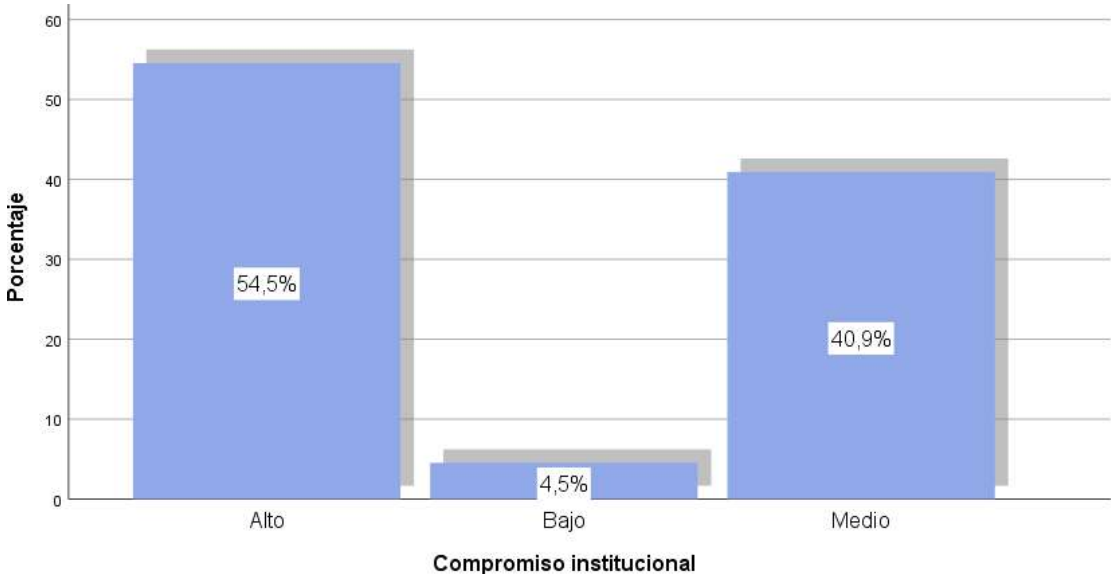


Figura 5. Compromiso institucional

De la fig. 5, un 54,5% de docentes de la I.E. 20321 "Santa Rosa", Huacho 2025 sostienen que alcanzaron un nivel alto en la variable Compromiso institucional, un 40,9% lograron un nivel medio y un 4,5% consiguieron un nivel bajo.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis general

Ha: Los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

Tabla 11. Los estilos de liderazgo y el compromiso institucional

Correlaciones

			Estilos de liderazgo directivo	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,813**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,813**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

La tabla muestra un coeficiente de correlación de r=0,813, con un valor Sig<0,05 lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por tanto se puede evidenciar que existe relación de intensidad muy buena entre los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

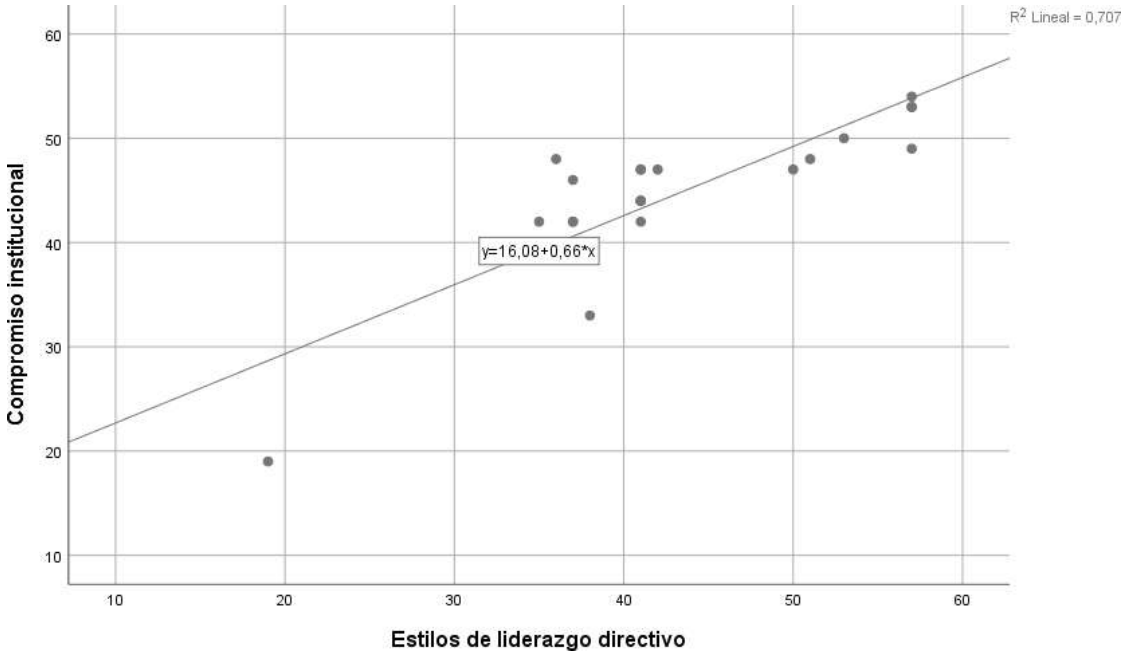


Figura Los estilos de liderazgo y el compromiso institucional

Hipótesis especifica 1

Ha: La dimensión directiva de los estilos de liderazgo se relaciona con el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

Tabla 12. La dimensión directiva y el compromiso institucional

Correlaciones

			Dimensión directiva	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Dimensión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

La tabla muestra un coeficiente de correlación de r=0,762, con un valor Sig<0,05 lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por tanto se puede evidenciar que existe relación de intensidad buena entre la dimensión directiva dentro de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

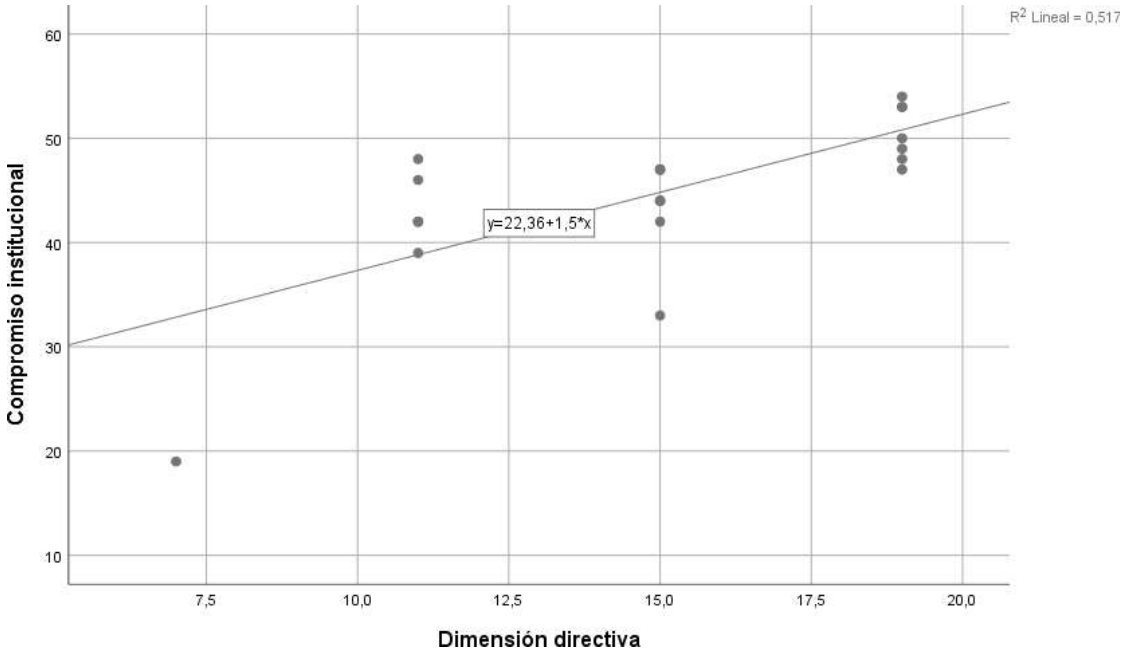


Figura 6. La dimensión directiva y el compromiso institucional

Hipótesis especifica 2

Ha: La dimensión participativa de los estilos de liderazgo se relaciona con el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

Tabla 13. La dimensión participativa y el compromiso institucional

Correlaciones

			Dimensión participativa	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Dimensión participativa	Coeficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

La tabla muestra un coeficiente de correlación de r=0,742, con un valor Sig<0,05 lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por tanto se puede evidenciar que existe relación de intensidad buena entre la dimensión participativa dentro de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

.

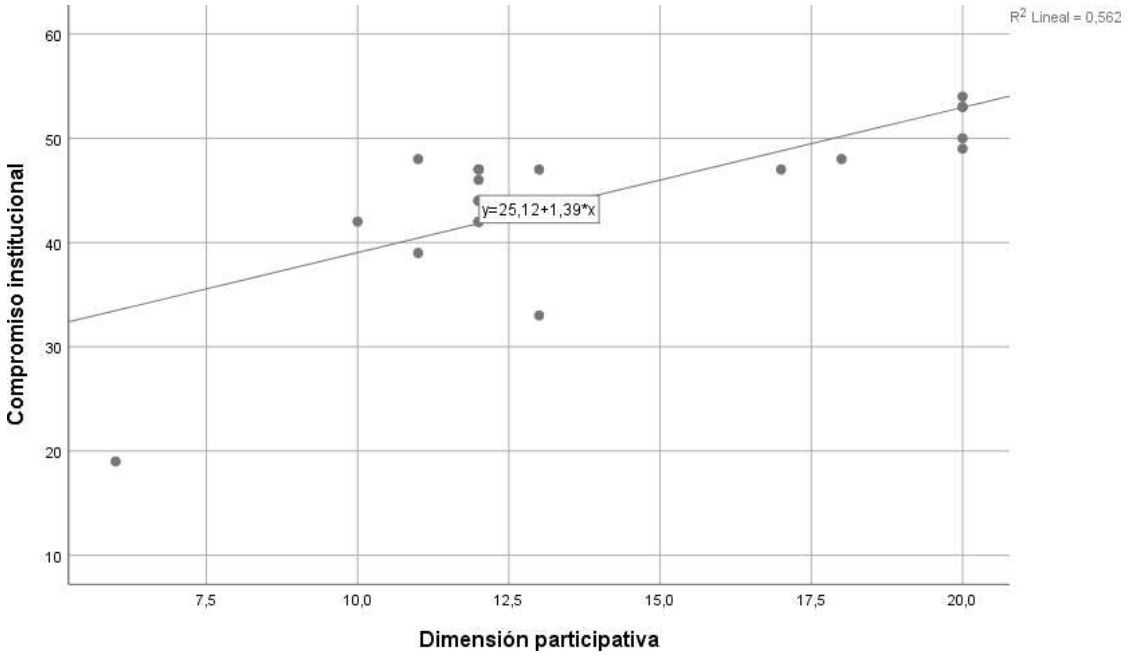


Figura 7. La dimensión participativa y el compromiso institucional

Hipótesis especifica 3

Ha: La dimensión transformacional de los estilos de liderazgo se relaciona con el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

Tabla 14. La dimensión transformacional y el compromiso institucional

Correlaciones

			Dimensión transformacional	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Dimensión transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

La tabla muestra un coeficiente de correlación de r=0,773, con un valor Sig<0,05 lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la nula. Por tanto se puede evidenciar que existe relación de intensidad buena entre la dimensión transformacional dentro de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

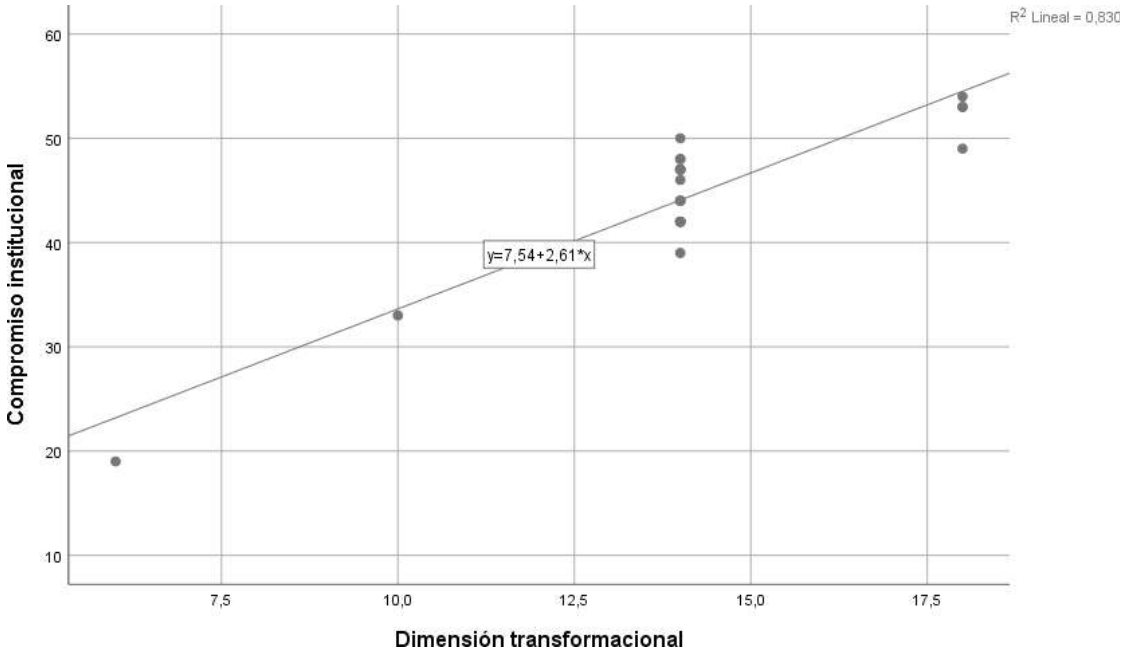


Figura 8. La dimensión transformacional y el compromiso institucional

CAPITULO V
DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

Fue una investigación correlacional que buscó establecer el nivel de relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. N° 20321 "Santa Rosa" de Huacho, mostrando una relación de intensidad muy alta entre ambas variables. Este pensamiento permite afirmar que los tipos de estilos de liderazgo aplicados en la institución son importantes predictores del nivel de compromiso institucional de los docentes. En este contexto, los resultados están alineados con Bass y Avolio (1994), quienes sugieren que el buen liderazgo y, especialmente, el liderazgo transformacional facilita que los miembros vivan estados positivos, estén motivados e identifiquen a la organización. De manera similar, Meyer y Allen (1991) señalaron que el compromiso organizacional se refuerza por la percepción, entre los seguidores, de apoyo, reconocimiento y una gestión adecuada por parte de un líder.

En relación con la dimensión directiva, los resultados evidenciaron una alta intensidad de relación con el compromiso institucional, lo que indica que la planificación y organización del liderazgo, así como la guía, contribuyen positivamente a las actitudes de los docentes hacia la institución. Este hallazgo coincide con Robbins y Judge (2017), quienes señalan que cuanto más claras sean las estructuras de gestión, se puede garantizar la confianza y la estabilidad en el entorno laboral, lo que permite fortalecer el compromiso organizacional. En el complemento educativo, el liderazgo competente eleva la capacidad de los docentes para trabajar con certeza en lo que tienen a mano y enfocarse en los objetivos institucionales.

También se encontró una relación sólida con la dimensión participativa, lo que sugiere la necesidad de incluir a los docentes en los compromisos institucionales y en los procesos de toma de decisiones. Este hallazgo es consistente con Lewin, Lippitt y White (1939), quienes realizaron sus estudios indicando la cohesión del grupo motivacional bajo estilos de liderazgo democrático, con satisfacción laboral. La

participación activa de los docentes en el sector educativo refuerza sus sentimientos de pertenencia y, además, estimula una cultura organizacional más colaborativa que se inclina hacia el trabajo en equipo.

En relación con la tercera dimensión transformacional, los resultados también reflejan una fuerte relación con el compromiso institucional y respaldan el papel del liderazgo centrado en la inspiración, la motivación y el apoyo a los demás. Esto es consistente con la noción propuesta por Robinson, Lloyd y Rowe (2008) de que dichos estilos de liderazgo que hacen énfasis en aspectos vinculados al crecimiento profesional de los docentes, así como en los procesos de enseñanza–aprendizaje, afectan en gran medida el desempeño y el compromiso docente. De este modo, el líder transformacional no solo dirige, sino que impulsa el desarrollo personal y profesional de los docentes, brindando espacio para un mayor compromiso con la institución.

Los hallazgos generales de esta investigación sugieren que los estilos de liderazgo, ya sea en su conjunto o en sus aspectos, afectan predominantemente el compromiso institucional de los docentes. Esto significa que las Instituciones de Educación Superior necesitan centrarse en la preparación de competencias profesionales para sus directivos en materia de gestión participativa, apoyo pedagógico y sistemas de motivación. A través de ello, se puede consolidar un clima organizacional positivo, dando lugar al logro de los objetivos educativos y a la mejora de la calidad de la educación.

CAPITULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe relación de intensidad muy buena entre los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

Segundo: Existe relación de intensidad buena entre la dimensión directiva dentro de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

Tercero: Existe relación de intensidad buena entre la dimensión participativa dentro de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

Cuarto: Existe relación de intensidad buena entre la dimensión transformacional dentro de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

6.2. Recomendaciones

Primera: Se recomienda que la gestión de la I.E. N.° 20321 “Santa Rosa” debe continuar con estilos de liderazgo eficaces, en particular la motivación, el apoyo y la comunicación, para fortalecer el compromiso institucional de los docentes que ayudará a lograr los objetivos educativos.

Segunda: Se sugiere potenciar la dimensión directiva mediante la implementación de estrategias de gestión claras, organizadas y orientadas a resultados, promoviendo una conducción institucional eficiente que favorezca un mayor nivel de compromiso por parte de los docentes.

Tercera: Se recomienda promover espacios de participación docente en la toma de decisiones institucionales, tales como reuniones pedagógicas, comités de trabajo y comunidades de aprendizaje, con el propósito de fortalecer la dimensión participativa del liderazgo y, en consecuencia, el compromiso institucional.

Cuarta: Se sugiere construir capacitación en liderazgo transformacional y desarrollo profesional, muchos de los cuales se centran principalmente en habilidades de motivación, comunicación asertiva y apoyo pedagógico que pueden fortalecer el compromiso de los docentes con relaciones de mentoría institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

5.1. Fuentes documentales

Allen, N. (2021). *Compromiso organizacional y pertenencia en el ámbito educativo.* Londres: Routledge.

Armstrong, M. (2022). *Gestión del compromiso docente en instituciones educativas.* Nueva York: Palgrave Macmillan.

Bush, T. (2020). *Liderazgo educativo para el aprendizaje.* Nueva York: Bloomsbury.

Chalco, S. (2022). *Tesis: "Liderazgo transformacional para el desarrollo del compromiso institucional de docentes en una Institución Educativa de la UGEL 02, Lima, 2021".* Lima, Perú: Universidad Ccesar Vllejo.

Conway, N. (2021). *Compromiso ético e institucional en la docencia.* Oxford: Oxford University Press.

Delgado, C. (2022). *Liderazgo situacional docente y adaptabilidad pedagógica.* Quito: Editorial Universitaria Andina.

Delgado, C. (2023). *Tesis: "Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de instituciones educativas, nivel secundario, Chancaybaños, Santa Cruz, Cajamarca, 2022".* Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Fernández, L. (2021). *El liderazgo participativo en el aula.* Buenos Aires: Miño y Dávila.

García, L. (2022). *Liderazgo docente transformacional e innovación educativa.* Madrid: Narcea.

Guest, D. (2020). *Cultura organizacional y compromiso en contextos escolares.* Cambridge: Cambridge University Press.

Gutiérrez, L. (2021). *Compromiso institucional docente y permanencia laboral en escuelas.* Ciudad de México: Trillas.

Hallinger, P. (2020). *Liderando el cambio educativo: liderazgo, gestión y administración.* Londres: Routledge.

Harris, A. (2021). *Liderazgo docente y mejora escolar.* Londres: Routledge.

Hernández, M. (2021). *El liderazgo colaborativo en la práctica educativa.* Ciudad de México: Trillas.

Hersey, P., & Blanchard, K. (2020). *Gestión del comportamiento organizacional: liderando recursos humanos.* Boston: Pearson.

Jiménez, P. (2021). *Identificación docente e innovación pedagógica.* Bogotá: Editorial Magisterio.

Leithwood, K. (2021). *Siete afirmaciones sólidas sobre el liderazgo escolar exitoso.* Londres: Routledge.

Limo, D. (2024). *Tesis: "El liderazgo distribuido del director y el compromiso organizacional docente en la institución educativa N° 00891 de Nueva Cajamarca, 2023".* Tarapoto, Perú: Universidad Nacional de San Martín.

López, G. (2021). *Compromiso colaborativo docente y cultura institucional.* Ciudad de México: Trillas.

López, J. (2021). *Liderazgo pedagógico y atención a la diversidad en el aula.* Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.

Martínez, C. (2022). *Compromiso institucional y mejora educativa en el aula.* Lima: Fondo Editorial Universitario.

Martínez, R. (2020). *Liderazgo instruccional y calidad educativa.* Buenos Aires: Miño y Dávila.

Meyer, J. (2020). *El compromiso afectivo de los docentes con la institución.* Londres: Sage.

Morales, J. (2020). *Compromiso profesional y formación continua del profesorado.* Lima: Fondo Editorial Universitario.

Morales, J. (2020). *El liderazgo directivo en la práctica educativa.* Bogotá: Editorial Magisterio.

Northouse, P. (2021). *Liderazgo: teoría y práctica.* Los Ángeles: SAGE.

Ortega, R. (2021). *Liderazgo colaborativo y gestión del aprendizaje.* Ciudad de México: Trillas.

Palazzi, F. (2022). *Tesis: "Liderazgo directivo: su influencia en el equipo docente".* Buenos Aires, Argentina: Universidad Abierta Interamericana.

Paredes, R. (2021). *Compromiso normativo y ética docente en instituciones educativas.* Bogotá: Editorial Magisterio.

Porter, L. (2022). *Compromiso institucional y desempeño profesional docente.* Manchester: Manchester University Press.

Preciado, M. (2022). *Tesis: "El liderazgo como mecanismo indispensable en la efectividad del docente".* Colombia: Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología.

Ramírez, A. (2022). *Compromiso de continuidad y permanencia docente.* Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica.

Ramírez, P. (2022). *El liderazgo transformacional en la enseñanza.* Madrid: Narcea.

Rivera, A. (2020). *El compromiso docente en la construcción del clima escolar.* Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica.

Rodríguez, P. (2020). *El liderazgo democrático en el docente del siglo XXI.* Bogotá: Editorial Magisterio.

Salazar, M. (2020). *Compromiso afectivo del docente con su institución educativa.* Madrid: Narcea.

Sánchez, D. (2020). *Liderazgo instruccional y calidad del aprendizaje.* Lima: Fondo Editorial Universitario.

Siderovas, K. (2024). *Tesis: "Estilo de liderazgo en el desempeño de la gerencia educativa en el Centro de Educación Inicial "Dr. Alberto Silva Álvarez"".* Barquisimeto, Venezuela: Instituto Pedagógico de Barquisimeto.

Torres, A. (2022). *Estilos de liderazgo docente y motivación escolar.* Quito: Editorial Universitaria Andina.

Torres, C. (2022). *Compromiso social docente y comunidad educativa.* Quito: Editorial Universitaria Andina.

Torres, R. (2022). *El compromiso institucional de los docentes y su impacto en la comunidad educativa.* Quito: Editorial Universitaria Andina.

Urbina, M. (2023). *Tesis: "Liderazgo pedagógico y compromiso docente en centro educativo municipal de San Clemente".* Talca, Chile: Talca Universidad.

Vargas, M. (2020). *Compromiso institucional e identidad docente en contextos educativos.* Madrid: Narcea.

Villacorta , M. (2024). *Tesis: "Liderazgo educacional del director y compromiso institucional de los docentes del V ciclo de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, 2018".* Lima, Perú: Unversidad Nacional de Educación.

5.2. Fuentes bibliográficas

Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Liderazgo transformacional*. Barcelona: Paidós.

Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. John Wiley & Sons.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

Etzioni, A. (1975). A comparative analysis of complex organizations: On power, involvement, and their correlates. Free Press.

González, J. (2020). *Innovación educativa y cambio pedagógico*. Lima: Editorial Universitaria.

López, M. (2019). *Motivación y vocación docente en el siglo XXI*. Lima: Fondo Editorial Universitario.

Martínez, A. (2015). *Gestión educativa: Teoría y práctica*. Madrid: Editorial Educativa.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Meyer, J., & Allen, N. (1997). *El compromiso en el lugar de trabajo: teoría, investigación y aplicación*. Buenos Aires: Granica.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14(2), 224-247.

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración*. México: Pearson Educación.

Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Sage Publications.

Schein, E. (2017). *Cultura organizacional y liderazgo*. México: Editorial Wiley.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Estilos de liderazgo y compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

<table>
<tr><th>Problemas</th><th>Objetivos</th><th>Hipótesis</th><th colspan="4">VARIABLES E INDICADORES</th></tr>
<tr><td rowspan="11"><u>Problema general</u>
¿Cómo se da la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025?

<u>Problemas específicos</u>
¿Cómo se da la relación entre la dimensión directiva de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025?

¿Cómo se da la relación entre la dimensión participativa de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025?

¿Cómo se da la relación entre la dimensión transformacional de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en</td><td rowspan="11"><u>Objetivo general</u>
Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025

<u>Objetivos específicos</u>
Determinar la relación entre la dimensión directiva de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025

Establecer la relación entre la dimensión participativa de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025

Determinar la relación entre la dimensión transformacional de los estilos de liderazgo y el compromiso institucional en</td><td rowspan="11"><u>Hipótesis general</u>
Los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

<u>Hipótesis específicas</u>
La dimensión directiva de los estilos de liderazgo se relaciona con el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

La dimensión participativa de los estilos de liderazgo se relaciona con el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025.

La dimensión transformacional de los estilos de liderazgo se relaciona con el compromiso institucional en docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025</td><td colspan="4">VARIABLE INDEPENDIENTE (X):
Estilos de liderazgo</td></tr>
<tr><td>Dimensiones</td><td>Indicadores</td><td>Ítem</td><td>Índices</td></tr>
<tr><td>Dimensión directiva</td><td>• El director orienta las metas
• Organiza adecuadamente</td><td>5</td><td rowspan="5">Siempre
Casi siempre
A veces
Nunca</td></tr>
<tr><td>Dimensión participativa</td><td>• El director fomenta la participación de los docentes
• Promueve el trabajo en equipo.</td><td>5</td></tr>
<tr><td>Dimensión transformacional</td><td>• El director inspira confianza y motivación
• Reconoce y valora los logros de los docentes.</td><td>5</td></tr>
<tr><td colspan="2">Total</td><td>15</td></tr>
<tr><td colspan="4">VARIABLE DEPENDIENTE (Y):
Compromiso institucional</td></tr>
<tr><td>Dimensiones</td><td>Indicadores</td><td>Ítem</td><td>Índices</td></tr>
<tr><td>Compromiso afectivo</td><td>• Me siento orgulloso de la I.E
• Me identifico con los valores de la I.E</td><td>5</td><td>Siempre
Casi siempre
A veces</td></tr>
</table>

docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025?	docentes de la I.E. 20321 “Santa Rosa”, Huacho 2025		Compromiso normativo	• Correspondo a la I.E • Siento obligación moral	5	Nunca
			Compromiso profesional	• Busco estrategias innovadoras • Mantengo actitud ética	5	
				Total	15	

MATRIZ DE DATOS

N	Estilos de liderazgo directivo																		Compromiso institucional															
	Dimensión directiva						Dimensión participativa						Dimensión transformacional						ST1	Compromiso afectivo						Compromiso normativo						Compromiso profesional						ST1
	1	2	3	4	5	S1	6	7	8	9	10	S2	11	12	13	14	15	S3		1	2	3	4	5	S6	6	7	8	9	10	S7	11	12	13	14	15	S8	
1	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	2	10	38	3	2	2	3	2	12	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	33
2	3	2	2	2	2	11	2	4	2	2	2	12	2	3	3	3	3	14	37	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	42
3	3	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	19	3	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	19
4	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	57	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	3	17	2	4	4	4	4	18	54
5	3	3	3	3	3	15	2	4	2	2	2	12	2	3	3	3	3	14	41	3	3	3	2	3	14	2	4	4	4	3	17	2	2	2	4	3	13	44
6	3	3	3	3	3	15	2	4	2	2	2	12	2	3	3	3	3	14	41	3	3	3	2	3	14	2	4	4	4	3	17	2	4	3	4	3	16	47
7	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	3	14	41	3	3	3	2	3	14	2	4	2	2	4	14	2	4	4	4	2	16	44
8	3	4	4	4	4	19	2	3	4	4	4	17	2	3	3	3	3	14	50	3	3	3	4	3	16	2	4	4	4	4	18	2	4	2	2	3	13	47
9	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	2	3	3	3	3	14	51	3	3	3	3	3	15	2	4	4	4	3	17	2	4	3	4	3	16	48
10	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	3	14	41	3	3	3	2	3	14	2	4	2	2	2	12	2	4	3	4	3	16	42
11	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	57	3	4	4	4	3	18	2	4	4	4	3	17	2	4	4	4	4	18	53
12	3	3	3	3	3	15	2	4	3	2	2	13	2	3	3	3	3	14	42	3	3	3	2	3	14	2	4	4	4	3	17	2	4	3	4	3	16	47
13	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	3	14	41	3	3	3	2	3	14	2	4	4	4	3	17	2	4	3	4	3	16	47
14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	3	14	41	3	3	3	2	3	14	2	4	2	2	4	14	2	4	4	4	2	16	44
15	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	57	3	4	4	4	3	18	2	4	4	4	3	17	2	4	2	2	4	14	49
16	3	2	2	2	2	11	2	4	2	2	2	12	2	3	3	3	3	14	37	3	3	3	2	3	14	2	4	4	4	3	17	2	4	3	3	3	15	46
17	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	3	14	53	3	3	3	3	3	15	2	4	4	4	3	17	2	4	4	4	4	18	50
18	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14	36	3	3	3	4	3	16	2	4	2	2	4	14	2	4	4	4	4	18	48
19	3	2	2	2	2	11	2	4	2	2	2	12	2	3	3	3	3	14	37	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	42
20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	57	3	4	4	4	3	18	2	4	4	4	3	17	2	4	4	4	4	18	53
21	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	14	35	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	42
22	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14	36	3	3	3	2	3	14	2	3	2	2	2	11	2	3	3	3	3	14	39

ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO 01

VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

	Dimensión directiva	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	El director orienta claramente las metas institucionales.				
2.	El director toma decisiones oportunas para resolver problemas.				
3.	El director organiza adecuadamente las actividades escolares.				
4.	El director supervisa el cumplimiento de las tareas docentes.				
5.	El director promueve el orden y la disciplina en la institución.				
	Dimensión participativa	**4**	**3**	**2**	**1**
6.	El director fomenta la participación de los docentes en la toma de decisiones.				
7.	El director escucha las opiniones de los docentes en reuniones institucionales.				
8.	El director promueve el trabajo en equipo con los docentes.				
9.	El director considera las propuestas de los docentes para mejorar la gestión escolar.				
10.	El director incentiva el diálogo y la comunicación abierta en la institución.				
	Dimensión transformacional	**4**	**3**	**2**	**1**
11.	El director inspira confianza y motivación en los docentes.				
12.	El director transmite una visión clara para el futuro de la institución.				
13.	El director fomenta la innovación en las prácticas pedagógicas.				
14.	El director impulsa cambios positivos en la gestión escolar.				
15.	El director reconoce y valora los logros de los docentes.				

ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO 02

VARIABLE COMPROMISO INSTITUCIONAL

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

	Compromiso afectivo	**4**	**3**	**2**	**1**
16.	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución educativa.				
17.	Disfruto trabajar en la I.E. Santa Rosa de Lima.				
18.	Me identifico con los valores de esta institución.				
19.	Siento satisfacción personal al ser parte de esta comunidad educativa.				
20.	Considero a la I.E. Santa Rosa de Lima como parte importante de mi vida.				
	Compromiso normativo	**4**	**3**	**2**	**1**
21.	Permanezco en esta institución porque siento que es mi deber.				
22.	Considero que es correcto seguir trabajando en esta institución.				
23.	Creo que debo corresponder al apoyo recibido de la institución.				
24.	Siento obligación moral de continuar en esta institución.				
25.	Pienso que sería inapropiado dejar esta institución en este momento				
	Compromiso profesional	**4**	**3**	**2**	**1**
26.	Me esfuerzo por actualizar mis conocimientos para mejorar mi desempeño docente.				
27.	Busco constantemente estrategias innovadoras para mi labor pedagógica.				
28.	Cumplo con responsabilidad mis funciones profesionales en la institución.				
29.	Mantengo una actitud ética en el ejercicio de mi labor docente.				
30.	Estoy comprometido con el desarrollo profesional para beneficio de la institución				

ESCALE
ESTADÍSTICA DE LA CALIDAD EDUCATIVA

20321 SANTA ROSA 2024

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE

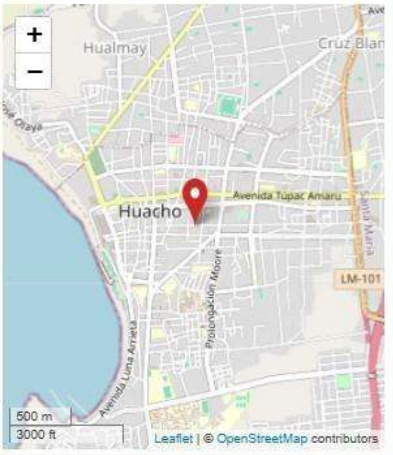
Nombre de la IE	20321 SANTA ROSA	**Código de la IE**	
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL 09 Huaura	**Código de DRE o UGEL**	150202
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	**Dependencia**	Sector Educación
Teléfono	2323911	**Correo electrónico**	
Número de RUC		**Página web**	
Promotor o Propietario		**Forma**	Escolarizado
Razón social		**Director(a)**	Canales Maturrano Jorge Bluis

DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO

Código modular	1019769	**Anexo**	0
Nivel/Modalidad	Secundaria	**Característica (Censo Educativo 2024)**	No Aplica
Género	Mujeres	**Tipo de programa**	No aplica
Turno	Continuo mañana y tarde	**Estado**	Activo

DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO

Código de local	340523	**Localidad**	
Dirección	Jiron Salaverry 337	**Centro Poblado**	HUACHO
Departamento	Lima	**Área geográfica**	Urbana
Provincia	Huaura	**Latitud**	-11.1096
Distrito	Huacho	**Longitud**	-77.60711



Fuentes de información
Padrón de Servicios Educativos, Censo Educativo 2024, Carta Educativa del Ministerio de Educación-Unidad de Estadística y cartografía de OpenStreetMap.

ESTADÍSTICA 2024

Las celdas en blanco indican que el servicio educativo no reportó datos o no funcionó el año respectivo.

Matrícula por grado y sexo, 2024

Nivel	Total		1° Grado		2° Grado		3° Grado		4° Grado		5° Grado	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secundaria	0	331	0	96	0	58	0	58	0	54	0	65

Matrícula por periodo según grado, 2004-2024

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total	277	308		323	312	336	315	296	296	276	299	289	309	276	269	304	320	313	290	316	331
1° Grado	50	78		74	59	68	68	64	74	60	60	58	70	66	57	100	74	48	55	54	96
2° Grado	55	58		63	65	60	72	67	62	54	53	56	74	55	54	48	91	74	49	63	58
3° Grado	54	54		71	64	72	56	60	62	55	62	50	52	56	50	54	49	88	65	50	58
4° Grado	62	59		63	65	71	58	51	56	59	62	61	52	56	60	50	55	48	77	71	54
5° Grado	56	59		52	59	65	61	54	42	48	62	64	61	43	48	52	51	55	44	78	65

Docentes, 2004-2024

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total	16	17		16	15	16	15	17	16	14	16	16	18	16	17	19	21	21	19	19	20