

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

**MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL
COMPROMISO LABORAL DEL PROFESOR EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DR. LUIS ALBERTO
SÁNCHEZ - TACNA, 2024**

TESIS

Presentada por:

ALEXANDER CHACHAQUE PACARI

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN
EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

TACNA - PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN


ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL COMPROMISO
LABORAL DEL PROFESOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

DR. LUIS ALBERTO SÁNCHEZ - TACNA, 2024

Tesis sustentada y aprobada el 02 de setiembre del 2025; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
.....
Dra. Gladys Pilar Limache Arocutipa

SECRETARIO : 
.....
Dra. Lupita Esmeralda Arocutipa Huanacuni

MIEMBRO : 
.....
Dr. Rubens Houson Pérez Mamani

ASESOR : 
.....
Dr. Rubens Houson Pérez Mamani

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Dr. Rubens Houson Pérez Mamani, en mi condición de asesor acreditado con Resolución de Escuela de Posgrado N° 15161-2025-ESPG/UNJBG del 03 de febrero del 2025, del trabajo de tesis titulado: *"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL COMPROMISO LABORAL DEL PROFESOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DR. LUIS ALBERTO SÁNCHEZ – TACNA, 2024"*, presentado por el Sr. Alexander Chachaque Pacari, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magister Scientiae*) con mención en GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 9%.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magister Scientiae*) con mención en GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Tacna, 30 de julio 2025

FIRMA ASESOR
Nombres y apellidos


.....
Dr. Rubens Houson Pérez Mamani
DNI N° 00791893



FIRMA TESISTA
Nombres y apellidos


.....
Sr. Alexander Chachaque Pacari
DNI N° 47308241



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia, cuyo amor, apoyo incondicional y confianza en mí han sido el motor que me impulsó a seguir adelante en cada etapa de este camino. A mis padres, por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo y la perseverancia. Asimismo, a quienes, desde la distancia o la eternidad, me inspiran cada día a alcanzar mis sueños. Este logro es tan suyo como mío.

AGRADECIMIENTOS

A mis docentes y asesores de la maestría, quienes, con su orientación, conocimientos y exigencia académica, contribuyeron significativamente en mi formación profesional. Su compromiso con la enseñanza dejó una huella imborrable en mi trayectoria.

A mis amigos y colegas, gracias por su compañía, sus consejos y por compartir conmigo este camino de esfuerzo y aprendizaje. A todos quienes, de una u otra forma, hicieron posible este logro, mi más sincero agradecimiento.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción de la realidad y su problemática.....	3
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. Justificación de la investigación.....	7
1.4. Objetivos	8
1.4.1. Objetivo general.....	8
1.4.2. Objetivos específicos	8
1.5. Hipótesis.....	9
1.5.1. Hipótesis general.....	9
1.5.2. Hipótesis específicas.....	9
1.6. Limitaciones de la investigación	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Antecedentes	11
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	11
2.1.2. Antecedentes nacionales	12
2.1.3. Antecedentes locales.....	13
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1. Bases teóricas de “liderazgo directivo”	14
2.2.2. Bases teóricas de “compromiso laboral”	20
2.3. Conceptos claves	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	28
3.1 Tipo y nivel de investigación	28

3.1.1	Tipo de investigación.....	28
3.1.2	Nivel de investigación	28
3.1.3	Diseño de investigación.....	29
3.2	Cuadro de operacionalización de variables.....	29
3.3	Población y muestra de estudio.....	31
3.3.1.	Unidad de análisis.....	31
3.3.2.	Población	31
3.3.3.	Muestra	31
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5	Estrategias para la recolección de datos.....	34
3.6	Procesamiento de la información y métodos estadísticos de análisis de datos	34
3.7	Instrumentos, equipos materiales e insumos	34
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		35
4.1.	Resultados	35
4.1.1	Resultados de la variable “liderazgo directivo”.....	35
4.1.2.	Resultados de la variable “compromiso laboral del profesor”.....	44
4.2.	Comprobación de hipótesis	52
4.2.1.	Comprobación de las hipótesis específicas.....	52
4.2.2.	Comprobación de la hipótesis general	59
DISCUSIONES		61
CONCLUSIONES		63
RECOMENDACIONES.....		65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		67
ANEXOS		70

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Preguntas consideradas para el análisis por dimensión de la variable “liderazgo directivo”	32
Tabla 2. Preguntas consideradas para el análisis por dimensión de la variable “compromiso laboral del profesor”	33
Tabla 3. Baremo de “liderazgo directivo”	33
Tabla 4. Baremo de “compromiso laboral del profesor”	33
Tabla 5. Resultados de la dimensión “manejo de conflictos”	35
Tabla 6. Resultados de la dimensión “manejo de conflictos” (por pregunta).....	37
Tabla 7. Resultados de la dimensión “toma de decisiones”	38
Tabla 8. Resultados de la dimensión “toma de decisiones” (por pregunta)	39
Tabla 9. Resultados de la dimensión “capacidad de gestión”	40
Tabla 10. Resultados de la dimensión “capacidad de gestión” (por pregunta).....	41
Tabla 11. Resultados de la variable “liderazgo directivo”	42
Tabla 12. Resultados de la variable “liderazgo directivo” (por dimensión)	43
Tabla 13. Resultados de la dimensión “afectivo”	44
Tabla 14. Resultados de la dimensión “afectivo” (por pregunta)	45
Tabla 15. Resultados de la dimensión “permanencia”	46
Tabla 16. Resultados de la dimensión “permanencia” (por pregunta).....	47
Tabla 17. Resultados de la dimensión “afectivo”	48
Tabla 18. Resultados de la dimensión “afectivo” (por pregunta)	49
Tabla 19. Resultados de la variable “compromiso laboral del profesor”	50
Tabla 20. Resultados de la variable “compromiso laboral del profesor” (por dimensión)	51
Tabla 21. Prueba de normalidad	52
Tabla 22. Contraste de la primera hipótesis específica.....	53
Tabla 23. Contraste de la segunda hipótesis específica	54
Tabla 24. Contraste de la tercera hipótesis específica	55
Tabla 25. Contraste de la cuarta hipótesis específica	56
Tabla 26. Contraste de la quinta hipótesis específica	57

Tabla 27. Contraste de la sexta hipótesis específica	58
Tabla 28. Contraste de la séptima hipótesis específica.....	59
Tabla 29. Contraste de la hipótesis general	60

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Resultados de la dimensión “manejo de conflictos”	36
Figura 2. Resultados de la dimensión “toma de decisiones”	38
Figura 3. Resultados de la dimensión “capacidad de gestión”	40
Figura 4. Resultados de la variable “liderazgo directivo”	42
Figura 5. Resultados de la dimensión “afectivo”	44
Figura 6. Resultados de la dimensión “permanencia”	46
Figura 7. Resultados de la dimensión “afectivo”	58
Figura 8. Resultados de la variable “compromiso laboral del profesor”	50

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024. El diseño fue no experimental, nivel explicativo, tipo aplicado y de corte transversal. La muestra estuvo integrada por 90 profesores. La técnica fue la encuesta, el instrumento es el cuestionario. El enfoque es el cuantitativo. Como resultado, el 62,2 % de los profesores percibe el nivel regular de liderazgo directivo, siendo la dimensión más resaltada la “toma de decisiones”, y el 54,4 % considera como nivel adecuado el compromiso laboral para con el colegio, donde la dimensión más destacada fue el compromiso “afectivo”. Se concluye que el liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso laboral del profesor, dado el valor del chi-cuadrado = 16,685 ($p = 0,000$), y el R^2 de Nagelkerke = 0,226.

Palabras clave: Liderazgo directivo, compromiso laboral, docente, gestión educativa, competencias.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the influence of managerial leadership on teacher work engagement at the Dr. Luis Alberto Sánchez School of Education – Tacna, 2024. The design is non-experimental, explanatory, applied, cross-sectional, with a sample of 90 teachers; the technique used was a survey, the instrument used a questionnaire, and the approach was quantitative. It was found that 62.2% of teachers perceive management leadership as average, with "Decision-making" being the most prominent dimension; and 54.4% consider their work commitment to the school to be adequate, with "Affective" being the most prominent dimension. It is concluded that managerial leadership significantly influences teacher work engagement, given the chi-square value = 16.685 ($p = 0.000$) and Nagelkerke's $R^2 = 0.226$.

Keywords: Management leadership, work commitment, teaching, educational management, skills.

INTRODUCCIÓN

El trabajo desarrollado tuvo como propósito determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024. En algunos colegios públicos, se observó un problema creciente relacionado con el bajo compromiso de algunos profesores hacia su labor educativa y con la propia institución escolar. Esta situación se manifiesta en actitudes de desmotivación, escasa proactividad, resistencia al cambio y limitada participación en iniciativas pedagógicas o institucionales; diversos factores influyen en esta realidad, como la falta de reconocimiento, condiciones laborales precarias, escasas oportunidades de desarrollo profesional y una gestión directiva débil o poco articulada. La consecuencia de este limitado compromiso impacta negativamente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, en el clima institucional y en la construcción de una cultura escolar sólida y coherente con los fines educativos. Por ello, resultó urgente abordar esta problemática desde una mirada integral que articule liderazgo, gestión escolar y bienestar docente.

La investigación sobre cómo el liderazgo directivo influye en el compromiso del profesor con su labor pedagógica es fundamental, ya que permite comprender cómo las prácticas de gestión y conducción institucional impactan en la motivación, dedicación y responsabilidad del docente en el aula. En el contexto de las escuelas públicas, donde los desafíos estructurales y sociales son frecuentes, un liderazgo directivo sólido, empático y estratégico puede marcar la diferencia en la forma en que los profesores enfrentan su trabajo diario. Este trabajo resulta clave para identificar buenas prácticas de liderazgo que potencien el sentido de pertenencia, el profesionalismo y la entrega del docente, lo cual repercute directamente en la mejora de los aprendizajes estudiantiles y en el fortalecimiento de la cultura organizacional. Además, ofrece insumos valiosos para la formulación de políticas educativas que promuevan una gestión escolar más humana, eficaz y orientada al desarrollo integral de la comunidad educativa.

El contenido de esta investigación está estructurado en cuatro capítulos, los cuales se detallan a continuación.

En el primer capítulo, se describe la realidad del problema abordado, se establecen los objetivos del trabajo y se resalta la relevancia de la investigación.

En el capítulo II, se presentan los antecedentes, además de las bases teóricas para las dos variables, donde se resalta el sustento de las dimensiones utilizadas, además de los términos básicos.

En el capítulo III, se establecen los aspectos metodológicos seguidos para recoger los datos de campo.

En el capítulo IV, se describen los resultados de campo y se realiza la inferencia estadística.

Finalmente, se realiza la discusión de resultados, se presentan las conclusiones y recomendaciones; asimismo, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad y su problemática

Según la UNESCO (2023), el 34 % de los docentes de primaria y secundaria en países de ingresos medios y bajos reporta bajos niveles de motivación y compromiso profesional. Las principales causas identificadas son la sobrecarga laboral, los salarios bajos, la falta de apoyo institucional y las escasas oportunidades de desarrollo profesional.

Álvaro (2019) afirma que la falta de compromiso laboral de los profesores de educación básica en colegios públicos representa un desafío crítico para los sistemas educativos, ya que repercute directamente en la calidad de la enseñanza y el desarrollo integral de los estudiantes. Este problema suele manifestarse en conductas como el ausentismo, la desmotivación para innovar en el aula y una menor disposición para participar en actividades extracurriculares o proyectos escolares: Los factores como las precarias condiciones laborales, la sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento por parte de las autoridades educativas contribuyen a este desinterés. Por tanto, el bajo compromiso laboral de los docentes afecta negativamente, tanto al desempeño de los estudiantes como al clima organizacional de las instituciones educativas, perpetuando una brecha en la calidad educativa entre sectores públicos y privados.

Barba y Delgado (2021) señalan que un elemento clave que incide en esta problemática es el liderazgo directivo en las escuelas. En contextos donde los directores no ejercen un liderazgo transformacional o no generan un ambiente de apoyo y reconocimiento, los docentes tienden a sentirse desvinculados de los objetivos institucionales. Las investigaciones indican que un liderazgo pobre está asociado a bajos niveles de motivación y compromiso en el personal docente, lo cual refuerza la importancia de implementar políticas y estrategias que fortalezcan el rol de los líderes educativos; de no abordarse esta situación, el impacto se extiende no solo a la calidad educativa, sino también al bienestar emocional y profesional de los profesores.

Bejarano et al. (2022) señalan que el compromiso laboral de los profesores, en el sistema educativo peruano, enfrenta desafíos significativos, influenciados por factores tanto estructurales como organizativos; existen docentes que reportan una desconexión emocional y profesional con sus instituciones debido a condiciones laborales adversas, como salarios insuficientes, infraestructura deficiente y falta de recursos pedagógicos adecuados. Esta situación se ve agravada por la sobrecarga laboral y la percepción de que su labor no es valorada ni reconocida por las autoridades educativas y la sociedad en general; como resultado, se generan altos índices de estrés laboral, baja motivación y una menor disposición para participar en actividades que exceden las funciones básicas, lo que impacta negativamente en la calidad educativa y en el rendimiento estudiantil.

De forma similar, Estrada-Araoz et al. (2024), en su investigación sobre el nivel de compromiso organizacional de los profesores de educación básica en Perú, encontraron que el 29,3 % considera que es regular, el 22,2 % como bajo y el 6,0 % como muy bajo; lo cual refleja que más de la mitad de los docentes se caracterizan por un nivel inadecuado de compromiso para con su institución educativa.

Un factor determinante en esta problemática es el liderazgo dentro de las instituciones, puesto que, a los directores, les cuesta implementar un liderazgo que motive a los docentes y fomente un clima organizacional positivo. Según las investigaciones realizadas en diferentes regiones del país, la falta de liderazgo efectivo se asocia con niveles bajos de compromiso laboral entre los profesores, quienes no se sienten parte de una visión compartida ni respaldados en su desarrollo profesional. Esta combinación de factores estructurales y organizativos perpetúa un círculo vicioso que afecta tanto el bienestar de los docentes como los resultados educativos en el sistema público peruano (Chorres, 2020).

En el contexto educativo peruano, uno de los desafíos persistentes es el débil compromiso laboral que demuestran algunos profesores de educación básica. Esta problemática se refleja en la falta de puntualidad, el ausentismo injustificado, la escasa preparación de clases y una limitada disposición para participar en actividades

pedagógicas complementarias. Diversos factores influyen en esta situación, entre ellos las precarias condiciones laborales, los bajos salarios, la sobrecarga administrativa y la falta de reconocimiento profesional, lo cual repercute negativamente en la motivación docente. Esta realidad impacta directamente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, generando un ambiente escolar poco estimulante y afectando el desarrollo integral de los estudiantes.

Además, el débil compromiso laboral también tiene raíces estructurales relacionadas con la formación inicial deficiente, la falta de acompañamiento pedagógico efectivo y un sistema de evaluación docente que muchas veces no logra promover una mejora continua. En varias regiones del país, especialmente en zonas rurales o de difícil acceso, se suman condiciones adversas como la escasez de recursos educativos, infraestructura inadecuada y la poca presencia del Estado, lo cual agrava el desinterés o el desgaste profesional de muchos maestros. En este escenario, se vuelve urgente implementar políticas más integrales que fortalezcan la vocación docente, mejoren las condiciones de trabajo y promuevan una cultura institucional basada en el compromiso, la ética y la mejora constante de la calidad educativa.

En Tacna, Gonzales (2022) efectuaron una investigación sobre el nivel de compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas públicas, encontrando que un 83,3 % se caracteriza por una actitud desfavorable hacia el compromiso para con su entidad.

Situación similar es la que se evidencia en la institución educativa donde laboro, y que es motivo de esta investigación, se trata de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez de la región Tacna, puesto que la falta de compromiso laboral en los profesores es un aspecto preocupante que está afectando a la calidad del servicio educativo; siendo algunas de las principales causas: la existencia de precarias condiciones laborales, caracterizadas por bajos salarios que no corresponden al nivel de esfuerzo y responsabilidad que implica la docencia, así como la sobrecarga de trabajo administrativo y pedagógico; además, la carencia de recursos educativos y de herramientas tecnológicas que afectan a la enseñanza efectiva; por otro lado, la falta de liderazgo directivo efectivo y el escaso

reconocimiento profesional generan un ambiente desmotivador, en el que los profesores no se sienten valorados ni respaldados en su desarrollo personal y profesional; este contexto, combinado con factores emocionales como el estrés y el agotamiento, contribuye a que muchos profesores se desvinculen emocionalmente de su labor, afectando su desempeño y, en consecuencia, la calidad educativa.

Esta es la situación problemática que se abordó con esta investigación y si el liderazgo directivo es un factor de dicha realidad, puesto que, de continuar esta situación, se incrementarán las quejas de los padres de familia, por el bajo nivel del servicio educativo ofertado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la influencia del manejo de conflictos en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?
- b) ¿Cuál es la influencia de la toma de decisiones en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?
- c) ¿Cuál es la influencia de la capacidad de gestión en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?
- d) ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?

- e) ¿Cuál es la influencia del manejo de conflictos en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?
- f) ¿Cuál es la influencia de la toma de decisiones en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?
- g) ¿Cuál es la influencia de la capacidad de gestión en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?

1.3. Justificación de la investigación

La investigación se justifica según los siguientes criterios:

- Justificación práctica: Se precisa que el compromiso laboral del profesor está vinculado a su disposición para desempeñar sus funciones con entusiasmo, responsabilidad y creatividad. Este compromiso no solo influye en el rendimiento académico de los alumnos, sino también en el clima escolar, la interacción con las familias y la colaboración con otros docentes; por tanto, para la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, resulta prioritario contar con profesores comprometidos, que generen un ambiente de aprendizaje positivo, fomenten la participación activa de los estudiantes y responde de manera proactiva a los desafíos que surgen en el aula.
- Justificación teórica: La investigación tiene implicaciones directas para las políticas educativas; en este sentido, conocer el nivel de compromiso laboral y las variables asociadas, como la formación continua, las oportunidades de desarrollo profesional o el apoyo institucional, proporcionan información clave para diseñar estrategias que mejoren el bienestar docente y, en consecuencia, la calidad educativa.

- **Justificación social:** Analizar el nivel de compromiso laboral del profesor de educación básica es un tema de gran relevancia, dado al impacto directo que su dedicación y motivación tienen en la calidad educativa y en el desarrollo integral de los estudiantes. Los profesores de este nivel desempeñan un papel esencial, pues no solo transmiten conocimientos, sino también contribuyen a la formación de valores, habilidades sociales y hábitos de aprendizaje que moldean a los ciudadanos del futuro.

Por último, este tipo de estudios contribuye al reconocimiento del trabajo docente, promoviendo la reflexión sobre la importancia de su rol en la sociedad y generando propuestas que valoren y fortalezcan su desempeño. En suma, investigar el compromiso laboral de los profesores de educación básica es esencial para garantizar una educación equitativa, inclusiva y de calidad.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Analizar la influencia del manejo de conflictos en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.
- b) Analizar la influencia de la toma de decisiones en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.
- c) Analizar la influencia de la capacidad de gestión en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

- d) Examinar la influencia del liderazgo directivo en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.
- e) Examinar la influencia del manejo de conflictos en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.
- f) Examinar la influencia de la toma de decisiones en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.
- g) Examinar la influencia de la capacidad de gestión en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

El liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) El manejo de conflictos influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.
- b) La toma de decisiones influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.
- c) La capacidad de gestión influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

- d) El liderazgo directivo influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.
- e) El manejo de conflictos influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez – Tacna, 2024.
- f) La toma de decisiones influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez – Tacna, 2024.
- g) La capacidad de gestión influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

1.6. Limitaciones de la investigación

Una de las principales limitaciones fue el retraso en la recolección de datos debido a la disponibilidad restringida de los docentes encuestados; asimismo, dado que el estudio se centró en una sola institución educativa, los resultados no pueden generalizarse a otras realidades escolares sin estudios comparativos adicionales; finalmente, la subjetividad inherente de las respuestas, al usar instrumentos de percepción, puede estar sesgada por factores personales como el estado de ánimo, experiencias pasadas o relaciones interpersonales dentro de la organización.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Santander (2023) publicó *El liderazgo transformacional como factor de cambio en la Educación Superior de una Universidad pública de la ciudad de Villarrica, 2020*. Su objetivo fue analizar cómo los estilos de liderazgo transformacional actúan como factores de cambio en los docentes de una universidad pública; se adoptó un enfoque descriptivo con un diseño no experimental, trabajando con una muestra de 104 estudiantes; los hallazgos revelaron una inclinación hacia combinaciones de liderazgo transformacional con enfoques autocráticos y transaccionales, destacando el interés de los docentes por crear un entorno académico favorable que fomente el éxito y el desarrollo integral de sus estudiantes.

Bello y Villarreal (2023) investigaron los *Estilos de liderazgo y gerencia: Propuesta de aplicabilidad desde la cotidianidad escolar en la unidad educativa “Profesor Ricardo Álvarez Mantilla*, donde el objetivo fue analizar la gestión, organización y supervisión desde un enfoque gerencial que permita la problemática de falta de convivencia activa, dinámicas escolares integradoras y habilidades para la resolución asertiva de conflictos; se utilizó el enfoque mixto, utilizando métodos hermenéuticos y descriptivos; los hallazgos indican una presunta falta de liderazgo efectivo y deficiencias en la gestión institucional, lo que genera insatisfacción entre el cuerpo docente, lo cual está relacionada con la implementación de un liderazgo autocrático por parte del directivo, junto con la ausencia de una visión clara en la planificación y evaluación educativa, asimismo, el papel de los docentes tutores fue destacado como esencial para la ejecución de las actividades planificadas, enfatizándose la importancia de una comunicación efectiva y un liderazgo colaborativo para el éxito de las dinámicas escolares.

Arenas (2022) publicó *El liderazgo directivo del rector y su influencia en el compromiso docente de instituciones educativas de Aguazul, Casanare*, donde el objetivo fue analizar cómo el liderazgo directivo ejercido por el rector influye en el compromiso docente. Fue de tipo básico, con un diseño no experimental, de nivel explicativo, enfoque cuantitativo, la muestra fue de 134 docentes. Como resultado, los niveles de liderazgo percibidos fueron adecuados en cada rector, resaltando su orientación hacia el logro de objetivos y su compromiso institucional, evaluado principalmente mediante el compromiso afectivo del personal docente, y existe influencia del liderazgo directivo como factor determinante en el compromiso laboral del profesorado.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Aguirre (2024) investigó la *Percepción de gestión escolar y compromiso laboral docente en institución educativa - Bellavista, Sullana, 2024*. Su propósito fue analizar la relación entre la percepción de la gestión escolar y el compromiso laboral de los docentes. Se empleó un tipo de investigación básico y un diseño no experimental, de alcance correlacional, la muestra estuvo conformada por 44 profesores. Los resultados evidenciaron que existe una relación significativa entre las dimensiones pedagógica, relacional e instrumental de la gestión escolar y el compromiso laboral docente, se determinó una relación alta y significativa entre ambas variables ($Rho = 0,716$; $p = 0,000$), lo que subraya la importancia de una gestión escolar efectiva en la promoción del compromiso de los docentes.

Barrios (2024) investigó el *Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2024*, donde el estudio tuvo como propósito determinar la relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de alcance correlacional, la muestra fue de 40 docentes. Asimismo, se identificó que tanto el liderazgo directivo como el clima institucional presentan un nivel favorable, los resultados permitieron concluir que existe una relación positiva moderada entre estas variables, evidenciando

la importancia de un liderazgo efectivo para promover un entorno institucional saludable.

2.1.3. Antecedentes locales

Anahua (2023) investigó el *Liderazgo directivo y compromiso docente en una institución educativa pública de Tacna, 2021*. Su propósito principal fue analizar la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso docente. El enfoque es cuantitativo, el diseño básico, correlacional, no experimental y transversal; la muestra fue de 40 docentes. Los resultados mostraron una relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo y el compromiso docente ($Rho = 0,767$; $p = 0,000$); además, al evaluar dimensiones específicas, se encontró una relación significativa y positiva entre liderazgo pedagógico y compromiso docente ($Rho = 0,623$; $p = 0,000$), liderazgo inclusivo y compromiso docente ($Rho = 0,657$; $p = 0,000$), así como entre liderazgo distribuido y compromiso docente ($Rho = 0,623$; $p = 0,000$).

Cáceres (2022) investigó el *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Francisco Antonio de Zela, Tacna 2021*. Su objetivo fue analizar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente. Se aplicó el enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental; la muestra no probabilística fue de 110 profesores. Los resultados respaldaron la hipótesis general al evidenciar la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, específicamente, se observó una relación directa y de magnitud media en los estilos de liderazgo autoritario coercitivo (0,58), autoritario benevolente (0,55), consultivo (0,58) y participativo (0,59) con el desempeño docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases teóricas de “liderazgo directivo”

2.1.1.1 Definición de liderazgo directivo. Se destacan las definiciones siguientes:

Alvarado (2023) señala que el liderazgo directivo se define como el proceso mediante el cual los directores influyen en el trabajo de los docentes para lograr objetivos educativos y mejorar el rendimiento institucional; este tipo de liderazgo no solo aboga por la gestión administrativa, sino que también promueve un ambiente de colaboración y motivación entre los miembros de la comunidad educativa, buscando constantemente la mejora continua.

El liderazgo directivo se refiere a un estilo de gestión en el cual el líder proporciona instrucciones claras y específicas, estableciendo expectativas y supervisando de cerca el cumplimiento de las tareas asignadas. Este enfoque se caracteriza por una comunicación unidireccional, donde el líder dicta qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, esperando que el equipo siga estas directrices sin desviaciones. Según la definición Porras (2021), el liderazgo directivo es un tipo de liderazgo cuyo rol fundamental es informar asertiva y eficazmente para que todos los miembros del equipo de trabajo conozcan en profundidad todo lo que deben hacer y cómo lo deben hacer para poder cumplir con los objetivos planteados.

Manzanilla (2024) describe el liderazgo directivo como un tipo de liderazgo cuyo rol fundamental es informar asertiva y eficazmente para que todos los miembros del equipo de trabajo conozcan en profundidad todo lo que deben hacer y cómo lo deben hacer para poder cumplir con los objetivos planteados. Esta definición enfatiza la importancia de la comunicación clara y la dirección precisa por parte del líder para garantizar que el equipo entienda y ejecute las tareas necesarias para alcanzar las metas establecidas.

2.1.1.2 Teorías de liderazgo. Espinoza (2022) en su trabajo sobre liderazgo, describe las principales teorías sobre liderazgo, de donde se destacan las siguientes:

a) Teoría del rasgo. Es una de las primeras formulaciones sobre liderazgo, se centra en identificar las características innatas que distinguen a los líderes de los no líderes. Entre los rasgos comúnmente asociados con el liderazgo, se encuentran el carisma, la confianza, inteligencia, honestidad y asertividad. Esta teoría postula que ciertos individuos nacen con predisposiciones naturales para liderar, y estas cualidades los posicionan como figuras destacadas en cualquier contexto. Desde un punto de vista teórico, esta perspectiva subraya la universalidad de los rasgos de liderazgo, independientemente de la cultura o la época. Sin embargo, ha sido criticada por su incapacidad para explicar por qué algunos individuos con estos rasgos no se convierten en líderes, o cómo las habilidades pueden desarrollarse a través de la experiencia y el aprendizaje.

b) Teorías conductuales. Se centran en los comportamientos observables de los líderes, argumentando que el liderazgo no depende de características innatas, sino de lo que el líder hace. Estas teorías identifican diferentes estilos de liderazgo que pueden influir en la efectividad del líder.

- Liderazgo autocrático: El líder toma decisiones de manera unilateral, controlando las acciones del grupo.
- Liderazgo democrático: El líder fomenta la participación de los seguidores en la toma de decisiones.
- Liderazgo laissez-faire: El líder adopta un enfoque pasivo, permitiendo que los seguidores trabajen de manera autónoma.

Estas teorías destacan que el liderazgo es una habilidad que puede desarrollarse y perfeccionarse a través de la práctica y la experiencia, en lugar de ser un atributo inherente.

c) **Teoría situacional.** Fue desarrollada por Hersey y Blanchard, quien establece que el liderazgo efectivo depende de la capacidad del líder para adaptarse a las necesidades específicas del equipo y al contexto. Este enfoque combina las dimensiones de dirección (orientación a la tarea) y apoyo (orientación a las relaciones), y propone cuatro estilos de liderazgo:

- Dirigir: Alta dirección y bajo apoyo, adecuado para seguidores con baja competencia y bajo compromiso.
- Entrenar: Alta dirección y alto apoyo, para seguidores con baja competencia, pero alto compromiso.
- Apoyar: Baja dirección y alto apoyo, para seguidores con alta competencia, pero bajo compromiso.
- Delegar: Baja dirección y bajo apoyo, para seguidores con alta competencia y alto compromiso.

Conceptualmente, la teoría situacional enfatiza la flexibilidad como una de las competencias clave del liderazgo, ya que el estilo del líder debe ajustarse dinámicamente al nivel de madurez de los seguidores.

d) **Teoría transformacional.** Describe un liderazgo que va más allá de la gestión de tareas o la supervisión. Este enfoque se centra en inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar metas más elevadas, fomentando el cambio positivo tanto a nivel individual como organizacional. Los elementos clave de esta teoría son:

- Carisma: El líder actúa como un modelo a seguir, generando confianza y respeto.
- Inspiración: El líder articula una visión atractiva que motiva a los seguidores.
- Estimulación intelectual: El líder fomenta la creatividad y el pensamiento crítico.

- Consideración individualizada: El líder presta atención a las necesidades y aspiraciones personales de los seguidores.

Desde un punto de vista teórico, esta perspectiva pone énfasis en el impacto emocional y motivacional del líder, destacando su capacidad para transformar la cultura organizacional y el desarrollo personal de sus seguidores.

El liderazgo transformacional respalda de manera significativa las 03 dimensiones de la variable “liderazgo directivo”; en cuanto al manejo de conflictos, este tipo de liderazgo fomenta un clima de confianza, apertura y diálogo, lo cual permite enfrentar las diferencias de forma constructiva, buscando soluciones colaborativas en lugar de imponer decisiones autoritarias, los líderes transformacionales tienden a actuar como mediadores que alientan el entendimiento mutuo y la empatía entre los miembros del equipo. Respecto a la toma de decisiones, este enfoque promueve la participación activa del personal, estimulando la creatividad y el pensamiento crítico, el líder transformacional no solo toma decisiones estratégicas alineadas con una visión de futuro, sino que también involucra a su equipo en el proceso, fortaleciendo el compromiso y la responsabilidad colectiva; y con respecto a la capacidad de gestión, el liderazgo transformacional impulsa una gestión proactiva e innovadora, orientada a la mejora continua y al logro de metas organizacionales, a través del empoderamiento y la influencia positiva, estos líderes logran movilizar recursos humanos y materiales de manera eficaz, generando un entorno dinámico y orientado al alto rendimiento institucional.

e) Teoría transaccional. Se basa en un enfoque más pragmático; establece que el liderazgo es un proceso de intercambio entre el líder y los seguidores, donde el primero ofrece recompensas o sanciones en función del desempeño. Este enfoque se estructura en torno a:

- Recompensas contingentes: Incentivos otorgados por el cumplimiento de objetivos específicos.
- Gestión por excepción: Supervisión y corrección de errores.

- Conceptualmente, esta teoría se fundamenta en principios de intercambio y control, siendo más adecuada para contextos donde la estructura y la claridad de roles son esenciales.

2.1.1.3 El liderazgo en una institución educativa. Villar (2024) describe que el liderazgo directivo en una institución educativa es fundamental para el éxito y la calidad del proceso educativo. Las principales características que definen a un líder directivo eficaz en este contexto incluyen las siguientes:

- **Visión estratégica:** Capacidad para establecer objetivos claros y a largo plazo, alineados con las metas educativas de la institución. Esta visión debe centrarse en el éxito y bienestar de los estudiantes.
- **Inspiración y motivación:** Habilidad para inspirar y motivar al personal docente, estudiantes y comunidad educativa, fomentando un sentido de propósito compartido y entusiasmo por la educación.
- **Habilidades de comunicación:** Competencia para transmitir claramente la visión, objetivos y expectativas, así como para escuchar y responder a las necesidades de los demás.
- **Capacidad para construir relaciones sólidas:** Aptitud para establecer relaciones de confianza con el personal docente, estudiantes, padres y la comunidad en general, promoviendo un ambiente de colaboración y respeto mutuo.
- **Conocimiento pedagógico:** Comprensión profunda de los principios y prácticas de enseñanza y aprendizaje, lo que permite guiar y apoyar al personal docente en la implementación de enfoques pedagógicos efectivos.
- **Toma de decisiones basada en datos:** Capacidad para tomar decisiones informadas y basadas en evidencias, mediante la recopilación y análisis de

datos relevantes sobre el rendimiento de los estudiantes y la eficacia de las prácticas docentes.

Estas características permiten al líder directivo crear un entorno educativo propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes, asegurando la mejora continua de la institución educativa.

2.1.1.4 Dimensiones para analizar el liderazgo directivo. Se ha considerado el trabajo de Barrios (2024), quien analiza el liderazgo directivo en un colegio, desde la perspectiva del profesor, que es lo que se desea efectuar en esta investigación. Se tiene las siguientes dimensiones:

a) Manejo de conflictos. Es el proceso mediante el cual se identifican, analizan y gestionan desacuerdos o tensiones entre individuos o grupos, con el objetivo de resolverlos de manera constructiva. Este proceso busca minimizar los efectos negativos del conflicto, como la falta de comunicación o el deterioro de relaciones, y maximizar sus potenciales beneficios, como la generación de soluciones innovadoras y el fortalecimiento de vínculos. El manejo efectivo de conflictos implica habilidades como la comunicación asertiva, la empatía, la negociación y la toma de decisiones colaborativas, adaptadas al contexto y a las necesidades de las partes involucradas. Implica aplicar estrategias para hacer frente a los conflictos en el colegio.

b) Toma de decisiones. Es el proceso mediante el cual un individuo o grupo selecciona, entre varias alternativas, la opción más adecuada para resolver un problema o alcanzar un objetivo; implica identificar y analizar la situación, evaluar las posibles soluciones con base en criterios específicos, y elegir la alternativa que mejor satisfaga las necesidades o metas planteadas. La toma de decisiones puede ser intuitiva, basada en experiencia previa, o analítica, sustentada en datos y un razonamiento estructurado, y es esencial en contextos personales, organizacionales y sociales para lograr resultados efectivos y sostenibles.

c) **Capacidad de gestión.** Se refiere a la habilidad para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos disponibles, ya sean humanos, financieros, tecnológicos o materiales, con el fin de alcanzar objetivos específicos de manera eficiente y efectiva. Implica la toma de decisiones estratégicas, la resolución de problemas, la optimización de procesos y la adaptación a entornos cambiantes, asegurando que las metas organizacionales sean cumplidas dentro de los plazos establecidos y con los estándares de calidad requeridos.

2.2.2. *Bases teóricas de “compromiso laboral”*

2.2.2.1. Definiciones de compromiso laboral. Se destacan las definiciones siguientes:

Artal (2023) señala que el compromiso laboral es un estado de la persona empleada que está relacionado con la identificación del personal con la empresa, la integración de los objetivos individuales con los de la organización y los vínculos que le mantienen en la misma. Este compromiso no se limita a la satisfacción individual de la persona con su labor profesional, sino que tiene una relación directa con el desempeño en su puesto de trabajo.

Duche et al. (2019) señala que el compromiso laboral representa la dedicación inquebrantable y la responsabilidad de los colaboradores hacia los objetivos y valores fundamentales de la organización. Este compromiso no solo se circunscribe al ámbito interno, sino que se extiende de manera significativa a clientes, proveedores y demás partes interesadas en la organización.

El compromiso laboral del profesor se refiere al grado de implicación, dedicación y responsabilidad que un profesor asume en su labor educativa, manifestándose en su identificación con los valores y objetivos de la institución escolar, su motivación intrínseca por enseñar y su esfuerzo constante por mejorar el aprendizaje y bienestar de sus estudiantes. Este compromiso se refleja en la calidad de la enseñanza,

la participación activa en actividades escolares y la disposición para colaborar con colegas y la comunidad educativa en general

2.2.2.2. Teorías del compromiso laboral. Najar (2023), en su trabajo referido al compromiso organizacional, hace referencia a algunas teorías, de donde se destacan las siguientes:

- a) Teoría de los tres componentes del compromiso organizacional, propuesta por Meyer y Allen, plantea que el compromiso laboral se manifiesta en tres dimensiones: El compromiso afectivo se refiere al apego emocional del colaborador hacia la organización, las personas que presentan este tipo de compromiso se sienten identificadas con los valores institucionales, disfrutan formar parte de la organización y desean permanecer en ella por convicción personal. Este vínculo está basado en el entusiasmo, la lealtad y el sentido de pertenencia, lo que suele traducirse en una mayor motivación y desempeño; por su parte, el compromiso de continuidad está relacionado con la percepción de los costos asociados a dejar la organización. En este caso, el trabajador permanece, porque considera que abandonar su puesto podría traerle consecuencias negativas, como la pérdida de beneficios laborales, antigüedad, o la dificultad de encontrar un empleo similar, es un compromiso racional, motivado más por la necesidad que por el deseo; finalmente, el compromiso normativo hace referencia al sentido de obligación moral que siente el trabajador para permanecer en la organización. Este tipo de compromiso surge de valores personales, normas sociales o de experiencias pasadas, lo que genera un sentimiento de deber o lealtad hacia la entidad.
- b) Teoría del intercambio social, que sostiene que el compromiso se construye a partir de relaciones recíprocas entre el trabajador y la organización. Cuando el empleado percibe que la empresa lo apoya, lo valora y responde a sus necesidades, este se siente motivado a corresponder con lealtad, esfuerzo y permanencia.

- c) Teoría de la autodeterminación, enfatiza la importancia de la motivación intrínseca. Según esta perspectiva, el compromiso laboral aumenta cuando las personas se sienten autónomas, competentes y conectadas con los demás en su entorno laboral. Esta teoría subraya que el compromiso no se impone ni se compra, sino que se cultiva cuando el entorno permite que el trabajador se sienta dueño de su tarea, capaz de realizarla bien y parte de una comunidad significativa.

2.2.2.3. Características del compromiso laboral en un colegio. Manzano (2019) sostiene que el compromiso laboral en un colegio es fundamental para garantizar un entorno educativo efectivo y motivador. Este compromiso, especialmente en el ámbito docente, se refleja en las siguientes características principales:

- Identificación con los valores educativos: Los profesores comprometidos comparten y promueven los valores y la misión de la institución escolar. Este alineamiento permite que trabajen con entusiasmo para cumplir con los objetivos educativos.
- Dedicación hacia el aprendizaje de los estudiantes: Se manifiesta en el esfuerzo constante por personalizar la enseñanza, mejorar el rendimiento académico y atender las necesidades emocionales y sociales de los alumnos.
- Colaboración con la comunidad educativa: Un profesor comprometido fomenta relaciones positivas con colegas, padres y directivos, participando activamente en proyectos escolares, reuniones y actividades extracurriculares.
- Motivación intrínseca y profesionalismo: Este tipo de compromiso incluye la pasión por enseñar, la búsqueda continua de actualización pedagógica y el deseo de innovar en los métodos de enseñanza.
- Responsabilidad hacia el desempeño: Los profesores comprometidos cumplen con sus tareas laborales de manera ética y puntual, buscando

siempre mejorar la calidad de su trabajo para impactar positivamente en el entorno escolar.

- Resiliencia y adaptabilidad: La capacidad de los docentes para enfrentar desafíos, como cambios en el currículo o dificultades del contexto escolar, es otra señal de compromiso, ya que implica mantener el esfuerzo a pesar de los obstáculos.

Estas características forman la base para un desempeño docente eficaz, promoviendo un ambiente de aprendizaje enriquecedor y contribuyendo al desarrollo integral de los estudiantes y la institución.

2.2.2.4. Pautas para Medir el Compromiso Laboral en Profesores.

Martínez-Fuentes et al. (2023) señalan que medir el compromiso laboral en el profesor es fundamental para evaluar su implicación en el ámbito educativo y promover estrategias que mejoren su desempeño. A continuación, se presentan las principales formas de medirlo:

- Cuestionarios y encuestas: El uso de instrumentos estandarizados permite obtener datos cuantitativos y cualitativos sobre el nivel de compromiso. Algunas herramientas incluyen la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), adaptada para el ámbito educativo, que evalúa tres dimensiones: compromiso afectivo, que es la identificación emocional con la institución; compromiso normativo, que es el sentido de obligación hacia la organización, y el compromiso de continuidad, que es la percepción de costos asociados al abandono de la institución.
- Observación del desempeño: La observación sistemática en el aula y en actividades escolares proporciona indicadores clave del compromiso, tales como la puntualidad y asistencia, participación en actividades extracurriculares, relación con estudiantes y colegas, innovación y preparación en las clases, otros.

- **Análisis de indicadores de participación:** Los datos sobre participación en proyectos escolares, capacitaciones, reuniones y actividades comunitarias reflejan el grado de involucramiento de los docentes en la vida escolar más allá de sus funciones básicas.
- **Entrevistas y grupos focales:** Entrevistas individuales o sesiones grupales permiten explorar a profundidad las percepciones y actitudes de los docentes hacia su trabajo, identificando factores que influyen en su compromiso.
- **Evaluación de la satisfacción laboral:** La satisfacción laboral está directamente relacionada con el compromiso; herramientas como el Job Satisfaction Survey (JSS) o instrumentos adaptados a la docencia evalúan factores como ambiente laboral, apoyo de los directivos, carga laboral y oportunidades de desarrollo.
- **Evaluación del clima laboral:** El clima organizacional influye en el compromiso. Evaluar aspectos como la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento y la cohesión del equipo puede ofrecer una visión integral del compromiso docente.
- **Autoevaluación:** Permitir que los propios docentes reflexionen y evalúen su nivel de compromiso mediante herramientas estructuradas o ejercicios cualitativos fomenta una perspectiva introspectiva y sincera sobre su implicación laboral.

2.2.2.5. Dimensiones para Analizar el Compromiso Laboral del Profesor.

Se ha considerado el trabajo de Aguirre (2024), quien analiza el nivel de compromiso laboral del profesor, desde la autoevaluación, que es lo que se pretende efectuar, se tiene:

a) Afectivo. Se refiere al vínculo emocional y psicológico que un individuo tiene con su organización. Este tipo de compromiso implica que el empleado se

identifica con los valores, objetivos y misión de la institución, y siente un deseo genuino de permanecer en ella debido a su apego emocional, más que por obligación o necesidad; por tanto, es el vínculo emocional y la identificación personal que el docente establece con su profesión, su institución educativa y sus estudiantes.

b) Permanencia. Se refiere al vínculo que el trabajador mantiene con su organización basado en el cálculo racional de los costos asociados a abandonar la institución. Este compromiso no está relacionado con el apego emocional o la identificación con los valores de la organización, sino con la percepción de que dejar el empleo tendría consecuencias negativas, como la pérdida de beneficios, estabilidad económica, o la dificultad para encontrar otra oportunidad laboral equivalente. Se refiere al nivel de dedicación y disposición que un profesor tiene para mantenerse en su puesto de trabajo a largo plazo dentro de una institución educativa.

c) Normativo. Se refiere al sentido de obligación moral que el trabajador siente hacia su organización, lo que lo lleva a permanecer en ella porque considera que es "lo correcto". Este compromiso está fundamentado en normas éticas, valores personales o un sentimiento de reciprocidad, es decir, el empleado siente que debe corresponder a la inversión, apoyo o confianza que la organización le ha brindado. Es la obligación percibida por el docente de cumplir con las expectativas y normas establecidas por la institución educativa, la sociedad y su propia ética profesional.

Las teorías revisadas permiten sustentar la relación entre liderazgo directivo y compromiso laboral desde un enfoque institucional. Estas bases fundamentan la elección de dimensiones, la construcción de los instrumentos y el análisis estadístico orientado a comprobar dicha relación en el contexto de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez.

2.3. Conceptos claves

Se precisan los conceptos siguientes:

- **Liderazgo organizacional:** Capacidad de influir en un grupo para alcanzar los objetivos estratégicos de una institución, orientando esfuerzos y recursos de manera efectiva.
- **Gestión directiva:** Proceso de planificación, coordinación y evaluación de recursos humanos y materiales en una organización, realizado por líderes encargados de la toma de decisiones clave.
- **Toma de decisiones:** Habilidad para analizar situaciones, evaluar alternativas y elegir acciones que beneficien el cumplimiento de las metas organizacionales.
- **Manejo de conflictos:** Es el proceso mediante el cual se identifican, analizan y gestionan las discrepancias o desacuerdos entre individuos o grupos, con el objetivo de resolverlos de manera constructiva.
- **Capacidad de gestión:** Es la habilidad de una organización o individuo para planificar, coordinar, dirigir y controlar recursos, procesos y actividades de manera eficiente y efectiva, con el fin de alcanzar objetivos establecidos.
- **Visión estratégica:** Capacidad de un líder para anticipar escenarios futuros, establecer metas claras y dirigir a su equipo hacia el logro de objetivos.
- **Compromiso organizacional:** Nivel de identificación y vínculo emocional que el docente establece con su institución educativa, reflejado en su lealtad y disposición para contribuir al logro de sus objetivos.
- **Motivación laboral:** Impulso interno que lleva al profesor a desempeñar sus tareas con entusiasmo y dedicación, influenciado por factores internos (como sus valores) y externos (como el reconocimiento).
- **Satisfacción laboral:** Percepción positiva del docente sobre su ambiente de trabajo, sus condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional, que influye en su bienestar y productividad.

- **Clima laboral:** Conjunto de percepciones y emociones que el docente experimenta en su entorno de trabajo, influido por la interacción con compañeros, directivos y estudiantes, afectando su actitud hacia el trabajo.
- **Burnout:** Estado de desgaste emocional, físico y mental que puede afectar al docente ante la acumulación de estrés laboral, reduciendo su compromiso y rendimiento.
- **Compromiso afectivo:** Se refiere al vínculo emocional que una persona desarrolla hacia una organización, grupo o actividad, basado en su identificación, apego y sentido de pertenencia.
- **Compromiso de continuidad:** Es la disposición y responsabilidad de mantener en el tiempo una acción, proyecto o iniciativa, asegurando su sostenibilidad y evolución.
- **Compromiso normativo:** Es el grado en que una persona siente la obligación moral o ética de permanecer vinculada a una organización o de cumplir con determinadas normas y valores compartidos.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

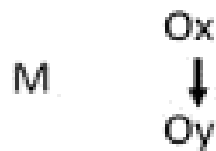
3.1 Tipo y nivel de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de la investigación fue aplicada, dado que se orientó a la solución práctica de problemas concretos en contextos específicos, utilizando el conocimiento científico para generar intervenciones, mejoras o innovaciones en la realidad; por tanto, se buscaron resultados que puedan ser directamente implementados o utilizados para transformar situaciones problemáticas en diversas áreas educativas (Hernández et al., 2014).

3.1.2 Nivel de investigación

Se tiene que el nivel investigativo fue el explicativo, dado que se buscó identificar las causas o factores que originan un fenómeno determinado, estableciendo relaciones de causa y efecto entre las variables estudiadas; además, permitió construir teorías, validar hipótesis y predecir comportamientos futuros a partir de un análisis profundo y sistemático (Hernández et al., 2014); donde el esquema es:



- M: Muestra de profesores.
- Ox: Variable Indep. = Liderazgo directivo.
- ↓: Influencia.
- Oy: Variable Dep. = Compromiso laboral del profesor.

3.1.3 *Diseño de investigación*

El diseño propuesto fue el no experimental, dado que el investigador observó y analizó fenómenos, tal como ocurren en su entorno natural, sin intervenir ni manipular las variables, es decir, la data se obtuvo al natural. Para recoger los datos, se aplicó el corte transversal, ello implica en un tiempo determinado (Hernández et al., 2014).

3.2 Cuadro de operacionalización de variables

- **X:** Liderazgo directivo: Es la capacidad de un líder, generalmente en una posición de autoridad dentro de una organización, para influir, guiar y coordinar a su equipo en el cumplimiento de objetivos estratégicos.

Dimensiones

- a) X_1 = Manejo de conflictos: Implica aplicar estrategias para hacer frente a los conflictos en el colegio.
 - b) X_2 = Toma de decisiones: Implica la identificación del problema, luego precisar alternativas para enfrentarlo, y elegir la más adecuada de acuerdo a sus recursos y escenarios.
 - c) X_3 = Capacidad de gestión: Implica el saber direccionar la entidad para alcanzar los objetivos de la entidad educativa.
- **Y:** Compromiso laboral del profesor: Es el nivel de dedicación, motivación y responsabilidad que demuestra en el cumplimiento de sus funciones docentes, influenciado por su identificación con la institución educativa, sus valores profesionales y su satisfacción con el entorno laboral.

Dimensiones

- a) Y₁ = Afectivo: Se refiere al vínculo emocional y la identificación personal que el docente establece con su profesión, su institución educativa y sus estudiantes.
- b) Y₂ = Permanencia: Se refiere al nivel de dedicación y disposición que un profesor tiene para mantenerse en su puesto de trabajo a largo plazo dentro de una institución educativa.
- c) Y₃ = Normativo: Se refiere a la obligación percibida por el docente de cumplir con las expectativas y normas establecidas por la institución educativa, la sociedad y su propia ética profesional.

Se detalla a continuación las dimensiones e indicadores por cada variable:

Operacionalización de la variable “liderazgo directivo”

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicador	Unidad /Categoría	Escala
Liderazgo directivo	El rol es informar asertiva y eficazmente para que todos los miembros del equipo de trabajo conozcan en profundidad todo lo que deben hacer y cómo lo deben hacer para poder cumplir con los objetivos planteados (Manzanilla, 2024)	Manejo de conflictos	– Relaciones interpersonales. – Imparcialidad.	– Nunca. – Casi nunca.	Ordinal
		Toma de decisiones	– Capacidad de decisión. – Asertividad.	– A veces. – Casi siempre. – Siempre.	
		Capacidad de gestión	– Resultados. – Ideas innovadoras.		

Nota. Propia

Operacionalización de la variable “compromiso laboral del profesor”

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Unidad /Categoría	Escala
Compromiso laboral del profesor.	Representa la dedicación inquebrantable y la responsabilidad de los colaboradores hacia los objetivos y valores fundamentales de la organización (Duche <i>et al.</i> , 2019).	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Familiaridad. - Pertenencia. - Empatía 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca. - Casi nunca. - A veces. 	Ordinal
		Permanencia	<ul style="list-style-type: none"> - Ventajas institucionales. - Tiempo en la entidad. - Gratitud. 	<ul style="list-style-type: none"> - Casi siempre. - Siempre. 	
		Normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto a lo normado. - Cumplir con los demás. 		

Nota. Propia

3.3 Población y muestra de estudio

3.3.1. Unidad de análisis

Docentes que laboran en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna.

3.3.2. Población

La población de profesores fue de 90 en todos sus niveles.

3.3.3. Muestra

Dado que se trata de una cantidad manejable de personas por encuestar, se hizo un censo, con los 90 profesores; con lo cual, se lograron resultados precisos y representativos y una mayor profundidad de análisis; por tanto, se empleó una técnica de muestreo censal. No hubo problemas para recabar los datos de campo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica usada en la investigación fue la encuesta, cuyos instrumentos de campo fueron dos cuestionarios: el cuestionario de liderazgo directivo desde la perspectiva del profesor y cuestionario de autoevaluación sobre el nivel de compromiso laboral del profesor.

Se detalla que los instrumentos fueron validados por tres expertos, cuyas valoraciones se anexan, de donde se concluye que sus constructos son adecuados. En lo que refiere a la confiabilidad, se detalla que se obtuvo una prueba piloto de 10 profesores, cuyas respuestas permitió obtener el estadístico alpha de Cronbach, de donde se logró un 0,935 para la variable “liderazgo directivo” y un 0,878 para la variable “compromiso laboral del profesor”, que implica que son adecuados para usarse en toda la muestra.

Los ítems que conforman los cuestionarios tienen cinco alternativas. Para su análisis se utilizó la escala de Likert: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5. La numeración de dichas preguntas fue agrupada por dimensiones.

Tabla 1

Preguntas consideradas para el análisis por dimensión de la variable “liderazgo directivo”

Variable	Dimensión	Nº Pregunta
Liderazgo directivo	Manejo de conflictos	01, 02, 03, 04, 05
	Toma de decisiones	06, 07, 08, 09, 10
	Capacidad de gestión	11, 12, 13, 14, 15

Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

Tabla 2

Preguntas consideradas para el análisis por dimensión de la variable “compromiso laboral del profesor”

Variable	Dimensión	N° Pregunta
Compromiso laboral del profesor	Afectivo	01, 02, 03, 04, 05
	Permanencia	06, 07, 08, 09, 10
	Normativo	11, 12, 13, 14, 15

Nota. Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”

Con respecto al baremo, las anchuras similares, así como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 3

Baremo de “liderazgo directivo”

	Inadecuado	Regular	Adecuado
VI = Liderazgo directivo	15 – 35	36 – 55	56 – 75
D1 = Manejo de conflictos	5 – 11	12 – 18	19 – 25
D2 = Toma de decisiones	5 – 11	12 – 18	19 – 25
D3 = Capacidad de gestión	5 – 11	12 – 18	19 – 25

Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

Tabla 4

Baremo de “compromiso laboral del profesor”

	Inadecuado	Regular	Adecuado
VD = Compromiso laboral del profesor	15 – 35	36 – 55	56 – 75
D1 = Afectivo	5 – 11	12 - 18	19 – 25
D2 = Permanencia	5 – 11	12 - 18	19 – 25
D3 = Normativo	5 – 11	12 - 18	19 – 25

Nota. Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”

3.5 Estrategias para la recolección de datos

Se efectuaron las coordinaciones con la Dirección del colegio para conseguir la autorización respectiva; para lo cual, se habló con el director del colegio, a quien se le explicó la relevancia académica de la investigación, además de compartir los principales resultados. Obtenida la autorización, se procedió a aplicar los formatos a los colegas, a quienes se les logró orientar y absolver sus dudas, que tuvo una duración de 20 días.

3.6 Procesamiento de la información y métodos estadísticos de análisis de datos

Los datos de campos se procesaron en el software SPSS v. 27, cuyos reportes permitieron obtener tablas de frecuencias, diagramas de barras y la regresión logística ordinal (para el contraste de hipótesis, debido a que la variable dependiente es cualitativa ordinal, usándose el reporte del chi-cuadrado y el pseudo R^2 de Nagelkerke).

3.7 Instrumentos, equipos materiales e insumos

Se procedió a usar una laptop, papel bond y copias.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados

4.1.1 Resultados de la variable “liderazgo directivo”

Los resultados se refieren a la dimensión “manejo de conflictos”, donde el 63,3 % de los profesores de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna percibe como nivel regular la capacidad de manejar los conflictos en el colegio de parte de sus directivos; el 31,1 %, lo percibe como nivel adecuado y el 5,6 %, nivel inadecuado.

Tabla 5

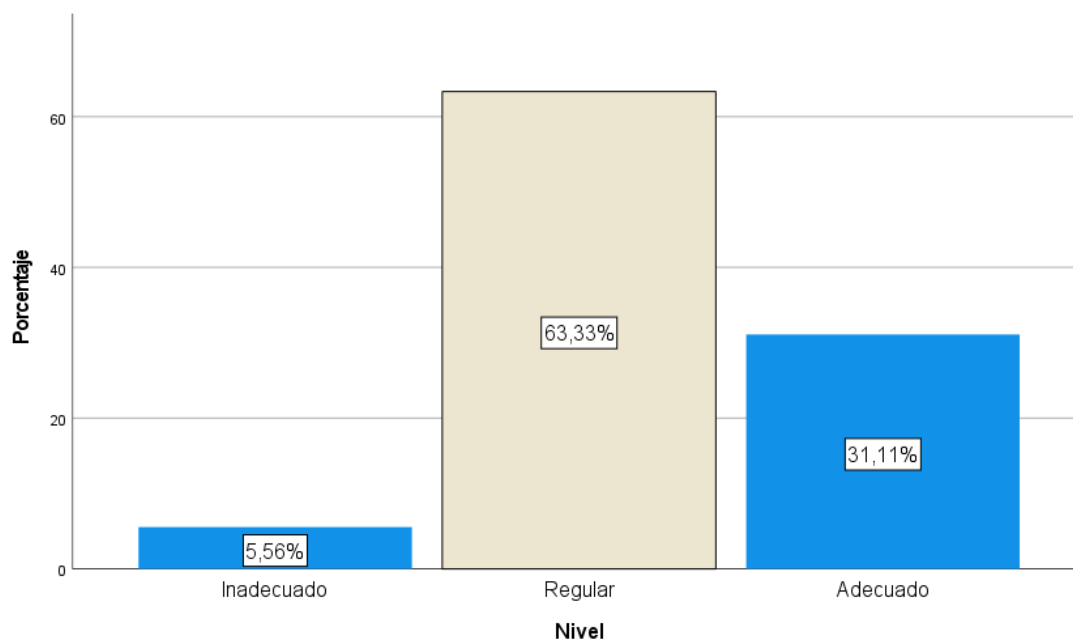
Resultados de la dimensión “manejo de conflictos”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	5	5,6 %
Regular	57	63,3 %
Adecuado	28	31,1 %
Total	90	100,0 %

Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

Figura 1

Resultados de la dimensión “manejo de conflictos”



Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

En lo que respecta a las preguntas que conforman la dimensión “manejo de conflictos”, el aspecto más resaltado por los profesores es que los directivos del colegio se caracterizan por fomentar el diálogo y la escucha activa entre las partes involucradas en un conflicto. El aspecto a mejorar es que los directivos proporcionen estrategias claras para prevenir conflictos en el equipo de trabajo.

Tabla 6*Resultados de la dimensión “manejo de conflictos” (por pregunta)*

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje	
El director aborda los conflictos de manera inmediata y efectiva para evitar que afecten al ambiente escolar.	Nunca	2	2,2 %	
	Casi nunca	5	5,6 %	
	A veces	37	41,1 %	
	Casi siempre	32	35,6 %	
	Siempre	14	15,6 %	
	El director fomenta el diálogo y la escucha activa entre las partes involucradas en un conflicto.	Nunca	1	1,1 %
		Casi nunca	4	4,4 %
A veces		33	36,7 %	
Casi siempre		36	40,0 %	
	Siempre	16	17,8 %	
	Se percibe imparcialidad en las decisiones del director cuando resuelve problemas entre el personal docente	Nunca	6	6,7 %
		Casi nunca	2	2,2 %
A veces		30	33,3 %	
Casi siempre		39	43,3 %	
	Siempre	13	14,4 %	
	El director proporciona estrategias claras para prevenir conflictos en el equipo de trabajo.	Nunca	2	2,2 %
		Casi nunca	6	6,7 %
A veces		41	45,6 %	
Casi siempre		31	34,4 %	
	Siempre	10	11,1 %	
	Las soluciones propuestas por el director en situaciones de conflicto suelen ser aceptadas por todas las partes implicadas.	Nunca	1	1,1 %
		Casi nunca	4	4,4 %
A veces		37	41,1 %	
Casi siempre		37	41,1 %	
	Siempre	11	12,2 %	

Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

Los resultados se refieren a la dimensión “toma de decisiones”, donde el 55,6 % de los profesores de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna percibe como nivel regular la capacidad de toma de decisiones en el colegio de parte de sus directivos; el 42,2 %, lo percibe como nivel adecuado y el 2,2 %, nivel inadecuado.

Tabla 7

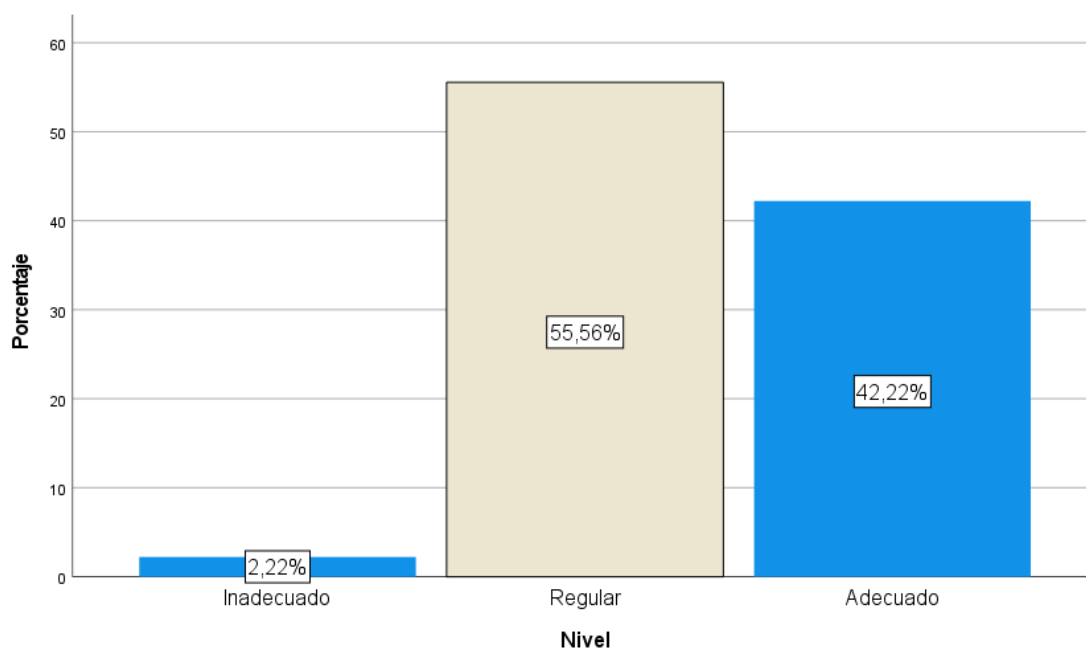
Resultados de la dimensión “toma de decisiones”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	2,2 %
Regular	50	55,6 %
Adecuado	38	42,2 %
Total	90	100,0 %

Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

Figura 2

Resultados de la dimensión “toma de decisiones”



Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

Respecto a las preguntas que conforman la dimensión “toma de decisiones”, el aspecto más resaltado por los profesores es que las decisiones directivas suelen estar alineadas con los objetivos y valores de la institución. El aspecto a mejorar es que los directivos deben demostrar más seguridad y claridad al comunicar las decisiones tomadas.

Tabla 8

Resultados de la dimensión “toma de decisiones” (por pregunta)

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
El director toma decisiones basadas en el análisis de datos e información relevante.	Nunca	0	0,0 %
	Casi nunca	3	3,3 %
	A veces	31	34,4 %
	Casi siempre	43	47,8 %
	Siempre	13	14,4 %
En las decisiones importantes, el director considera las opiniones del personal docente y administrativo.	Nunca	0	0,0 %
	Casi nunca	6	6,7 %
	A veces	23	25,6 %
	Casi siempre	38	42,2 %
Las decisiones del director suelen estar alineadas con los objetivos y valores de la institución.	Nunca	0	0,0 %
	Casi nunca	2	2,2 %
	A veces	26	28,9 %
	Casi siempre	39	43,3 %
El director demuestra seguridad y claridad al comunicar las decisiones tomadas.	Nunca	1	1,1 %
	Casi nunca	1	1,1 %
	A veces	37	41,1 %
	Casi siempre	39	43,3 %
En situaciones críticas, el director actúa de manera rápida y acertada, minimizando el impacto negativo.	Nunca	1	1,1 %
	Casi nunca	2	2,2 %
	A veces	33	36,7 %
	Casi siempre	41	45,6 %
	Siempre	13	14,4 %

Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

Los resultados se refieren a la dimensión “capacidad de gestión”, donde el 60,0 % de los profesores de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna percibe como nivel regular la capacidad de gestionar el colegio de parte de sus directivos; el 37,8 % lo percibe como nivel adecuado y el 2,2 %, nivel inadecuado.

Tabla 9

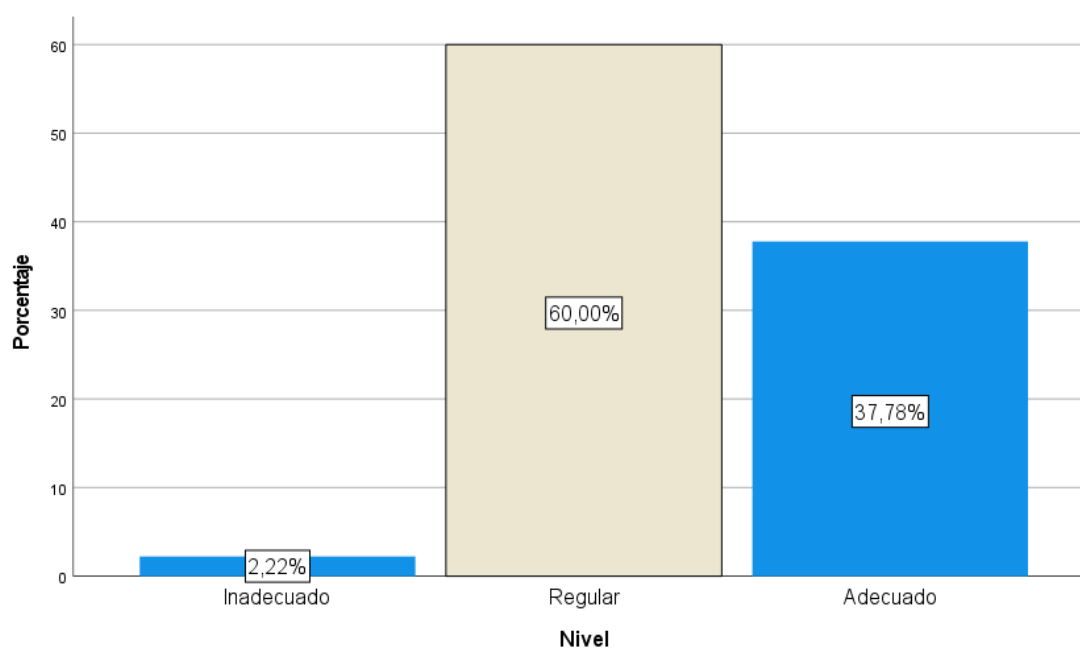
Resultados de la dimensión “capacidad de gestión”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	2,2 %
Regular	54	60,0 %
Adecuado	34	37,8 %
Total	90	100,0 %

Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

Figura 3

Resultados de la dimensión “capacidad de gestión”



Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

Respecto a las preguntas que conforman la dimensión “capacidad de gestión”, se el aspecto más resaltado por los profesores es que existe una coordinación efectiva entre el director y el resto del personal para el cumplimiento de las metas institucionales; siendo el aspecto a mejorar el que los directivos deben monitorear constantemente el progreso hacia el logro de los objetivos establecidos en el colegio.

Tabla 10

Resultados de la dimensión “capacidad de gestión” (por pregunta)

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
El director organiza los recursos humanos de la institución.	Nunca	1	1,1 %
	Casi nunca	4	4,4 %
	A veces	37	41,1 %
	Casi siempre	35	38,9 %
	Siempre	13	14,4 %
Se percibe una adecuada planificación de las actividades escolares bajo la supervisión del director.	Nunca	1	1,1 %
	Casi nunca	1	1,1 %
	A veces	34	37,8 %
	Casi siempre	43	47,8 %
El director monitorea constantemente el progreso hacia los objetivos establecidos en el colegio.	Nunca	1	1,1 %
	Casi nunca	6	6,7 %
	A veces	34	37,8 %
	Casi siempre	38	42,2 %
El director impulsa iniciativas que promueven la mejora continua en la calidad educativa.	Nunca	1	1,1 %
	Casi nunca	3	3,3 %
	A veces	33	36,7 %
	Casi siempre	41	45,6 %
Existe una coordinación efectiva entre el director y el resto del personal para el cumplimiento de las metas institucionales.	Nunca	1	1,1 %
	Casi nunca	1	1,1 %
	A veces	37	41,1 %
	Casi siempre	33	36,7 %
	Siempre	18	20,0 %

Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

Los resultados se refieren a la variable “liderazgo directivo”, donde el 62,2 % de los profesores de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna percibe de nivel regular el liderazgo directivo existente en el colegio; el 33,3 % de nivel adecuado y el 4,5 % de nivel inadecuado.

Tabla 11

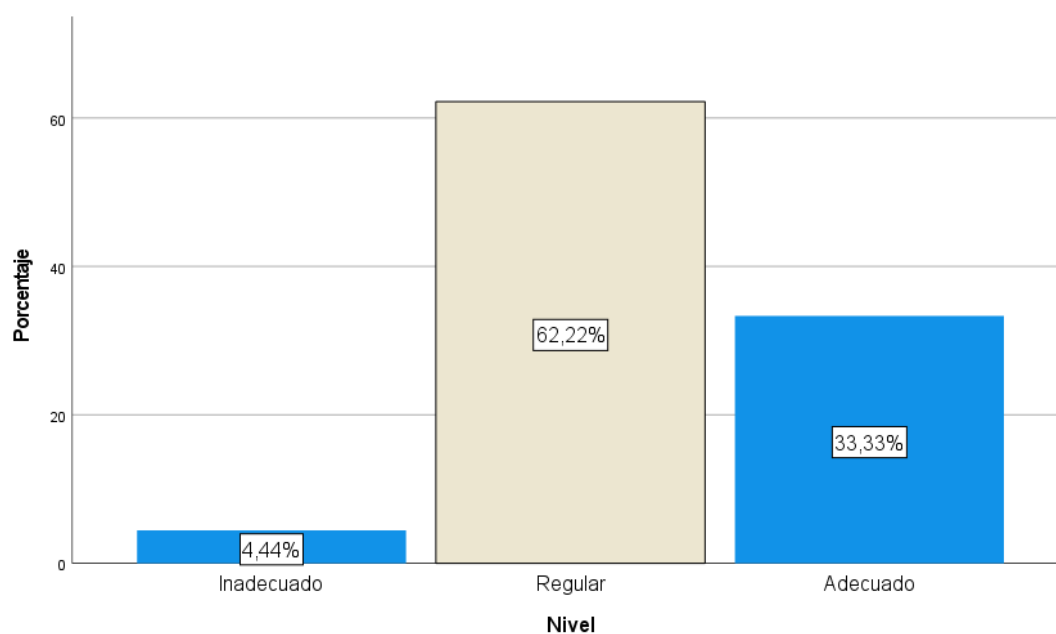
Resultados de la variable “liderazgo directivo”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	4	4,5 %
Regular	56	62,2 %
Adecuado	30	33,3 %
Total	90	100,0 %

Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

Figura 4

Resultados de la variable “liderazgo directivo”



Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

Se presenta el resumen consolidado del comportamiento de las dimensiones de la variable “liderazgo directivo”, siendo la más destacada la “toma de decisiones”, y que debe reforzarse es el “manejo de conflictos”. Esto implica que la dimensión más sólida y desarrollada es la toma de decisiones, lo cual sugiere que la dirección muestra seguridad y claridad al orientar y guiar el rumbo institucional; sin embargo, también se evidencia que la dimensión que requiere mayor atención y fortalecimiento es el manejo de conflictos, lo que implica que existen dificultades para resolver tensiones o desacuerdos de manera efectiva, lo cual podría afectar el clima laboral y la cohesión del equipo docente. Este hallazgo resalta la necesidad de implementar estrategias formativas y de acompañamiento que permitan al directivo mejorar sus habilidades para gestionar conflictos de forma oportuna, equitativa y constructiva.

Tabla 14

Resultados de la variable “liderazgo directivo” (por dimensión)

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Manejo de conflictos	Inadecuado	5	5,6 %
	Regular	57	63,3 %
	Adecuado	28	31,1 %
Toma de decisiones	Inadecuado	2	2,2 %
	Regular	50	55,6 %
	Adecuado	38	42,2 %
Capacidad de gestión	Inadecuado	2	2,2 %
	Regular	54	60,0 %
	Adecuado	34	37,8 %

Nota. Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

4.1.2. Resultados de la variable “compromiso laboral del profesor”

Los resultados se refieren a la dimensión “afectivo”, donde el 76,7 % de los profesores de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna considera como nivel adecuado el compromiso afectivo que los caracteriza para con el colegio; el 23,3 %, nivel regular, y el 0,0 %, nivel inadecuado.

Tabla 13

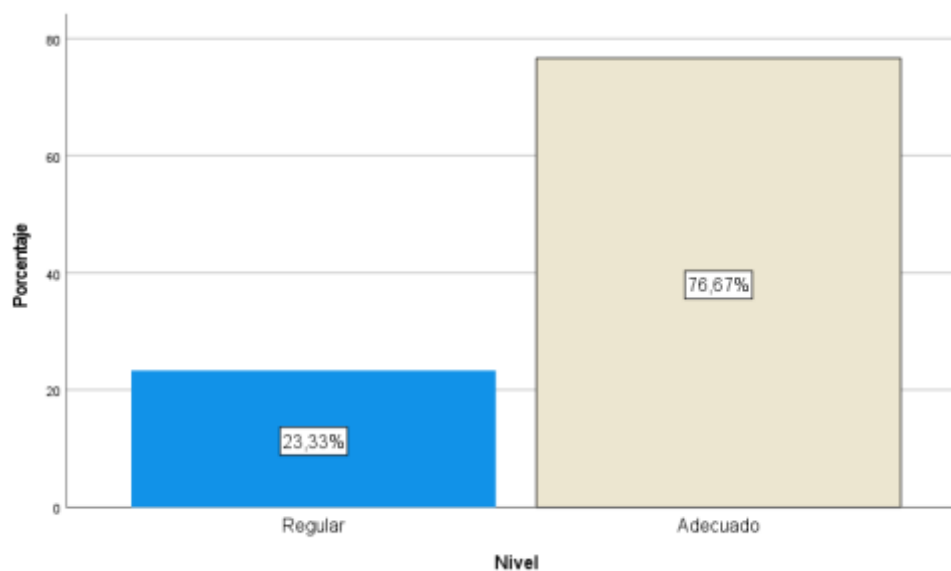
Resultados de la dimensión “afectivo”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0,0 %
Regular	21	23,3 %
Adecuado	69	76,7 %
Total	90	100,0 %

Nota. Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”

Figura 5

Resultados de la dimensión “afectivo”



Nota. Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”

Respecto a la dimensión “afectivo”, los aspectos más resaltados por los profesores son los que se sienten emocionalmente vinculados al colegio y que tienen una fuerte identificación con los valores y la misión institucional.

Tabla 14

Resultados de la dimensión “Afectivo” (por pregunta)

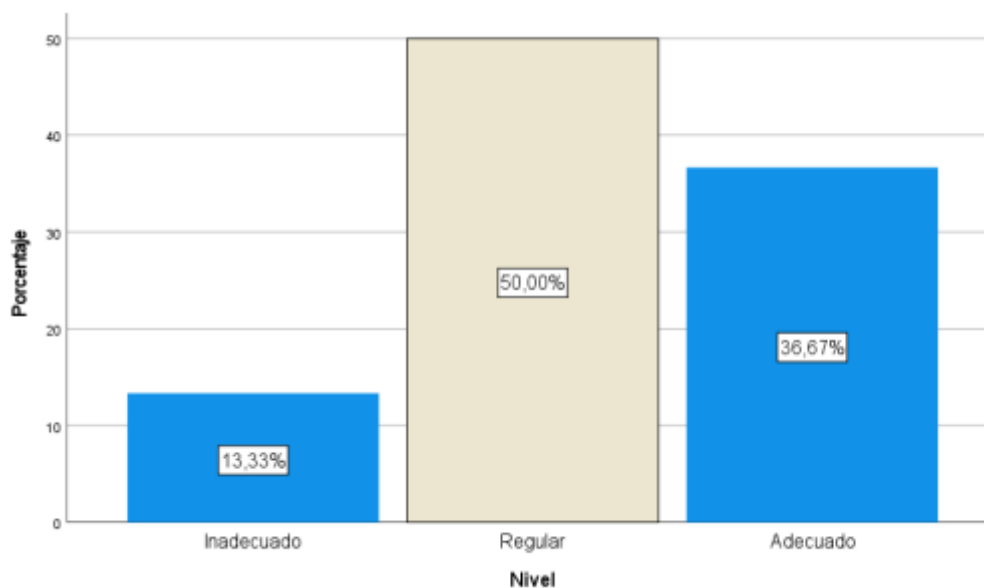
Pregunta	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Me siento emocionalmente vinculado/a a mi colegio.	Nunca	0	0,0 %
	Casi nunca	0	0,0 %
	A veces	8	8,9 %
	Casi siempre	36	40,0 %
	Siempre	46	51,1 %
Disfruto trabajando en este colegio más de lo que disfrutaría trabajando en otro lugar.	Nunca	0	0,0 %
	Casi nunca	1	1,1 %
	A veces	7	7,8 %
	Casi siempre	46	51,1 %
	Siempre	36	40,0 %
Me siento orgulloso/a de formar parte de la comunidad educativa de mi colegio.	Nunca	0	0,0 %
	Casi nunca	1	1,1 %
	A veces	12	13,3 %
	Casi siempre	31	34,4 %
	Siempre	46	51,1 %
Este colegio representa para mí algo más que un lugar donde trabajar.	Nunca	0	0,0 %
	Casi nunca	0	0,0 %
	A veces	19	21,1 %
	Casi siempre	35	38,9 %
	Siempre	36	40,0 %
Tengo una fuerte identificación con los valores y la misión de mi colegio.	Nunca	0	0,0 %
	Casi nunca	0	0,0 %
	A veces	12	13,3 %
	Casi siempre	28	31,1 %
	Siempre	50	55,6 %

Nota. Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”

Los resultados se refieren a la dimensión “permanencia”, donde el 50,0 % de los profesores de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna considera como nivel regular el compromiso de permanencia que los caracteriza para con el colegio; el 36,7 %, nivel adecuado, y el 13,3 %, nivel inadecuado.

Tabla 15*Resultados de la dimensión “permanencia”*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	12	13,3 %
Regular	45	50,0 %
Adecuado	33	36,7 %
Total	90	100,0 %

Nota. Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”**Figura 6***Resultados de la dimensión “Permanencia”**Nota.* Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”

Respecto a las preguntas que conforman la dimensión “permanencia”, el aspecto más resaltado por los profesores es que el abandonar su puesto en este colegio tendría un alto costo personal; siendo el aspecto a mejorar el que consideran que sería difícil encontrar un trabajo que ofrezca las mismas condiciones.

Tabla 16*Resultados de la dimensión “permanencia” (por pregunta)*

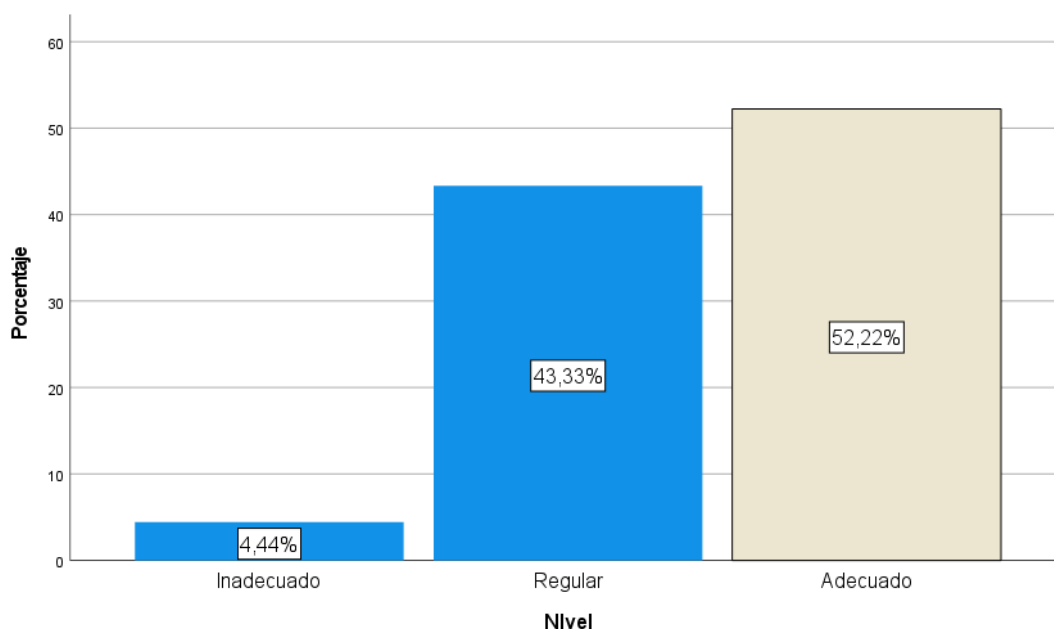
Pregunta	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Abandonar mi puesto en este colegio tendría un alto costo personal para mí.	Nunca	3	3,3 %
	Casi nunca	6	6,7 %
	A veces	20	22,2 %
	Casi siempre	34	37,8 %
Permanecer en este colegio es la mejor opción debido a los beneficios que ofrece.	Nunca	5	5,6 %
	Casi nunca	2	2,2 %
	A veces	25	27,8 %
	Casi siempre	39	43,3 %
No considero cambiar de institución, ya que perdería muchas oportunidades laborales actuales.	Nunca	8	8,9 %
	Casi nunca	9	10,0 %
	A veces	33	36,7 %
	Casi siempre	24	26,7 %
Creo que sería difícil encontrar un empleo que ofrezca las mismas condiciones que tengo aquí.	Nunca	12	13,3 %
	Casi nunca	9	10,0 %
	A veces	33	36,7 %
	Casi siempre	19	21,1 %
Prefiero seguir trabajando en este colegio debido a las inversiones que he hecho en mi carrera aquí.	Nunca	10	11,1 %
	Casi nunca	7	7,8 %
	A veces	23	25,6 %
	Casi siempre	33	36,7 %
	Siempre	17	18,9 %

Nota. Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”

Los resultados se refieren a la dimensión “afectivo”, donde el 52,2 % de los profesores de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna considera como nivel adecuado el compromiso afectivo que los caracteriza para con el colegio; el 43,3 %, como nivel regular, y el 4,5 %, nivel inadecuado.

Tabla 17*Resultados de la dimensión “afectivo”*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	4	4,5 %
Regular	39	43,3 %
Adecuado	47	52,2 %
Total	90	100,0 %

Nota. Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”**Figura 7***Resultados de la dimensión “afectivo”**Nota.* Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”

Respecto a las preguntas que conforman la dimensión “afectivo”, el aspecto más resaltado por los profesores es que su permanencia en el colegio está guiada por un sentido de responsabilidad hacia la comunidad educativa; siendo el aspecto a mejorar el que deberían considerar que dejar el colegio sería un acto desleal hacia mis colegas y estudiantes.

Tabla 18*Resultados de la dimensión “afectivo” (por pregunta)*

Pregunta	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siento que tengo un deber moral de permanecer en este colegio.	Nunca	2	2,2 %
	Casi nunca	4	4,4 %
	A veces	21	23,3 %
	Casi siempre	32	35,6 %
Creo que es mi responsabilidad retribuir al colegio por las oportunidades que me ha brindado.	Siempre	31	34,4 %
	Nunca	3	3,3 %
	Casi nunca	2	2,2 %
	A veces	21	23,3 %
Considero que dejar este colegio sería un acto desleal hacia mis colegas y estudiantes.	Casi siempre	32	35,6 %
	Siempre	32	35,6 %
	Nunca	13	14,4 %
	Casi nunca	11	12,2 %
Me siento comprometido/a con el éxito del colegio porque creo que es lo correcto.	A veces	27	30,0 %
	Casi siempre	19	21,1 %
	Siempre	20	22,2 %
	Nunca	1	1,1 %
Mi permanencia en este colegio está guiada por un sentido de responsabilidad hacia la comunidad educativa.	Casi nunca	3	3,3 %
	A veces	15	16,7 %
	Casi siempre	27	30,0 %
	Siempre	45	50,0 %

Nota. Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”

Los resultados se refieren a la variable “compromiso laboral del profesor”, donde el 54,4 % de los profesores de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna consideran de nivel adecuado el compromiso laboral que los caracteriza para con el colegio; el 45,6 % de nivel regular y el 0,0 % de nivel inadecuado.

Tabla 19

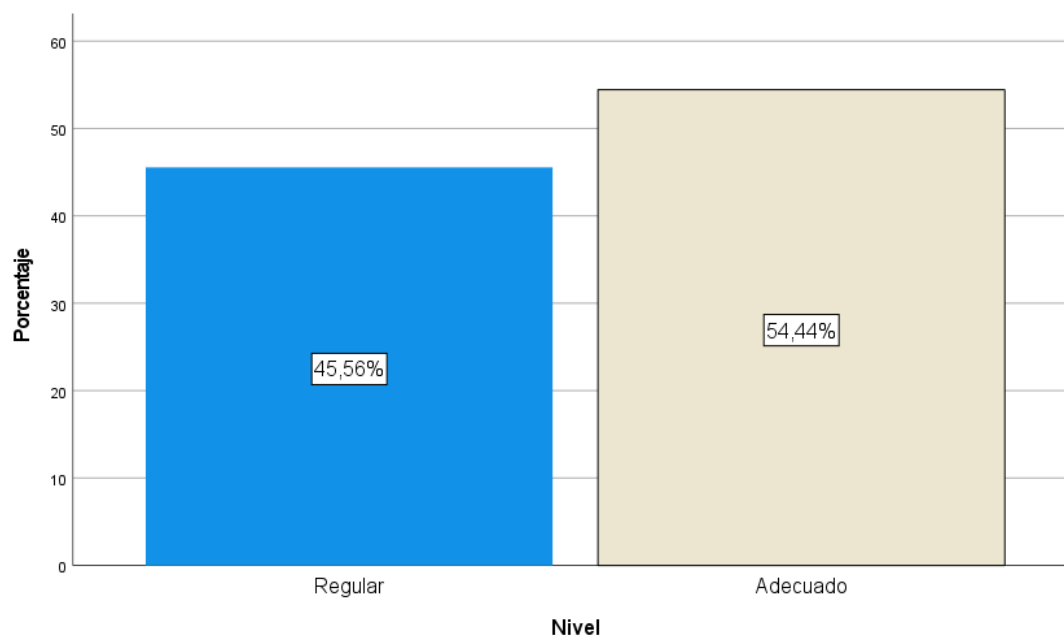
Resultados de la variable “compromiso laboral del profesor”

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0,0 %
Regular	41	45,6 %
Adecuado	49	54,4 %
Total	90	100,0 %

Nota. Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”

Figura 8

Resultados de la variable “compromiso laboral del profesor”



Nota. Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”

Se presenta el resumen consolidado del comportamiento de las dimensiones de la variable “compromiso laboral del profesor”, siendo la más destacada el compromiso “afectivo”, y que debe reforzarse es el compromiso de “permanencia”. Lo cual implica que la dimensión más fuerte es el compromiso afectivo, que refleja que muchos docentes sienten un vínculo emocional positivo con la institución, se identifican con sus

valores y disfrutan formar parte de ella; sin embargo, también se evidencia que la dimensión que requiere mayor atención es el compromiso de permanencia, lo que sugiere que algunos profesores podrían estar considerando dejar la institución debido a factores como la inestabilidad laboral, escasas oportunidades de crecimiento o percepciones negativas sobre los beneficios de continuar en el puesto. Este hallazgo implica la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la retención del personal, mejorando las condiciones laborales y brindando incentivos que hagan sostenible su permanencia a largo plazo.

Tabla 20

Resultados de la variable “compromiso laboral del profesor” (por dimensión)

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Afectivo	Inadecuado	0	0,0 %
	Regular	21	23,3 %
	Adecuado	69	76,7 %
Permanencia	Inadecuado	12	13,3 %
	Regular	45	50,0 %
	Adecuado	33	36,7 %
Afectivo	Inadecuado	4	4,4 %
	Regular	39	43,3 %
	Adecuado	47	52,2 %

Nota. Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”

4.2. Comprobación de hipótesis

Previamente se hace la prueba de normalidad, de donde:

H₀: Los datos de las variables siguen una distribución normal.

H₁: Los datos de las variables no siguen una distribución normal.

Para lo cual se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (muestra grande), que para las dos variables, dieron valores de “p” inferiores al 5 %, por tanto, se procede a rechazar H₀; que implica que los datos no siguen una distribución normal, lo que refuerza el uso de la regresión logística ordinal para el contraste de las hipótesis.

Tabla 21

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	0,368	90	0,000	0,712	90	0,000
Compromiso laboral del profesor	0,363	90	0,000	0,634	90	0,000

Nota. Ambos cuestionarios

4.2.1. Comprobación de las hipótesis específicas

a) H₀: El manejo de conflictos no influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

H₁: El manejo de conflictos influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

En el reporte, hay un valor del chi-cuadrado = 17,475 (p = 0,000), puesto que “p” resultó ser inferior al 5 % de significancia, ello implica que se rechaza H₀; por tanto, el

manejo de conflictos influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna; lo cual se complementa con el valor del R^2 de Nagelkerke = 0,236, donde el 23,6 % de los cambios en el nivel de compromiso laboral de los profesores, en promedio son generados por los cambios en el manejo de conflictos impulsados por los directivos.

Tabla 22

Contraste de la primera hipótesis específica

Ajuste del modelo

Modelo	Log. de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	27,179			
Final	9,703	17,475	2	0,000

<i>Pseudo R²</i>	
Cox y Snell	0,176
Nagelkerke	0,236
McFadden	0,141

Nota. Ambos cuestionarios

b) H_0 : La toma de decisiones no influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

H_1 : La toma de decisiones influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

En el reporte, hay un valor del chi-cuadrado = 15,150 ($p = 0,001$), puesto que “p” resultó ser inferior al 5 % de significancia, ello implica que se rechaza H_0 ; por tanto, la toma de decisiones influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna; los cual se complementa con el valor del R^2 de Nagelkerke = 0,207, de donde el 20,7 % de los cambios en el nivel de compromiso laboral de los profesores, en promedio son generados por los cambios en la toma de decisiones impulsados por los directivos.

Tabla 23*Contraste de la segunda hipótesis específica*

<i>Ajuste del modelo</i>				
Modelo	Log. de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	23,268			
Final	8,118	15,150	2	0,001

<i>Pseudo R²</i>	
Cox y Snell	0,155
Nagelkerke	0,207
McFadden	0,122

Nota. Ambos cuestionarios

c) H₀: La capacidad de gestión no influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

H₁: La capacidad de gestión influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

En el reporte, hay un valor del chi-cuadrado = 13,284 ($p = 0,001$), puesto que “p” resultó ser inferior al 5 % de significancia, ello implica que se rechaza H₀; por tanto, la capacidad de gestión influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna; lo cual se complementa con el valor del R² de Nagelkerke = 0,183, donde el 18,3 % de los cambios en el nivel de compromiso laboral de los profesores, en promedio son generados por los cambios en la capacidad de gestión impulsados por los directivos.

Tabla 24*Contraste de la tercera hipótesis específica**Ajuste del modelo*

Modelo	Log. de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	21,383			
Final	8,099	13,284	2	0,001

Pseudo R²

Cox y Snell 0,137

Nagelkerke 0,183

McFadden 0,107

Nota. Ambos cuestionarios

d) H₀: El liderazgo directivo no influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

H₁: El liderazgo directivo influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

Según la tabla, un chi-cuadrado = 16,024 (p = 0,000), que implica que el liderazgo directivo influye en la dimensión afectiva del compromiso laboral del profesor; de forma similar, un valor de chi-cuadrado = 6,082 (p = 0,048), lo cual implica que el liderazgo directivo influye en la dimensión de permanencia del compromiso laboral del profesor; y un valor de chi-cuadrado = 19,321 (p = 0,000); por tanto, el liderazgo directivo influye en la dimensión normativa del compromiso laboral del profesor de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna.

Tabla 25*Contraste de la cuarta hipótesis específica*

Dimensión / variable	Chi-cuadrado	Liderazgo directivo “p” valor	R ² de Nagelkerke
Afectiva	16,024	0,000	0,246
De permanencia	6,082	0,048	0,076
Normativa	19,321	0,000	0,237

Nota. Ambos cuestionarios

e) H₀: El manejo de conflictos no influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

H₁: El manejo de conflictos influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

En la tabla, se observa que un chi-cuadrado = 15,290 ($p = 0,000$), que implica que el manejo de conflictos influye en la dimensión afectiva del compromiso laboral del profesor; de forma similar, un valor de chi-cuadrado = 8,972 ($p = 0,011$), lo cual implica que el manejo de conflictos influye en la dimensión de permanencia del compromiso laboral del profesor; y un valor de chi-cuadrado = 12,483 ($p = 0,002$); por tanto, el manejo de conflictos influye en la dimensión normativa del compromiso laboral del profesor de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna.

Tabla 26*Contraste de la quinta hipótesis específica*

Dimensión / dimensión	Manejo de conflictos		
	Chi-cuadrado	“p” valor	R ² de Nagelkerke
Afectiva	15,290	0,000	0,236
De permanencia	8,972	0,011	0,110
Normativa	12,483	0,002	0,159

Nota. Ambos cuestionarios

f) H₀: La toma de decisiones no influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

H₁: La toma de decisiones influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

En la tabla, se obtuvo un chi-cuadrado = 11,457 ($p = 0,003$), que implica que la toma de decisiones influye en la dimensión afectiva del compromiso laboral del profesor; de forma similar, un valor de chi-cuadrado = 4,907 ($p = 0,086$), que implica que la toma de decisiones no influye en la dimensión de permanencia del compromiso laboral del profesor; y un valor de chi-cuadrado = 14,171 ($p = 0,001$); por tanto, la toma de decisiones influye en la dimensión normativa del compromiso laboral del profesor de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna.

Tabla 27*Contraste de la sexta hipótesis específica*

Dimensión / dimensión	Toma de decisiones		
	Chi-cuadrado	“p” valor	R ² de Nagelkerke
Afectiva	11,457	0,003	0,180
De permanencia	4,907	0,086	0,062
Normativa	14,171	0,001	0,179

Nota. Ambos cuestionarios

g) H₀: La capacidad de gestión no influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

H₁: La capacidad de gestión influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

En la tabla, se resume que se obtuvo un chi-cuadrado = 12,529 (p = 0,002), que implica que la capacidad de gestión influye en la dimensión afectiva del compromiso laboral del profesor; de forma similar, un valor de chi-cuadrado = 4,238 (p = 0,120), que implica que la capacidad de gestión no influye en la dimensión de permanencia del compromiso laboral del profesor, y un valor de chi-cuadrado = 18,402 (p = 0,000); por tanto, la capacidad de gestión influye en la dimensión normativa del compromiso laboral del profesor de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna.

Tabla 28*Contraste de la séptima hipótesis específica*

Dimensión / dimensión	Capacidad de gestión		
	Chi-cuadrado	“p” valor	R ² de Nagelkerke
Afectiva	12,529	0,002	0,196
De permanencia	4,238	0,120	0,053
Normativa	18,402	0,000	0,227

Nota. Ambos cuestionarios**4.2.2. Comprobación de la hipótesis general**

H₀: El liderazgo directivo no influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

H₁: El liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.

En el reporte, se tiene un valor del chi-cuadrado = 16,685 ($p = 0,000$), puesto que “p” resultó ser inferior al 5 % de significancia; ello implica que se rechaza H₀; por tanto, el liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez – Tacna. Ello se complementa con el valor del R² de Nagelkerke = 0,226, donde el 22,6 % de los cambios en el nivel de compromiso laboral de los profesores, en promedio, es generado por los cambios en el liderazgo directivo.

Tabla 29*Contraste de la hipótesis general**Ajuste del modelo*

Modelo	Log. de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	26,164			
Final	9,479	16,685	2	0,000

Pseudo R²

Cox y Snell	0,169
Nagelkerke	0,226
McFadden	0,134

Nota. Ambos cuestionarios

DISCUSIONES

Considerando los resultados de campo, se tiene que el liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, dado el valor del chi-cuadrado = 16,685 ($p = 0,000$); lo cual implica que actúa como un catalizador que motiva, orienta y fortalece el sentido de pertenencia del docente hacia la organización, cuando los directivos ejercen un liderazgo inspirador, cercano y participativo, generan un clima de confianza, reconocimiento y apoyo que impulsa a los profesores a involucrarse activamente con los objetivos institucionales, asumir con responsabilidad sus tareas y mantener una actitud proactiva ante los desafíos educativos. Esta influencia positiva se traduce en una mayor satisfacción laboral, mejora del desempeño docente y una consolidación del compromiso con la misión formativa de la escuela pública.

Se concuerda con el trabajo de Santander (2023), quien concluye que se destaca el interés de los docentes por crear un entorno académico favorable que fomente el éxito y el desarrollo integral de sus estudiantes; puesto que, en la dimensión “capacidad de gestión”, el aspecto más resaltado por los profesores es que existe una coordinación efectiva entre el director y el resto del personal para el cumplimiento de las metas institucionales.

De forma similar, se concuerda con el trabajo de Bello y Villarreal (2023), quienes concluyen que la falta de liderazgo efectivo genera insatisfacción entre el cuerpo docente, enfatizando la importancia de una comunicación efectiva y un liderazgo colaborativo para el éxito de las dinámicas escolares; dado que en el análisis de la dimensión “manejo de conflictos”, se obtuvo que el aspecto más resaltado por los profesores es que los directivos del colegio se caracterizan por fomentar el diálogo y la escucha activa entre las partes involucradas en un conflicto.

También existe coincidencia con el trabajo de Aguirre (2024), quien subraya la importancia de una gestión escolar efectiva en la promoción del compromiso de los

docentes; puesto que se halló que el liderazgo directivo influye en el nivel de compromiso del profesorado.

De forma similar, se concuerda con el trabajo de Barrios (2024), se identificó que tanto el liderazgo directivo como el clima institucional presentan un nivel favorable, evidenciando la importancia de un liderazgo efectivo para promover un entorno institucional saludable; porque el 62,2 % de los profesores percibe de nivel regular el liderazgo directivo existente en el colegio y se precisa que existe influencia del liderazgo directivo sobre el compromiso del profesor.

Se concuerda con el trabajo de Anahua (2023), pues concluyen que existe relación positiva entre el liderazgo directivo y el compromiso docente ($Rho = 0,767$; $p = 0,000$); dado que existe influencia del liderazgo directivo sobre el compromiso del profesor para con colegio.

También con el trabajo de Cáceres (2022), quien concluye que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente; puesto manifiesta que el compromiso del profesor se ve impactada por el liderazgo directivo.

CONCLUSIONES

1. El liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, dado el valor del chi-cuadrado = 16,685 ($p = 0,000$) y el R^2 de Nagelkerke = 0,226; además, el 62,2 % de los profesores perciben de nivel regular el liderazgo directivo, siendo la dimensión más resaltada la “toma de decisiones”, y el 54,4 % considera de nivel adecuado el compromiso laboral para con el colegio, donde la dimensión más destacada fue el compromiso “afectivo”.
2. El manejo de conflictos influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, dado el valor del chi-cuadrado = 17,475 ($p = 0,000$) y el R^2 de Nagelkerke = 0,236.
3. La toma de decisiones influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, dado el valor del chi-cuadrado = 15,150 ($p = 0,001$) y el R^2 de Nagelkerke = 0,207.
4. La capacidad de gestión influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, dado el valor del chi-cuadrado = 13,284 ($p = 0,001$) y el valor del R^2 de Nagelkerke = 0,183.
5. El liderazgo directivo influye en la dimensión afectiva, dado el valor del chi-cuadrado = 16,024 ($p = 0,000$), en la dimensión de permanencia dado el valor del chi-cuadrado = 6,082 ($p = 0,048$) y en la dimensión normativa del compromiso laboral del profesor dado el valor del chi-cuadrado = 19,321 ($p = 0,000$), en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna.
6. El manejo de conflictos influye en la dimensión afectiva dado el valor del chi-cuadrado = 15,290 ($p = 0,000$), en la dimensión de permanencia dado el valor del chi-cuadrado = 8,972 ($p = 0,011$), y en la dimensión normativa del compromiso

laboral del profesor dado el valor del chi-cuadrado = 12,483 ($p = 0,002$), en la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna.

7. La toma de decisiones influye en la dimensión afectiva dado el valor del chi-cuadrado = 11,457 ($p = 0,003$), no influye en la dimensión de permanencia dado el valor del chi-cuadrado = 4,907 ($p = 0,086$), e influye en la dimensión normativa del compromiso laboral del profesor dado el valor de chi-cuadrado = 14,171 ($p = 0,001$), de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna.
8. La capacidad de gestión influye en la dimensión afectiva dado el valor del chi-cuadrado = 12,529 ($p = 0,002$), no influye en la dimensión de permanencia dado el valor de chi-cuadrado = 4,238 ($p = 0,120$), e influye en la dimensión normativa del compromiso laboral del profesor dado el valor del chi-cuadrado = 18,402 ($p = 0,000$), de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna.

RECOMENDACIONES

1. Al director de la I. E. Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, fortalecer las competencias de gestión y liderazgo pedagógico del equipo directivo, a través de una formación continua, centrada en el desarrollo de habilidades comunicativas, toma de decisiones, gestión participativa y enfoque en resultados educativos; dado que es fundamental promover una cultura organizacional colaborativa, donde se fomente el trabajo en equipo, la innovación y el compromiso de toda la comunidad educativa; ello contribuirá en la mejorar del nivel de compromiso laboral del profesor.
2. Para mejorar la dimensión "manejo de conflictos", se sugiere al equipo directivo impulsar el desarrollo de las habilidades de comunicación asertiva, escucha activa y empatía, promoviendo un clima institucional basado en el respeto mutuo y la colaboración; para lo cual, se deben establecer canales formales y transparentes para la resolución de desacuerdos, capacitar al personal en técnicas de mediación y negociación; asimismo, fomentar una cultura organizacional que valore el diálogo como herramienta para prevenir y transformar los conflictos; ello contribuirá en la mejorar del nivel de compromiso laboral del profesor.
3. Al equipo directivo, para mejorar la dimensión "toma de decisiones", promover una gestión participativa y transparente que involucre activamente a docentes, padres de familia y estudiantes en los procesos clave de planificación y resolución de problemas; para lo cual, se debe fortalecer las capacidades del director en liderazgo colaborativo, uso de información relevante y análisis contextual para tomar decisiones basadas en evidencia y orientadas al bienestar de la comunidad educativa; ello contribuirá en la mejorar del nivel de compromiso laboral del profesor.
4. Al equipo directivo, para mejorar la dimensión "capacidad de gestión", fortalecer las competencias administrativas y estratégicas del director mediante una formación continua en gestión educativa, planificación institucional y toma de decisiones basada en evidencias; además, se debe promover una cultura

organizacional colaborativa, donde se establezcan metas claras, se optimicen los recursos disponibles y se implementen sistemas de monitoreo y evaluación efectivos; ello contribuirá en la mejorar del nivel de compromiso laboral del profesor.

5. Al equipo directivo, para mejorar el compromiso laboral del profesor desde el liderazgo directivo, es fundamental que se implemente un enfoque de liderazgo transformacional, basado en la comunicación efectiva, el reconocimiento del esfuerzo docente y la promoción del desarrollo profesional continuo; esto implica establecer relaciones cercanas y horizontales con los profesores, generar espacios de participación en la toma de decisiones, brindar retroalimentación constructiva y reconocer los logros individuales y colectivos.
6. Al equipo directivo, para mejorar el compromiso laboral del profesor desde el manejo de conflictos por parte del equipo directivo, se debe desarrollar una gestión basada en el diálogo, la empatía y la justicia. Cuando los directivos abordan los conflictos de manera oportuna, imparcial y constructiva, promueven un ambiente laboral saludable donde los docentes se sienten escuchados, respetados y valorados.
7. Al equipo directivo, para mejorar el compromiso laboral del profesor desde la toma de decisiones del equipo directivo, se debe promover una gestión participativa, en la que los docentes sean escuchados, valorados e incluidos activamente en la planificación y ejecución de acciones pedagógicas e institucionales.
8. Al equipo directivo, para mejorar el compromiso laboral del profesor desde la capacidad de gestión del equipo directivo, debe fortalecer una administración escolar eficiente, transparente y centrada en las personas que implica una planificación estratégica clara, una comunicación fluida y participativa, asimismo, una adecuada asignación de recursos que responda a las necesidades reales del profesorado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, A. (2024). *Percepción de gestión escolar y compromiso laboral docente en institución educativa - Bellavista, Sullana, 2024* [Tesis de segunda especialidad, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/152100>
- Alvarado, F. (2023). *Liderazgo directivo y clima institucional en los profesores de la institución educativa privada Lumbreras, Puente Piedra, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/8bcfb95d-d7bf-44c2-b48e-000ce8f1a4c5>
- Álvaro, F. (2019). La gestión escolar y la calidad educativa en las instituciones educativas de nivel básico. *Revista Ciencia y Educación; 1*(1), pp. 44-55. <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/6/9>
- Anahua, E. A. (2023). *Liderazgo directivo y compromiso docente en una institución educativa pública de Tacna, 2021* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/ee2ab545-355c-41d8-91dd-098aa16fbbfd>
- Arenas, A.L. (2022). El liderazgo directivo del rector y su influencia en el compromiso docente de instituciones educativas de Aguazul, Casanare. *Rastros Rostros, 24*(2), 1-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9584455>
- Artal, M. (2023). *Cómo se debe generar el compromiso laboral*; https://www.grupocastilla.es/compromiso-laboral/?utm_source=chatgpt.com
- Barba, L. y Delgado, K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0, 25*(1), pp. 284–309; <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1462>
- Barrios, J. (2024). *Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2024* [Tesis de segunda especialidad, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/152441>

- Bejarano, P., Fernández, A., Centurión, Á. y Lima, L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), pp. 145–157; <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471680&info=resumen&idoma=ENG>
- Bello, G. y Villarreal, S. (2023). *Estilos de liderazgo y gerencia: Propuesta de aplicabilidad desde la cotidianidad escolar en la unidad educativa “Profesor Ricardo Álvarez Mantilla”* [Tesis de maestría, Universidad de Las Américas]. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14662>
- Cáceres, L. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Francisco Antonio de Zela, Tacna 2021* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2501>
- Chorres, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa Sullana, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62575/Chorres_A_MV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), pp. 15-24; <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-15.pdf>
- Espinoza, J. (2022). *Liderazgo directivo y clima institucional en el contexto de la pospandemia en una institución educativa del distrito de Chorrillos, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119757>
- Estrada-Araoz, E., Quispe-Aquise J., Rivera-Mamani F., Romaní-Claros A., León-Hancco, L., Bautista-Quispe, J. (2024). Job satisfaction and organizational commitment in Peruvian basic regular education teachers: A correlational study. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*; 3:709, 1-9. <https://conferencias.ageditor.ar/index.php/sctconf/article/view/1024>
- Fuentealba, R. e Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio; *Estudios pedagógicos*; 15(1), pp. 257-273. <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v40nEspecial/art15.pdf>

- Gonzales, T. (2022). *Gestión escolar y compromiso organizacional de docentes en instituciones educativas públicas, Alto de la Alianza, Tacna 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97041>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill Educación. 6° edición.
- Manzanilla, V. (2024). *Liderazgo directivo: Ejemplo, concepto y tipos*; https://victorhugomanzanilla.com/liderazgo-directivo/?utm_source=chatgpt.com
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Res Non Verba Revista Científica*, 9(2), pp. 1–17. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/220>
- Martínez-Fuentes, M., Campbell, L., Muñoz-Morales, N. y Moyano-Arcos, G. (2023). La gestión pedagógica y el compromiso organizacional: una relación en conflicto. *Investigación y postgrado*, 38(1), pp. 67–91; <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9184412>
- Najar, L. (2023). *El compromiso organizacional y su relación con la identidad corporativa en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado Boca del Río, Tacna* [Tesis de maestría, Escuela de Posgrado Newman]. <https://repositorio.epnewman.edu.pe/handle/20.500.12892/691>
- Porras, M. (2021). *Liderazgo directivo, características y ventajas*. https://conemprendimiento.com/guia/liderazgo-directivo/?utm_source=chatgpt.com
- Santander, L. A. (2023). El liderazgo transformacional como factor de cambio en la Educación Superior de una Universidad pública de la ciudad de Villarrica, 2020. *Revista científica de la facultad de filosofía*, 18(2), pp. 276–287. <https://revistascientificas.una.py/index.php/rcff/article/view/4053>
- UNESCO. (2023). *Teaching and Learning for Sustainable Development: Global Education Monitoring Report*. París.
- Villar, B. (2024). *Liderazgo educativo*; https://liderazgo.space/liderazgo-educativo/?utm_source=chatgpt.com

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Método	Instrumentos
P.G. ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en el compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?	O.G. Determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.	H.G. El liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.	X = Liderazgo directivo	Manejo de conflictos: Relaciones interpersonales, imparcialidad. Toma de decisiones: Capacidad de decisión, asertividad. Capacidad de gestión: Resultados, ideas innovadoras.	Tipo: Aplicado. Nivel: Explicativo. Muestra: La población es 90 profesores, se hará un censo.	- Cuestionario de liderazgo directivo. - Cuestionario de compromiso laboral del profesor.
P.E.1 ¿Cuál es la influencia del manejo de conflictos en el compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?	O.E.1 Analizar la influencia del manejo de conflictos en el compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.	H.E.1 El manejo de conflictos influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.	Y = Compromiso laboral del profesor	Afectivo: Familiaridad, pertenencia, empatía. Permanencia: Ventajas institucionales, tiempo en la entidad, gratitud. Normativo: Respeto a lo normado, cumplir con los demás.		
P.E.2 ¿Cuál es la influencia de la toma de decisiones en el compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?	O.E.2 Analizar la influencia de la toma de decisiones en el compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.	H.E.2 La toma de decisiones influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.				
P.E.3 ¿Cuál es la influencia de la capacidad de gestión en el compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?	O.E.3 Analizar la influencia de la capacidad de gestión en el compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.	H.E.3 La capacidad de gestión influye significativamente en el compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.				
P.E.4 ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?	O.E.4 Examinar la influencia del liderazgo directivo en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.	H.E.4 El liderazgo directivo influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.				

P.E.5 ¿Cuál es la influencia del manejo de conflictos en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?	O.E.5 Examinar la influencia del manejo de conflictos en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.	H.E.5 El manejo de conflictos influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.				
P.E.6 ¿Cuál es la influencia de la toma de decisiones en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?	O.E.6 Examinar la influencia de la toma de decisiones en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.	H.E.6 La toma de decisiones influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.				
P.E.7 ¿Cuál es la influencia de la capacidad de gestión en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024?	O.E.7 Examinar la influencia de la capacidad de gestión en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.	H.E.7 La capacidad de gestión influye significativamente en las dimensiones afectiva, de permanencia y normativa del compromiso laboral del profesor en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez - Tacna, 2024.				

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario sobre el “liderazgo directivo”

Instrucciones: Estimado profesor (a), a continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el liderazgo directivo en su institución educativa. Por favor, evalúe cada afirmación utilizando la siguiente escala de respuesta:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Dimensión: Manejo de conflictos

1. El director aborda los conflictos de manera inmediata y efectiva para evitar que afecten al ambiente escolar.
2. El director fomenta el diálogo y la escucha activa entre las partes involucradas en un conflicto.
3. Se percibe imparcialidad en las decisiones del director cuando resuelve problemas entre el personal docente.
4. El director proporciona estrategias claras para prevenir conflictos en el equipo de trabajo.
5. Las soluciones propuestas por el director en situaciones de conflicto suelen ser aceptadas por todas las partes implicadas.

Dimensión: Toma de decisiones

6. El director toma decisiones basadas en el análisis de datos e información relevante.
7. En las decisiones importantes, el director considera las opiniones del personal docente y administrativo.

8. Las decisiones del director suelen estar alineadas con los objetivos y valores de la institución.
9. El director demuestra seguridad y claridad al comunicar las decisiones tomadas.
10. En situaciones críticas, el director actúa de manera rápida y acertada, minimizando el impacto negativo.

Dimensión: Capacidad de gestión

11. El director organiza eficientemente los recursos materiales y humanos de la institución.
12. Se percibe una adecuada planificación de las actividades escolares bajo la supervisión del director.
13. El director monitorea constantemente el progreso hacia los objetivos establecidos en el colegio.
14. El director impulsa iniciativas que promueven la mejora continua en la calidad educativa.
15. Existe una coordinación efectiva entre el director y el resto del personal para el cumplimiento de las metas institucionales.

Cuestionario sobre el “compromiso laboral del profesor”

Instrucciones: Estimado profesor (a), a continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su nivel de compromiso laboral para con su institución educativa. Por favor, evalúe cada afirmación utilizando la siguiente escala de respuesta:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Dimensión 1: Afectivo

1. Me siento emocionalmente vinculado/a a mi colegio.
2. Disfruto trabajando en este colegio más de lo que disfrutaría trabajando en otro lugar.
3. Me siento orgulloso/a de formar parte de la comunidad educativa de mi colegio.
4. Este colegio representa para mí algo más que un lugar donde trabajar.
5. Tengo una fuerte identificación con los valores y la misión de mi colegio.

Dimensión 2: Permanencia

6. Abandonar mi puesto en este colegio tendría un alto costo personal para mí.
7. Permanecer en este colegio es la mejor opción debido a los beneficios que ofrece.
8. No considero cambiar de institución, ya que perdería muchas oportunidades laborales actuales.
9. Creo que sería difícil encontrar un empleo que ofrezca las mismas condiciones que tengo aquí.
10. Prefiero seguir trabajando en este colegio debido a las inversiones que he hecho en mi carrera aquí.

Dimensión 3: Normativo

11. Siento que tengo un deber moral de permanecer en este colegio.
12. Creo que es mi responsabilidad retribuir al colegio por las oportunidades que me ha brindado.
13. Considero que dejar este colegio sería un acto desleal hacia mis colegas y estudiantes.
14. Me siento comprometido/a con el éxito del colegio porque creo que es lo correcto.
15. Mi permanencia en este colegio está guiada por un sentido de responsabilidad hacia la comunidad educativa.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA

Yo, ALEXANDER CHACHAQUE PACARI, identificado con DNI 47308241, egresado de la unidad de posgrado de la maestría de GERENCIA Y ADMINISTRACION DE LA EDUCACION declaro bajo juramento ser autor del trabajo de investigación denominado INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL COMPROMISO LABORAL DEL PROFESOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DR. LUIS ALBERTO SÁNCHEZ – TACNA, 2024

Además de ser un trabajo original, de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo pertinente del reglamento de grados y títulos de la universidad y los reglamentos de autenticidad.

Tacna, 08 de julio de 2025



Alexander Chachaque Pacari

DNI N° 47308241

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIZACIÓN

Yo, ALEXANDER CHACHAQUE PACARI, identificado con DNI N° 47308241, egresado de la maestría en GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNJEG declaro bajo juramento, autorizar, en mérito.

a la resolución del consejo directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD del reglamento del registro nacional de trabajos de la investigación para optar grados académicos y títulos profesionales, registrar mi trabajo de investigación para optar el: Grado de Magister (magister scientise) del trabajo de investigación denominado INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL COMPROMISO LABORAL DEL PROFESOR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DR. LUIS ALBERTO SÁNCHEZ – TACNA, 2024



a) Acceso abierto; tiene la característica de ser público y accesible al documento a texto por cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio.



b) Acceso restringido; solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo, ocurre cuando el autor de la información expresamente no autoriza su difusión.

En caso que el autor del trabajo de investigación elija la opción restringida deberá sustentarlas razones, si fuera admitida bajo esta modalidad, se colgará únicamente los datos del autor y el resumen del trabajo de investigación.

Tacna, 08 de julio del 2025



.....
Alexander Chachaque Pacari
DNI N° 47308241

Anexo 5: Juicio de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dr. Pérez Mamani, Rubens Houson
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario "Liderazgo directivo"
- 1.4. Autor del Instrumento: Alexander Chachaque Pacari

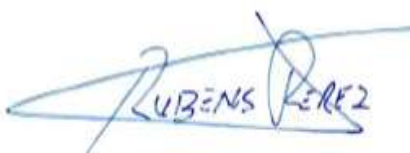
II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		Deficiente 01-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					100%
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					100%
4. ORGANIZACION	Presentación Ordenada					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					90%
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					90%
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					90%
8. ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables/ Indicadores/ medidas.					100%
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.					90%
10. APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse.					100%
PROMEDIO		96%				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con una X)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

Lugar y fecha: Tacna, 3 de diciembre del 2024



Firma del Experto Informante
DNI: 00791893

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dr. Pérez Mamani, Rubens Houson
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario "Compromiso laboral del profesor"
- 1.4. Autor del Instrumento: Alexander Chachaque Pacari

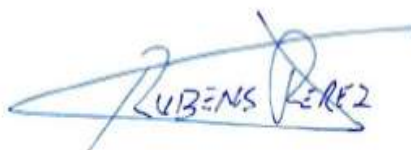
II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		Deficiente 01-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					100%
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
4. ORGANIZACION	Presentación Ordenada.					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					90%
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					90%
7. CONSISTENCIA	Permite conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					100%
8. ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables/ Indicadores/ medidas.					90%
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.					100%
10. APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse.					100%
PROMEDIO		97%				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con una X)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

Lugar y fecha: Tacna, 3 de diciembre del 2024



Firma del Experto Informante
DNI: 00791893

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Mgr. Ramirez Charca, Edith Diana
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario "Liderazgo directivo"
- 1.4. Autor del Instrumento: Alexander Chachaque Pacari

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		Deficiente 01-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					100%
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90%
4. ORGANIZACION	Presentación Ordenada.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					90%
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					90%
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					100%
8. ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables/ Indicadores/ medidas.					90%
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.					100%
10. APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse.					100%
PROMEDIO		94%				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (Marcar con una X)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

Lugar y fecha: Tacna, 4 de diciembre del 2024



Firma del Experto Informante
DNI: 00504911

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Mgr. Ramírez Charca, Edith Diana
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario "Compromiso laboral del profesor"
- 1.4. Autor del Instrumento: Alexander Chachaque Pacari

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		Deficiente 01-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					100%
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
4. ORGANIZACION	Presentación Ordenada					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					90%
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					90%
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					90%
8. ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables/ Indicadores/ medidas.					90%
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.					100%
10. APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse.					100%
PROMEDIO		94%				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con una X)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

Lugar y fecha: Tacna, 4 de diciembre del 2024



Firma del Experto Informante
DNI: 00504911

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dr. Azócar Prado, Rafael Enrique
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Psicólogo - Poder Judicial de Tacna
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario "Liderazgo directivo"
- 1.4. Autor del Instrumento: Alexander Chachaque Pacari

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		Deficiente 01-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					100%
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					90%
4. ORGANIZACION	Presentación Ordenada					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					100%
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					100%
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					90%
8. ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables/ Indicadores/ medidas.					100%
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.					90%
10. APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse.					100%
PROMEDIO		96%				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con una X)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

Lugar y fecha: Tacna, 5 de diciembre del 2024



Firma del Experto Informante
DNI: 22096520

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dr. Azócar Prado, Rafael Enrique
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Psicólogo - Poder Judicial de Tacna
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario "Compromiso laboral del profesor"
- 1.4. Autor del Instrumento: Alexander Chachaque Pacari

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACION				
		Deficiente 01-20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					100%
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
4. ORGANIZACION	Presentación Ordenada.					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					90%
6. PERTINENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					100%
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					100%
8. ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables/ Indicadores/ medidas.					100%
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación.					90%
10. APLICACION	Existencia de condiciones para aplicarse.					100%
PROMEDIO		97%				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con una X)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

Lugar y fecha: Tacna, 05 de diciembre del 2024



Firma del Experto Informante
DNI: 22096520

Anexo 6: Confiabilidad de instrumentos

Variable “Liderazgo directivo”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El director aborda los conflictos de manera inmediata y efectiva para evitar que afecten al ambiente escolar.	51,47	69,263	,738	,929
El director fomenta el diálogo y la escucha activa entre las partes involucradas en un conflicto.	51,34	70,251	,707	,929
Se percibe imparcialidad en las decisiones del director cuando resuelve problemas entre el personal docente	51,47	71,825	,493	,937
El director proporciona estrategias claras para prevenir conflictos en el equipo de trabajo.	51,58	70,449	,686	,930
Las soluciones propuestas por el director en situaciones de conflicto suelen ser aceptadas por todas las partes implicadas.	51,44	72,182	,606	,932
El director toma decisiones basadas en el análisis de datos e información relevante.	51,30	71,943	,682	,930
En las decisiones importantes, el director considera las opiniones del personal docente y administrativo.	51,17	69,983	,708	,929

Las decisiones del director suelen estar alineadas con los objetivos y valores de la institución.	51,11	70,414	,754	,928
El director demuestra seguridad y claridad al comunicar las decisiones tomadas.	51,37	71,988	,660	,931
En situaciones críticas, el director actúa de manera rápida y acertada, minimizando el impacto negativo.	51,33	71,438	,684	,930
El director organiza eficientemente los recursos materiales y humanos de la institución.	51,42	70,651	,701	,930
Se percibe una adecuada planificación de las actividades escolares bajo la supervisión del director.	51,34	72,610	,628	,932
El director monitorea constantemente el progreso hacia los objetivos establecidos en el colegio.	51,46	70,947	,675	,930
El director impulsa iniciativas que promueven la mejora continua en la calidad educativa.	51,37	70,572	,745	,929
Existe una coordinación efectiva entre el director y el resto del personal para el cumplimiento de las metas institucionales.	51,30	70,572	,706	,930

Variable “compromiso laboral del profesor”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me siento emocionalmente vinculado/a a mi colegio.	54,47	73,960	,399	,876
Disfruto trabajando en este colegio más de lo que disfrutaría trabajando en otro lugar.	54,59	73,953	,393	,876
Me siento orgulloso/a de formar parte de la comunidad educativa de mi colegio.	54,53	71,690	,517	,872
Este colegio representa para mí algo más que un lugar donde trabajar.	54,70	71,696	,510	,872
Tengo una fuerte identificación con los valores y la misión de mi colegio.	54,47	72,476	,480	,874
Abandonar mi puesto en este colegio tendría un alto costo personal para mí.	55,04	71,908	,334	,880
Permanecer en este colegio es la mejor opción debido a los beneficios que ofrece.	55,17	67,534	,624	,867
No considero cambiar de institución, ya que perdería muchas oportunidades laborales actuales.	55,54	65,172	,664	,864
Creo que sería difícil encontrar un empleo que ofrezca las mismas condiciones que tengo aquí.	55,67	65,506	,582	,869

Prefiero seguir trabajando en este colegio debido a las inversiones que he hecho en mi carrera aquí.	55,44	67,149	,517	,873
Siento que tengo un deber moral de permanecer en este colegio.	54,93	67,074	,673	,864
Creo que es mi responsabilidad retribuir al colegio por las oportunidades que me ha brindado.	54,91	67,835	,613	,867
Considero que dejar este colegio sería un acto desleal hacia mis colegas y estudiantes.	55,64	63,018	,669	,864
Me siento comprometido/a con el éxito del colegio porque creo que es lo correcto.	54,71	70,140	,538	,871
Mi permanencia en este colegio está guiada por un sentido de responsabilidad hacia la comunidad educativa.	54,62	70,328	,542	,871