



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo directivo e involucramiento organizacional de los  
docentes en una institución educativa pública de un distrito de  
Lambayeque

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

**AUTOR:**

Díaz Rodrigo, Walter ([orcid.org/ 0000-0002-3326-9810](https://orcid.org/0000-0002-3326-9810))

**ASESOR:**

Dr. Ruíz Pérez, Aurelio ([orcid.org/ 0000-0001-7684-3475](https://orcid.org/0000-0001-7684-3475))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**CHICLAYO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi esposa Eva Luz, mis hijos Carlos Javier y Rodrigo; juntos son el detonante de mi felicidad, mi mayor motivación para buscar cada día mi superación personal y profesional.

## **Agradecimiento**

A Dios en primer lugar, por concederme la vida y fortaleza para alcanzar esta meta.

A mis padres que con su ejemplo y amor supieron inculcarme que el éxito es consecuencia de la perseverancia.

A mis maestros, maestras y compañeros de Universidad César Vallejo; a mis colegas amigas y amigos de la institución educativa San Juan quienes siempre estuvieron dispuestos a brindarme su incondicional apoyo.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población y muestra.....	14
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV.RESULTADOS.....	16
V.DISCUSIÓN.....	22
VI.CONCLUSIONES.....	27
VII.RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	35

## Índice de tablas

Tabla 1	Distribución del número de docentes de la institución educativa	14
Tabla 2	Liderazgo directivo y sus dimensiones	16
Tabla 3	Nivel de liderazgo directivo	17
Tabla 4	Involucramiento organizacional y sus dimensiones	17
Tabla 5	Nivel del involucramiento organizacional	18
Tabla 6	Correlaciones del liderazgo directivo y el involucramiento organizacional	19
Tabla 7	Relación entre liderazgo directivo y las dimensiones del involucramiento organizacional en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque	20
Tabla 8	Prueba de Normalidad	21

## Resumen

Este estudio buscó determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y el involucramiento organizacional. Para fundamentar con la parte metodológica se consideró trabajar con el enfoque cuantitativo, una investigación de tipo básica con diseño correlacional. Asimismo, se han construidos los cuestionarios de las variables respectivas obteniendo un alfa de Cronbach de 0,972 muy confiable. En cuanto a la población la constituyeron 42 docentes incluyendo al investigador y un docente jerárquico por tal razón la muestra estuvo conformada por 40 docentes de la institución educativa pública. Se concluye que existe una correlación de Spearman positiva y muy alta con un coeficiente de correlación de 0,952. Asimismo, se denota un sig. bilateral menor a 0,05 de manera que nos permite inferir que se comprueba la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. En consecuencia, se puede decir que a mejor liderazgo directivo mayor involucramiento organizacional. Del mismo modo, se logró establecer una correlación entre el liderazgo directivo y las dimensiones toma de decisiones, crecimiento profesional, Status, Autoeficacia y autonomía. También se identificaron que la dimensión Involucramiento y liderazgo se encuentran en los niveles alto y muy alto.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, involucramiento organizacional, gestión.

## **Abstract**

This study sought to determine the relationship between the managerial leadership variables and organizational involvement. To support the methodological part, it was considered to work with the quantitative approach, a basic type of research with a correlational design. Likewise, the questionnaires of the respective variables have been constructed, obtaining a very reliable Cronbach's alpha of 0.972. As for the population, it was made up of 42 teachers, including the researcher and a hierarchical teacher, for this reason the sample consisted of 40 teachers from the public educational institution. It is concluded that there is a positive and very high Spearman correlation with a correlation coefficient of 0.952. Likewise, a sig is denoted. bilateral less than 0.05 in such a way that it allows us to infer that the alternative hypothesis is verified and we reject the null hypothesis. Consequently, it can be said that the better the managerial leadership, the greater the organizational involvement. In the same way, it was possible to establish a correlation between managerial leadership and the dimensions of decision-making, professional growth, Status, Self-efficacy and autonomy. It was also identified that the Involvement and leadership dimension are found at high and very high levels.

Keywords: Executive leadership, organizational involvement, management.

## I. INTRODUCCIÓN

Formamos parte de una sociedad donde la globalización exige que la educación desarrolle en los futuros ciudadanos las competencias que les permitan desenvolverse en espacios cada vez de mayor competitividad, en este sentido el compromiso y liderazgo que ejercen los profesionales de la educación es esencial para el cumplimiento de dicho propósito.

Al respecto Bozada (2020) señala que la UNESCO considera que, si bien cierto que durante la pandemia de la COVID-19 el profesorado ha demostrado capacidad de adaptación a una situación no prevista, es necesario desarrollar en los docentes habilidades de liderazgo, en tal sentido se debe fortalecer la gestión educativa con la participación de todos los agentes educativos. Por tal razón López (2018) indica que, en muchas organizaciones, además de las instituciones educativas, se ha establecido como una necesidad el trabajo en equipo, sin embargo, no resulta fácil dicha forma de gestión ya que exige capacidad, conocimiento y el involucramiento de cada uno los colaboradores que conformen el equipo.

Sancho (2020) tomando como referencia el informe del estudio internacional sobre docencia y aprendizaje 2018 (Teaching and Learning International Survey), del cual participan 48 países incluyendo a Brasil, Chile, Colombia, México y Ciudad Autónoma de Buenos Aires; da cuenta que el 90% de directores de educación primaria y el 85% de directores de educación secundaria han sido formados en administración y dirección, pero el 69% y 74% respectivamente, recibieron formación respecto a liderazgo pedagógico. Así mismo en cuanto a la participación en programas de actualización y potencialización de las habilidades de liderazgo en el último año, solo el 47% de los directores de España participaron de dichos eventos, muy por debajo de otros países como Dinamarca con un 87% de y República Checa que registrar un 88% de participación de sus directores.

En Filipinas, según Tindowen (2019) en su investigación concluye que no se involucran en la toma de decisiones institucional tampoco existe oportunidad para elegir sus horarios y carga lectiva.

En la provincia de Chupaca, especialmente en zonas rurales el directivo efectúa una gestión deficiente, maneja la parte pedagógica con una sección a su cargo y administrativas cargo sobrecarga laboral, vertiginosa rotación de maestros,

produciendo efectos perjudiciales para la gestión de las escuelas y al proceso de enseñanza aprendizaje de los escolares (Guzman, 2017).

Así mismo Vaillant y Rodríguez (2016) tomando como referencia una investigación realizada por UNESCO el 2014 respecto al liderazgo docente en Latinoamérica, revelan que el sistema educativo no fomenta el liderazgo, autonomía y especialización de quienes se encargan de la dirección de las escuelas, por tal razón es común que quienes dirigen las instituciones educativas están más abocados a tareas administrativas en vez de ejercer un liderazgo pedagógico.

Actualmente la gestión educativa en el Perú viene pasando por diversos cambios que buscan la mejora de la calidad educativa, dicha gestión exige la intervención consciente y comprometida de todos los estamentos que conforman la comunidad educativa. Hernández (2019) considera que, en muchas instituciones de nuestro país aún se desarrolla una gestión tradicional centrada en el cumplimiento de normas y planes propuestos por quienes dirigen la institución y no son consensuados por toda la comunidad educativa.

El estudio se desarrollo en una institución educativa pública del distrito de Lambayeque, institución que pertenece a la UGEL Lambayeque, cuenta con 3 directivos, un docente jerárquico, 6 colaboradores administrativos y 41 docentes que brinda el servicio de educación secundaria.

Según el Ministerio de Educación del Perú (2019) los instrumentos de gestión se deben elaborar con la participación de todos los estamentos educativos, liderada por el director de la institución, sin embargo en la institución educativa, se observa cierto rechazo de los maestros por participar en la elaboración y actualización de los instrumentos de gestión, lo que evidencia el escaso involucramiento de los docentes con el aspecto administrativo de la gestión institucional. Este escaso involucramiento puede deberse a un sentimiento de poca valoración del trabajo, una ineficaz comunicación o falta de confianza en la formación profesional, causas que se relacionan con el ejercicio del liderazgo directivo.

Los docentes son quienes viven de cerca la problemática de una institución educativa, este conocimiento de la realidad constituye un elemento esencial para tomar decisiones que permitan mejorar la calidad del servicio educativo, pero si no existe un verdadero compromiso docente con la gestión institucional, impide

desarrollar una gestión educativa democrática y participativa, tan necesaria para una educación de calidad. En tal sentido se ha planteado el siguiente problema de indagación: ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con el involucramiento organizacional de los docentes en la gestión de una Institución Educativa pública de un distrito de Lambayeque?

Esta investigación es factible ya que se cuenta con los recursos económicos, humanos y las fuentes de información pertinentes para su desarrollo. Su trascendencia teórica radica en el hecho que el conocimiento del nivel de relación entre las variables de estudio permite abordar varios problemas prácticos del quehacer educativo, por tal razón las conclusiones del estudio servirán podrán utilizarse como referencias para tomar las decisiones que permitan mejorar la gestión educativa y por ende arribar hacia una educación de calidad.

La contribución metodológica de la investigación está dada por la elaboración y ejecución de los instrumentos de recojo de información que este estudio implica, así mismo tiene un aporte social porque beneficia a directivos, docentes y estudiantes.

La investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el involucramiento organizacional de los docentes en una Institución Educativa pública de un distrito de Lambayeque. Además, se han formulado como objetivos específicos: Identificar el nivel de involucramiento organizacional de los docentes en una Institución Educativa pública de un distrito de Lambayeque; diagnosticar el liderazgo directivo en una Institución Educativa pública de un distrito de Lambayeque, para luego establecer la relación entre el liderazgo directivo y las dimensiones del involucramiento organizacional de los docentes en una Institución Educativa pública de un distrito de Lambayeque.

En cuanto a las hipótesis de trabajo, se ha considerado como hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el involucramiento organizacional de los docentes en la gestión de una Institución Educativa pública de un distrito de Lambayeque. Así mismo la hipótesis nula (H0): No existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el involucramiento organizacional de los docentes en la gestión de la Institución Educativa.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta parte se desarrollan contenidos relacionados con estudios previos a este, las teorías que sustentan la investigación y la base teórica que implica a las variables de estudio.

Respecto a los estudios previos a esta investigación, García (2021) en su estudio sobre Liderazgo democrático y calidad educativa en Ecuador, demostró la correlación entre las variables investigadas, además concluye que las instituciones educativas requieren de líderes que permitan mejorar la calidad educativa.

Herrera (2022) determinó en su investigación que existe relación entre la percepción de liderazgo y el involucramiento o compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Pública de Aseo y Gestión Ambiental del Cantón Latacunga, cuya población fue de 90 colaboradores de las área administrativa y operativa, aplicando dos instrumentos cuantitativos, para la variable percepción de liderazgo se utilizó el cuestionario propuesto por Mellado (2005) y para medir la variable compromiso organizacional se empleó el instrumento propuesto por Meyer, Allen y Smith (1997); respecto al involucramiento organizacional se determinó la representatividad del compromiso normativo, el coeficiente de correlación de Pearson igual 0,581 permitió demostrar la existencia de una correlación moderada entre las variables objetos de investigación.

En Chile, los Investigadores Araya & Alfaro (2019) hicieron un estudio en cinco regiones, sobre la influencia del liderazgo distribuido en el involucramiento o compromiso organizacional de los docentes, esta investigación se realizó con 491 docentes del nivel primario, se utilizó el análisis factoriales exploratorios y confirmatorios y la aplicación de ecuaciones estructurales para determinar el grado en que las variables de la investigación se correlacionan, obteniéndose como conclusión que el liderazgo distribuido influye directamente en el involucramiento organizacional y la eficacia del trabajo en equipo de los docentes.

Salvador & Sánchez (2018) en su investigación realizada en la en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión, utilizando el método básico de tipo cuantitativo, utilizando dos cuestionarios debidamente validados y confiables, obteniendo una correlación rho Spearman = ,676 y un valor p = 0,000, demostrando de esta manera que existe correlación entre el liderazgo directivo y el involucramiento o compromiso organizacional docente.

Rabanal (2020) esta indagación centra su atención en dos variables liderazgo directivo y compromisos de gestión en una institución educativa. La población estuvo constituida por 25 docentes. Respecto a su metodología, el enfoque es cuantitativo, diseño no experimental- transaccional- siendo el alcance correlacional. Finalmente se concluye que el estilo liderazgo está directamente relacionado con compromisos de gestión escolar.

Por otra parte Sánchez (2019) además de Cornelio & Ortega (2018), tienen similitud en la investigación sobre el liderazgo ejercido por el director y el involucramiento o compromiso organizacional de los docentes de nivel secundario, en la localidad de Naranjos donde se buscó determinar en qué medida los estilos de liderazgo directivo influye en el involucramiento o compromiso organizacional de los docentes, el estudio fue cuantitativo descriptivo y los datos recogidos por los respectivos instrumentos permitieron determinar que predominan el liderazgo democrático y transformacional; y respecto al nivel de involucramiento o compromiso organizacional según la teoría de Meyer y Allen, los resultados señalan un predominio del compromiso afectivo y normativo, de esta manera se concluye que existe una relación positiva considerable entre ambas variables.

Bogler & Somech (2004) en su investigación consideró las siguientes dimensiones para empoderar al docente a involucrarse en la institución como son - Toma de decisiones, es hacerlos participar en las directamente en los compromisos institucionales, con presupuestos asignados, programación, currículo y selección de docentes. En su crecimiento profesional dando oportunidades en la superación y crecimiento personal y profesional , estudiando y desarrollando habilidades en su institución, – el status es decir el respeto , consideración, respeto y la experiencia de sus educadores mediante la observación de sus compañeros, recibiendo apoyo de su accionar – autoeficacia, es decir la habilidad e idoneidad en el servicio educativo a sus estudiantes, con competencias en el mejora de sus planes de estudio, dominio y conocimiento en su práctica y sus logros en sus resultados - autonomía es decir la libertad en el control en su labor docente, - y mide el impacto para influenciar en sus escolares.

Asimismo, se define el comportamiento del involucramiento de las organizaciones como las acciones o ejercicios y actitudes o maneras de los docentes en la fidelización hacia su institución educativa mencionado por Babu &

Venkatesh, (2016); Thurlings, Evers & Vermeulen (2015) en la tesis de Guzman (2017). Los mismos autores afirman que respecto a la variable comportamiento organizacional de los docentes, esta consta de cinco dimensiones, las cuales son, compromiso organizacional, compromiso profesional, comportamiento de ciudadanía organizacional, apoyo de supervisión y participación en el trabajo.

En México Acevedo & Aguiñaga (2017) en su estudio que hace referencia a los efectos que tienen el involucramiento docente, padres familia y la gestión institucional en el logro de los aprendizajes, procesándose datos de la Evaluación Nacional de Logros Académicos en Centros Escolares y el cuestionario CONTEXTO 2012 de una muestra de estudiantes de las escuelas públicas, constatándose en su análisis que, tanto el involucramiento docente como el de padres de los estudiantes tienen influyen significativamente en los aprendizajes, predominando la influencia del involucramiento docente, no siendo significativa la variable de gestión institucional.

En su investigación sobre estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa, Acuña & Bolívar (2019) en Colombia, lograron determinar la significativa correlación entre el modelo de gestión educativa y el estilo de liderazgo aplicado. Además, Berthoud & Andrade (2018) manifiestan que, al combinar liderazgo y gestión, permite alcanzar los objetivos institucionales.

En el contexto nacional, Manes (2019) en su investigación correlacional respecto a los estilos de liderazgo directivo y la gestión pedagógica en Huaral, demuestra la existencia de una correlación directa entre el estilo de liderazgo transaccional, el liderazgo laissez-faire y liderazgo transformacional con la gestión pedagógica de los docentes.

A una conclusión similar llegan Sucari & Quispe (2019) en Puno, al desarrollar su investigación sobre la relación entre el trabajo docente en equipo y los compromisos de gestión escolar, señalando que existe correlación positiva entre estas dos variables.

Florez & Sánchez (2020) mencionan a (Barbón & Fernández, 2018; Fernández-Castelló & Carrasco, 2019; Theresa, 2019) y concluye que existe diversidad de conceptos sobre liderazgo directivo, como son diversas las actividades organizadas, planificadas con la finalidad de articular la gestión y realizar una evaluación institucional, para el logro de objetivos estratégicos y metas

propuestas en sus documentos de gestión.

Meza, Ortega, & Cobela (2022) desarrollaron una revisión sistemática de la variable dirección y liderazgo en la escuela de las cuales encontraron que los países que más han desarrollado esta temática lo presentan España seguido de Chile. Así también lo han trabajado desde la perspectiva de los actores educativo bajo un enfoque cualitativo. Del mismo modo, Riquelme, Pedraja & Vega (2020) plantean un modelo de liderazgo integrador además de sugiere establecer relaciones sistemáticas del eje directivo, la cultura organizacional, las relaciones, la comunicación, estilos de liderazgo y toma de decisiones. En consecuencia, si estos elementos interactúan de manera conjunta se efectiviza el liderazgo directivo. En ese orden de ideas, Ramírez (2019) también realiza un estudio de revisión sistémica respecto a liderazgo escolar encontrándose un alto porcentaje de investigaciones cualitativas con estudios de casos, cabe precisar que la temática más desarrollada a nivel internacional es profesor de aula seguido de liderazgo directivo.

El responsable de una organización educativa es el director, los logros instituciones recaen sobre la habilidad en la conducción y movilización del personal a su cargo, es decir aprovecha el talento humano, estimula y motiva a los colaboradores hacia el logro de las objetivos y metas propuestas (Arana & Coronado, 2017). Por ello es importante que los directivos pongan como centro de atención al personal a cargo y desarrollen su máximo potencial a fin de generar colaboradores identificados con la loable tarea de ser docente.

Del mismo modo, Sardon (2017) en su investigación de tipo descriptiva sobre liderazgo transformacional y gestión escolar, determinó que la variable liderazgo transformacional directivo influye significativamente en la gestión de cuatro instituciones educativas primarias que aplican el enfoque ambiental en la zona urbana de Ilave, Puno.

Por su parte Fernández & Honorata (2017), en Tinta (Cusco), llegaron a la conclusión que la gestión de las escuelas de Tita se ven influenciadas significativamente por el tipo de liderazgo de sus directivos, así mismo señalan que los directivos requieren un fortalecimiento permanente de las capacidades relacionadas a su cargo. Esto se está logrando precisamente con las especializaciones que vienen recibiendo los directivos de todo el Perú para

fortalecer sus competencias directivas. Sin embargo, no debería quedar allí, se debe seguir con el plan de mejora de las competencias en directivos que es una tarea fundamental del Ministerio de Educación, eso nos garantizará mejorar la calidad educativa.

Roccatagliata y Espinoza (2021) nos precisa la importancia que tiene el liderazgo directivo por cuanto el buen ejercicio del mismo produce compromiso, competitividad, cumplimiento de metas y un interaprendizaje de la comunidad educativa lo que conlleva a las instituciones educativas hacia la calidad educativa. No obstante, en el estudio sobre liderazgo directivo y satisfacción laboral también se puede comprobar una relación entre las variables en estudio. Asimismo, se sugiere fortalecer la comunicación institucional, lo cual implica que los líderes se empoderen y generen en sus colaboradores responsabilidad social y un alto compromiso con la institución.

Geraldo, Mera, & Rocha (2020) el estilo de liderazgo desde un aspecto psicosocial se da por el grado de sinergia en que se desenvuelve ya que esto produce al gestor preocuparse por las personas y por los objetivos que tiene la organización; del mismo modo, los estilos de liderazgo más valiosos son aquellos que guían a los gestores siendo importante diseñar y aplicar estrategias exitosas. En ese mismo orden de ideas, Llacsahuanga (2020) trabajó su tesis respecto a tres variables: estilos de liderazgo, la buena gestión del clima organizacional y praxis educativa de éxito. Se aplicó una encuesta a los docentes y personal administrativo. La investigación se orienta desde el paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental con un alcance descriptivo. Se concluye: existe una alta predominancia en cuanto al liderazgo transformacional, esto se evidencia en el trabajo en equipo, confianza, la motivación que ejercen estos directivos.

En cambio, en su estudio sobre el liderazgo pedagógico del director y desempeño de los maestros, en Lima Metropolitana, Mestanza (2017) determinó que no existe una significativa correlación entre las variables antes mencionadas.

Por su parte, Bravo (2019) en su estudio sobre gestión educativa y los estilos de liderazgo directivo en la ciudad de Huánuco, determina que no existe correlación importante entre los estilos de liderazgo que ejerce el director y la gestión de la institución. Es un estudio bastante interesante pero que nos muestra que para esta realidad con estas características las variables en estudio no guardan correlación,

esto nos permite seguir investigando otras posibles variables que logre establecer correlación.

Córdova, Rojas & Marín (2021) según el análisis abordado por estos autores indican que los líderes directivos de las instituciones educativas basan su gestión en dos grandes ejes: la eficacia y el compromiso que no es otra cosa que los resultados producto de sus gestiones y el empoderamiento, involucramiento, identificación con el trabajo asignado. Por ello, se considera fundamental valorar la actuación de los directivos basado en la gestión de los aprendizajes, pensamiento estratégico, el trabajo colaborativo y relaciones armoniosas. Asimismo, consideramos que estas actuaciones deben ser parte de la profesionalidad, es en este sentido que sus acciones lo convierte en un guía emocional y de la profesión docente en un desarrollo de personas de manera cíclica.

La presente investigación se sustenta en la teoría del liderazgo situacional, propuesta por Paul Hersey y Ken Blanchard en 1969, quienes consideran que el actuar del líder va cambiando en función del nivel de preparación del subordinado para cumplir con una tarea encomendada, en este sentido, resulta necesario considerar indicadores de competencia y actitudes que permita plantear una manera de dirigir a cada persona.

Según Muñiz (2014) la teoría del liderazgo situacional define cuatro estilos de liderazgo de acuerdo al grado de competitividad del subordinado. El líder que controla o dirige, es el estilo que se aplica a un grupo con elevada motivación pero con poca experiencia, por tal razón, el líder debe determinar las metas y tareas que el grupo pueda lograr. Por otro lado encontramos el estilo del líder que supervisa o persuade, aplicado cuando se dirige un grupo con niveles bajos de preparación y cuya motivación es afectada por las dificultades, por lo tanto requiere de un apoyo permanente.

El líder que asesora se pone de manifiesto cuando se ha logrado una adecuación a las circunstancias y una acertada integración del equipo. Finalmente el estilo de líder que delega se aplica cuando el dirigido demuestra un alto rendimiento e interés en lo que hace.

Además se ha considerado la Teoría del liderazgo transformacional propuesta por Bass en 1985, quien considera lo que, lo que caracteriza a un líder transformacional son los efectos que causa en sus colaboradores. Estos líderes

provocan una transformación en sus subordinados, partiendo de una verdadera concientización sobre la trascendencia del cumplimiento de las tareas encomendadas. Así mismo, el líder logrará que sus seguidores hagan propios los intereses de la organización. Además, el mismo autor considera como elementos del liderazgo transformacional: el carisma del líder, la inspiración que origina en sus seguidores, la estimulación intelectual y consideración individualizada. En actualidad existe una imperiosa necesidad en las instituciones educativas de encontrar directivos que ejerzan este tipo de liderazgo a fin de que lleven a las instituciones educativas a trabajar en la excelencia, calidad total, trabajo en equipo, respeto y consideración al otro.

Con el propósito de profundizar en el aspecto teórico se ha considerado a Capa (2018) quien define al liderazgo como aquella capacidad de influenciar en las personas. Vaillat (2015) tomando como referencia a Elmore (2004) manifiesta que, la capacidad de liderazgo se desarrolla, no es nata. En tal sentido resulta esencial distribuir el liderazgo y generar los espacios de participación que permitan desarrollar dicha capacidad en los integrantes de una organización.

Gutiérrez (2020) considera dos maneras básicas de ejercer liderazgo, por un lado, está el líder instructivo que brinda recomendaciones, apoyo y motivación a los docentes a fin de mejorar su eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Por otro lado, se tiene el liderazgo transformacional, que se concibe como un liderazgo compartido, basado en la participación de los subordinados, es decir se ejerce liderazgo de abajo hacia arriba.

Capa (2018) señala que son tres los estilos de liderazgo contemporáneo. El liderazgo transaccional, basado en instrucciones que guían a los seguidores pero que limitan la creatividad de estos; el liderazgo transformacional que estimula el involucramiento, la participación y aprendizaje continuo de cada uno de los integrantes de la organización; además del liderazgo Laissez-fair, el cual induce a la automotivación y autocontrol; por lo tanto, incentiva el desarrollo individual, pero no genera relaciones o contacto entre los colaboradores de la organización.

Sin embargo, Fierro & Villalva (2017) consideran que el liderazgo democrático es el que genera mayor compromiso de los integrantes de una organización, ya que se considera la participación de los colaboradores en la toma de decisiones, promueve el trabajo en equipo y una permanente comunicación entre sus

integrantes, además de generar un clima de satisfacción laboral. Sin lugar a dudas este tipo de liderazgo facilita mucho el trabajo colaborativo, pero aca existe algo muy importante es el directivo quien es la carta de presentación y quien a traves de sus actitudes y aptitudes inspira en cada uno de sus colaboradores la identificación institucional y trabajo en equipo.

En cuanto al liderazgo que ejerce el docente, Contreras (2016) manifiesta que es la capacidad que tiene el maestro o maestra para influir en los demás y movilizar los recursos hacia la mejora de los aprendizajes, además considera fundamental que quienes deben dirigir la institución, generen los espacios de participación docente que fortalezca sus capacidades, las cuales repercutirán en la gestión del aprendizaje. En tal sentido el liderazgo pedagógico permite generar las condiciones necesarias para el aprendizaje, por lo tanto es un liderazgo ejercido y cuya función es acompañar, guiar, monitorear a los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje. Es una de las funciones que hoy están desarrollando los directivos y donde tienen que ir de la mano con aquellas habilidades básica de la profesión y que tienen que ver con el desempeño de preparación para los aprendizajes, consideramos que es muy indispensable ya que nadie da lo que no conoce. Para ellos hay un gran desafío en la formación permanente de los directivos y docentes ya que estos en algun momento tendran la posibilidad de ejercer el liderazgo en sus instituciones.

Bernal & Ibarrola (2015) consideran que el líder es aquella persona que influye y orienta a los demas hacia el logro de objetivos, por lo tanto el docente ejerce liderazgo en dos contextos, un liderazgo en el aula y un liderazgo en la gestión institucional. En el aula su influencia genera las condiciones que promueven el aprendizaje de sus estudiantes; por otro lado la influencia del docente líder sobrepasa las barreras de su aula y se extiende hacia sus colegas y directivos a fin de orientar la gestión institucional para alcanzar las metas trazadas. Existen en la actualidad muy buenas practicas de directivos que desarrollan y sobrepasan las expectativas de un liderazgo transformacional que supera toda barrera y desafios educativos.

Se debe mencionar que según Leithwood & McAdie (2007) el liderazgo directivo cumple la función gerencial, es decir permite que tanto directivos y docentes consigan mejoras en diferentes escenarios y logren impactar en sus prácticas

pedagógicas y por ende en los aprendizajes de los estudiantes.

El mismo autor señala que el liderazgo directivo comprende 4 dimensiones, una de ellas constituye el mostrar la dirección de futuro, es decir con sentido de eficacia y compromiso organizacional ayudando al personal a desarrollar una actitud inspiradora y sentido compartido de propósito, mejora el trabajo de los maestros, con visión compartida, objetivos institucionales. Asimismo ejercer liderazgo implica desarrollar personas, es decir realizar un trabajo colegiado, con capacidad de escucha, premiando el buen trabajo y facilitando retroalimentación a los docentes, delegando funciones. También incluye el rediseño de las instituciones educativas en el que considera la flexibilidad de las reglas, donde las prácticas pedagógicas deben ser monitoreadas con supervisión, el personal docente es motivado y capacitado creando una buena relación con su comunidad, con su entorno, en base a la cultura colaborativa. Finalmente, el liderazgo directivo implica además, gestionar la instrucción, relacionado a la enseñanza-aprendizaje en su organización educativa, con la supervisión de clases, una buena gestión de sus prácticas educativas, con asistencia técnica, coordinando constantemente.

Respecto a la gestión, Jimenez (2019) señala que inicialmente se consideró como el conjunto de tramitar o ejecutar los proyectos de una organización, posteriormente se llega a concebir como gestión a todas las acciones que permitan incrementar la productividad y generen espacios de participación. Vega (2020) considera como gestión educativa, al conjunto de estrategias planificadas y orientadas a fin de alcanzar los objetivos de una institución educativa en los cuatro ámbitos que comprende la gestión de esta: la gestión directiva, gestión pedagógica, gestión de la comunidad y la gestión de los recursos administrativos.

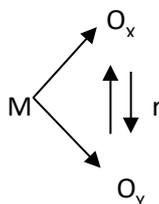
Marín et al. (2017) señalan que resulta esencial un involucramiento de la comunidad educativa para reconocer las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la institución, esto constituye el punto de partida para definir las estrategias y planes de desarrollo. Por su parte Vega (2020) indica que una gestión educativa efectiva debe ser participativa, reflexiva, con comunicación permanente y relaciones horizontales entre los participantes. Al respecto, Contreras (2016) manifiesta que el desarrollo de la escuela no puede basarse en políticas diseñadas por los estamentos superiores, sino que dicho desarrollo debe partir de la gestión participativa de la misma institución.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Dado que el estudio realizado buscó recoger datos sobre el liderazgo directivo y su relación con el involucramiento organizacional de los docentes, constituye una Investigación básica descriptiva. Al respecto, Alvarez (2021) señala que la investigación básica está encaminada a obtener de manera sistemática, nuevos conocimientos de una realidad concreta. Según Esteban (2018) el principal objetivo del tipo de investigación descriptiva es recoger datos sobre aspectos o dimensiones de las personas e instituciones.

El diseño de investigación utilizado es el correlacional porque buscó conocer el nivel de relación entre dos variables en una situación específica y en un único momento de acuerdo con lo señalado por Hernández & Mendoza (2018). El diseño del estudio se grafica de la siguiente manera:



Dónde:

- M : Grupo de investigación conformado por docentes de una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.
- Ox : Observación del liderazgo directivo.
- Oy : Observación del involucramiento organizacional de los docentes en la gestión institucional.
- r : Coeficiente de correlación entre variables.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variables

V1 : Liderazgo directivo

V2 : Involucramiento organizacional de los docentes en la gestión institucional.

La operacionalización de variables de estudio se ubica en el anexo 01.

### 3.3. Población y muestra

Para el estudio la población lo constituyeron los 41 profesores de una institución educativa de un distrito de Lambayeque. Hernández y Mendoza (2018) definen población como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La distribución de la dicha población se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Distribución del número de docentes de la institución educativa*

Condición	Varones	Mujeres	Total
Nombrados	13	16	30
Contratados	4	8	12
Total	17	24	41

*Nota:* Cuadro de asignación de personal 2022.

Las edades de los maestros que integran la población de esta investigación oscilan entre los 30 y 60 años, cuyas residencias se localizan principalmente en Chiclayo.

Respecto a la muestra de investigación Hernández y Mendoza (2018) consideran que esta es un subgrupo de la población, de la cual se recogerán los datos necesarios para la investigación. Debe ser representativa de la población. Teniendo en cuenta que el investigador labora en la institución objeto de estudio y por lo tanto forma parte de la población, a fin mantener la objetividad del estudio y dado que no debe ser juez y parte, se consideró excluir de la muestra al docente investigador, por lo tanto, la muestra de este estudio lo constituyeron 40 docentes.

### 3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó para recoger los datos de la investigación fue la encuesta, al respecto Torres (2019) afirma que la encuesta es una técnica con características que la ubican entre la observación y la experimentación, permite identificar creencias, requerimientos, tendencias, costumbres.

Como instrumentos de recojo de información se utilizaron dos cuestionarios, uno que contó con 17 ítems para determinar el liderazgo directivo (Anexo 4) y otro con 18 ítems para diagnosticar el nivel de involucramiento organizacional de los docentes en la gestión de la institución educativa (Anexo 5).

Los instrumentos de investigación fueron sometidos a validación mediante juicio de experto, en un total de 4 profesionales, a quienes se les hizo llegar ficha de evaluación de los instrumentos de investigación, aplicando la V de Aiken permitió obtener valor de la confiabilidad alfa de Cronbach igual a ,975 (Anexo 3).

### **3.5. Procedimientos**

Hacer posible este estudio implicó, en primer lugar, la búsqueda de información respecto al problema abordado, para lo cual se ha utilizado como fuentes de información investigaciones a las que se tuvo acceso mediante buscadores tales como: Google académico, Scielo, Scopus, entre otros. Así mismo el análisis de las dimensiones que implican cada una de las variables de investigación, permitieron planificar y elaborar los instrumentos pertinentes, determinar su validez para luego aplicarlos previa autorización del director de la institución educativa y el consentimiento informado de quienes conformaron la muestra de investigación. Se aplicó dos cuestionarios debidamente validados, uno para cada variable, cuestionarios que fueron aplicados los docentes haciendo uso de la herramienta de Google Form. <https://forms.gle/udiNHsLHuboV73qa8>.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información obtenida luego de la aplicación de los instrumentos de este estudio fue procesada haciendo uso de software como: Word, Excel y Power point, SPSS, con los cuales se han elaborados las tablas que permitieron el análisis correspondiente.

### **3.7. Aspectos éticos**

En cada una de las etapas que comprenden la investigación se actuado en concordancia con los principios éticos establecidos y señalados en el código de ética en la investigación de la Universidad César Vallejo (2020), en tal sentido las informaciones de otros autores consignada en esta investigación han sido debidamente citada, respetando de esta manera el derecho a la propiedad intelectual. Así mismo de conformidad con el artículo 3° del antes mencionado código, el tratamiento de la información y datos obtenidos fueron sometidos a la rigurosidad, de igual manera el procesamiento, análisis y publicación de los resultados se realizó bajo el principio de probidad.

#### IV. RESULTADOS

Después de haber procesado los datos, y para responder al objetivo específico 1: Diagnosticar el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque, a continuación, se presentan las siguientes tablas:

**Tabla 2**

*Liderazgo directivo y sus dimensiones*

Liderazgo Directivo		f	%
Mostrar la dirección de futuro	Bajo	6	15
	regular	8	20
	Alto	12	30
	Muy alto	14	35
Desarrollar personas	Bajo	9	22,5
	regular	9	22,5
	Alto	12	30
	Muy alto	10	25
Rediseño de las instituciones educativas	Bajo	8	20
	regular	9	22,5
	Alto	10	25
	Muy alto	13	32,5
Gestionar la instrucción	Bajo	8	20
	regular	8	20
	Alto	7	17,5
	Muy alto	17	42,5

En la tabla 2, se observa las dimensiones de la variable Liderazgo Directivo. En cuanto a la dimensión Mostrar la dirección de futuro podemos apreciar un 65% en las categorías de alto y muy alto, también podemos observar un considerable 35% de la categorías bajo y regular. En referencia a la dimensión desarrollar personas se evidencia un 55% en las categorías de alto y muy alto, además un 45 % de docentes se ubican en bajo y muy bajo. Para analizar la dimensión Rediseño de las instituciones educativas se ha encontrado más del 50% de los docentes se ubican en la categoría de alto y muy alto, del mismo modo se presenta 42,5% en bajo y regular respectivamente. Así también se presenta la dimensión gestionar la

información donde se proyecta un 60% en las categorías de alto y muy alto, y un 40 % en las categorías de bajo y regular. Por tanto, podemos apreciar que la dimensión que necesita mejorar es desarrollar personas y rediseño de las instituciones educativas.

**Tabla 3**

*Nivel de liderazgo directivo*

Nivel	f	%
Bajo	6	15
regular	10	25
Alto	15	37,5
Muy alto	9	22,5
Total	40	100

En la tabla 3, se ha diagnosticado que a nivel de liderazgo directivo se puede evidenciar un 22,5% en el nivel muy alto, seguido de 37,5% en el nivel alto, un 25% en el nivel regular y un 15% en el nivel bajo. Por tanto, podemos inferir que a nivel de liderazgo directivo se encuentra alto; sin embargo, aún se necesita mejorar esta variable en acciones que beneficien a la comunidad educativa mediante estrategias para un trabajo colegiado, capacidad de escucha, una retroalimentación y reconocimiento del trabajo desempeñado.

A continuación, se muestra los resultados del objetivo específico 2: Identificar el nivel de involucramiento organizacional de los docentes en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.

**Tabla 4**

*Involucramiento organizacional y sus dimensiones*

Involucramiento organizacional	f	%
Bajo	7	17,5
regular	8	20
Alto	15	37,5
Muy alto	10	25
Toma de decisiones		
Bajo	6	15
regular	10	25
Crecimiento profesional		
Alto	15	37,5

	Muy alto	9	22,5
	Bajo	8	20
	regular	8	20
	Alto	12	30
Satus	Muy alto	12	30
	Bajo	10	25
	regular	12	30
	Alto	12	30
Autoeficacia	Muy alto	6	15
	Bajo	6	15
	regular	13	32,5
	Alto	14	35
Autonomía	Muy alto	7	17,5

En la tabla 4, se aprecia la variable comportamiento organizacional y sus respectivas dimensiones. En tanto, se observa que la dimensión status se encuentra en el nivel muy alto con un 30%; de otro lado, se evidencia que la dimensión toma de decisiones se encuentra en el nivel alto en un 37,5%; en cuanto a la dimensión autonomía se encuentra en el nivel regular en un 32,5%; asimismo, se encuentra la dimensión autoeficacia en el nivel bajo con un 25%. En consecuencia, se deduce que la variable en estudio necesita ser reforzada a través de estrategias que promuevan una adecuada una planificación estratégica eficaz basada en las funciones de la administración, donde se potencien habilidades y permitan el crecimiento y superación personal; asimismo prime el respeto y consideración a la comunidad educativa.

## La Tabla 5

### *Nivel del involucramiento organizacional*

Nivel	f	%
Bajo	6	15
regular	10	25
Alto	13	32,5
Muy alto	11	27,5
Total	40	100

En la tabla 5, se aprecia la variable involucramiento organizacional alcanzando un 27,5% en el nivel muy alto, seguido de un 32,5% en el nivel alto, en tanto a nivel regular en un 25% y un 15% en el nivel bajo. Por tanto, a nivel de variable es alta y muy alta, sin embargo, aún existe un 40% de docentes que no se sienten motivados, asimismo no cuentan con metas retadoras en la gestión del conocimiento, tampoco se estimula la creatividad en sus prácticas profesionales y no son tomados en cuenta para la toma de decisiones.

Para dar respuesta al objetivo general: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y las dimensiones del involucramiento organizacional de los docentes en la gestión de la institución educativa objeto de este estudio, se presentan las siguientes tablas:

**Tabla 6**

*Correlaciones del liderazgo directivo y el involucramiento organizacional*

		V2	V1
	Correlación de Spearman	1	,952**
V2	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
	Correlación de Spearman	,952**	1
V1	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

En la tabla 6, se evidencia la variable liderazgo directivo y el involucramiento organizacional del cual se demuestra que existe una correlación de Spearman positiva y muy alta con un coeficiente de correlación de 0,952. Asimismo, se denota un sig. bilateral menor a 0,05 de manera que nos permite inferir que se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. En consecuencia, podemos decir que a mejor liderazgo directivo mayor involucramiento organizacional.

**Tabla 7**

*Relación entre liderazgo directivo y las dimensiones del involucramiento organizacional en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque*

		Toma de decisiones	Crecimiento Profesional	Status	Autoeficacia	Autonomía
Liderazgo Directivo	Correlación de Spearman	,926**	,941**	,876**	,905**	,908**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40

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

En la tabla 7, se observan las correlaciones de la variable liderazgo directivo y las dimensiones del involucramiento organizacional. Se demuestra que existe una relación del liderazgo directivo y la toma de decisiones de grado positiva y muy alta con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,926. Asimismo, se denota una relación entre el liderazgo directivo y crecimiento profesional de grado positiva y muy alta con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,941. Así también se demuestra que existe una relación entre el liderazgo directivo y la dimensión status de grado positiva y muy alta con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,876. Además, se logró determinar la relación entre el liderazgo directivo y la autoeficacia de grado positiva y muy alta con un coeficiente de confiabilidad de 0,905. Del mismo modo, se ha determinado que existe una correlación entre el liderazgo directivo y la dimensión autonomía con un grado de correlación positiva y muy alta y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,908. Cabe precisar que todas las correlaciones que se presentan tienen una significancia bilateral menor a 0,05, razón que nos permite demostrar que existen correlaciones entre la variable liderazgo directivo y las dimensiones de involucramiento organizacional.

## Tabla 8

### *Prueba de Normalidad*

---

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,167	40	,007	,942	40	,042
V2	,138	40	,054	,957	40	,131

---

a. Correlación de la significación de Lilliefors

La tabla 8, precisa la prueba de Normalidad, se ha decidido trabajar con Shapiro – Wilk, considerando que la muestra es menor a 50; Asimismo se encuentra una significancia bilateral mayor a 0,05 donde se demuestra que no tiene una distribución normal, por lo tanto, entonces se procederá con la aplicación de la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman.

## V. DISCUSIÓN

Para este capítulo se analizarán los resultados de la investigación con el estudio del arte y el marco teórico.

En cuanto al objetivo específico 1: Diagnosticar el nivel de liderazgo directivo en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque, en la tabla 3, se ha determinado que, a nivel de liderazgo directivo se puede evidenciar un 22,5% en el nivel muy alto, seguido de 37,5% en el nivel alto, un 25% en el nivel regular y un 15% en el nivel bajo. Por tanto, podemos inferir que a nivel de liderazgo directivo se encuentra alto; sin embargo, aún se necesita mejorar esta variable en acciones que beneficien a la comunidad educativa mediante estrategias para un trabajo colegiado, capacidad de escucha, una retroalimentación y reconocimiento del trabajo desempeñado. Estos resultados se asemejan con los estudios presentados por Florez & Sánchez (2020) menciona a (Barbón y Fernández, 2018; Fernández-Castelló y Carrasco, 2019; Theresa, 2019) y concluye que existe diversidad de conceptos sobre liderazgo directivo como son diversas actividades organizadas, planificadas con la finalidad de articular la gestión y realizar una evaluación institucional, para el logro de objetivos estratégicos y metas propuestas en sus documentos de gestión. Del mismo modo, Arana & Coronado (2017) precisan que el responsable de una organización educativa es el director, los logros instituciones recaen sobre la habilidad en la conducción y movilización del personal a su cargo, es decir aprovecha el talento humano, estimularlos y motivarlos hacia el logro de las objetivos y metas propuestas.

En tal sentido, para referirse a este constructo liderazgo directivo se pone de manifiesto la teoría la teoría del liderazgo situacional define cuatro estilos de liderazgo de acuerdo al grado de competitividad del subordinado. El líder que controla o dirige, es el estilo que se aplica a un grupo con elevada motivación pero con poca experiencia, en este sentido el líder debe determinar las metas y tareas que el grupo pueda lograr. Por otro lado encontramos el estilo del líder que supervisa o persuade, aplicado cuando se dirige un grupo con niveles bajos de preparación y cuya motivación es afectada por las dificultades, por lo tanto requiere de un apoyo permanente (Muñiz, 2014). Es así que cuando un líder que asesora se pone de manifiesto cuando se ha logrado una adecuación a las circunstancias y una acertada

integración del equipo. Finalmente el estilo de líder que delega se aplica cuando el dirigido demuestra un alto rendimiento e interés en lo que hace.

Es importante resaltar la Teoría del liderazgo transformacional propuesta por Bass en 1985, quien considera que lo que caracteriza a un líder transformacional, son los efectos que causa en sus colaboradores. Estos líderes provocan una transformación en sus subordinados, partiendo de una verdadera concientización sobre la trascendencia del cumplimiento de las tareas encomendadas. Por otro lado, se tiene el liderazgo transformacional, que se concibe como un liderazgo compartido, basado en la participación de los subordinados, es decir se ejerce liderazgo de abajo hacia arriba (Gutierrez, 2020).

Por su parte, se ha trabajado las dimensiones del liderazgo directivo basado Leithwood & McAdie (2007) quienes consideran 4 dimensiones como, mostrar la dirección de futuro, es decir con sentido de eficacia y compromiso organizacional ayudando al personal a desarrollar una actitud inspiradora y sentido compartido de propósito, mejora el trabajo de los maestros, con vision compartida, objetivos institucionales. Asimismo liderar implica desarrollar personas, es decir realizar un trabajo colegiado, con capacidad de escucha, premiando el buen trabajo y facilitando retroalimentación a los docentes, delegando funciones. También incluye el rediseño de las instituciones educativas, en el que considera la flexibilidad de las reglas, donde las prácticas pedagógicas deben ser monitoreadas con supervisión, el personal docente es motivado y capacitado, creando una buena relación con su comunidad con su entorno en base a la cultura colaborativa. Finalmente es necesario, gestionar la instrucción, relacionado a la enseñanza-aprendizaje en su organización educativa, con la supervisión de clases, una buena gestión de sus prácticas educativas, con asistencia técnica, coordinando constantemente. Para Bernal e Ibarrola (2015) el líder es aquella persona que influye y orienta a un conjunto de personas hacia el logro de objetivos, por lo tanto el docente ejerce liderazgo en dos contextos, un liderazgo en el aula y un liderazgo en la gestión institucional.

En cuanto al objetivo específico 2: Identificar el nivel de involucramiento organizacional de los docentes en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque, se ha identificado a nivel de variable es alta y muy alta con un 60%, sin embargo, aún existe un 40% de docentes que no se sienten motivados,

asimismo no cuentan con metas retadoras en la gestión del conocimiento, tampoco se estimula la creatividad en sus prácticas profesionales y no son tomados en cuenta para la toma de decisiones.

El estudio se basa en la investigación presentada por Bogler & Somech, (2004) quienes en su investigación consideran las siguientes dimensiones para empoderar al docente a involucrarse en la institución como son: Toma de decisiones, es hacerlos participar en las directamente en los compromisos institucionales, con presupuestos asignados, programación, currículo y selección de docentes. En su crecimiento profesional dando oportunidades en la superación y crecimiento personal y profesional, estudiando y desarrollando habilidades en su institución, además el status, es decir el respeto, consideración y la experiencia de sus educadores mediante la observación de sus compañeros, recibiendo apoyo de su accionar – autoeficacia, es decir la habilidad e idoneidad en el servicio educativo a sus estudiantes, con competencias en el mejora de sus planes de estudio, dominio y conocimiento en su práctica y sus logros en sus resultados - autonomía es decir, la libertad en el control en su labor docente, - y mide el impacto para influenciar en sus escolares. Del mismo modo, Babu & Venkatesh (2016); Thurlings & Vermeulen (2015) citados en Guzman (2017) definen el comportamiento del involucramiento de las organizaciones como las acciones o ejercicios y actitudes o maneras de los docentes en la fidelización hacia su institución educativa. Así también se tiene Fernández y Honorata (2017), en Tinta (Cusco), quienes llegaron a la conclusión que la gestión de las escuelas de Tinta se ven influenciadas significativamente por el tipo de liderazgo de sus directivos, así mismo señalan que los directivos requieren un fortalecimiento permanente de las capacidades relacionadas a su cargo.

También existen trabajos que concuerdan con la variable 2, Marín et al. (2017) señalan que resulta esencial un involucramiento de la comunidad educativa para reconocer las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la institución, punto de partida para definir las estrategias y planes de desarrollo. Por su parte Vega (2020) indica que una gestión educativa efectiva debe ser participativa, reflexiva, con comunicación permanente y relaciones horizontales entre los participantes. Al respecto, Contreras (2016) manifiesta que el desarrollo de la escuela no puede basarse en políticas diseñadas por los estamentos superiores,

sino que dicho desarrollo debe partir de la gestión participativa de la misma institución. No obstante, en un estudio presentado en Filipinas concluyen que los docentes no se involucran en la toma de decisiones institucional tampoco existe oportunidad para elegir sus horarios y carga lectiva (Tindowen, 2019).

También se puede apreciar Marín et al. (2017) señalan que resulta esencial un involucramiento de la comunidad educativa para reconocer las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la institución, punto de partida para definir las estrategias y planes de desarrollo.

En cuanto al objetivo general: Determinar la relación entre la variable liderazgo directivo e involucramiento organizacional, se demuestra que existe una correlación de Spearman positiva y muy alta con un coeficiente de correlación de 0,952. Asimismo, se denota un sig. bilateral menor a 0,05 de manera que nos permite inferir que se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. En consecuencia, podemos decir que a mejor liderazgo directivo mayor involucramiento organizacional. En tanto, nuestros resultados se asemejan con los aportes de Sucari & Quispe (2019) en Puno al desarrollar su investigación sobre la relación entre el trabajo docente en equipo y los compromisos de gestión escolar, señalando que existe correlación positiva entre estas dos variables. Otro estudio que guarda similitud es de Acuña y Bolívar (2019) en Colombia, quienes lograron determinar la significativa correlación entre el modelo de gestión educativa y el estilo de liderazgo aplicado. Cabe precisar la referencia que realiza Fierro y Villalva (2017) quienes consideran que el liderazgo democrático es el que genera mayor compromiso de los integrantes de una organización ya que se considera la participación de los colaboradores en la toma de decisiones, promueve el trabajo en equipo y una permanente comunicación entre sus integrantes, además de generar un clima de satisfacción laboral.

En consonancia con los resultados de la variable general, se presenta la investigación Herrera (2022) quien determinó en su investigación que existe relación entre la percepción de liderazgo y el involucramiento o compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Pública de Aseo y Gestión Ambiental del cantón Latacunga, cuya población fue de 90 colaboradores de las área administrativa y operativa, aplicando dos instrumentos cuantitativos, se utilizaron el cuestionario de Percepción de Liderazgo de Mellado (2005) para la

variable percepción de liderazgo y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1997), en la variable compromiso organizacional; en lo referente al involucramiento o compromiso organizacional se determinó que el tipo de compromiso normativo es el más representativo, se utilizó el programa estadístico SPSS, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson de 0,581, demostrando que existe una correlación moderada entre las variables de estudio.

Del mismo modo, se precisa que el efecto directo sobre el involucramiento o compromiso organizacional y la eficacia colectiva de los docentes es una efectiva variable de mediación entre el liderazgo distribuido y el compromiso de los profesores (Araya & Alfaro, 2019). Por su parte Salvador & Sánchez (2018). Argumenta que existe correlación entre el liderazgo directivo y el involucramiento o compromiso organizacional docente, ya que existe relación significativa entre ambas variables en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01, se utilizó el método básico de tipo cuantitativo con un diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo correlacional, cuya población es finita y el muestreo fue de tipo probabilístico, se usó dos instrumentos mostrando su validación y su confiabilidad, cuyos resultados de correlación rho Spearman = ,676 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ .

Por otra parte Sánchez (2019) y Cornelio & Ortega (2018) tienen similitud en sus investigaciones donde se identificó el liderazgo directivo y el involucramiento o compromiso organizacional de los docentes de nivel secundario en la localidad de Naranjos, donde se determinó en qué medida los estilos de liderazgo directivo influye en el involucramiento o compromiso organizacional de los docentes, el estudio fue cuantitativo descriptivo aplicándose un cuestionario a 50 docentes, cuyos resultados según la teoría de Bass y Avolio y el Modelo de Rango Total fue medianamente desarrollada, predominando el liderazgo democrático y transformacional; y el nivel de involucramiento o compromiso organizacional según la teoría de Meyer y Allen, es medianamente desarrollada y predomina el compromiso afectivo y normativo, existiendo una relación positiva considerable ( $p = 0.750$ ) entre ambas variables.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, en la institución educativa pública del distrito de Lambayeque, el liderazgo directivo alcanza los niveles de alto y muy alto, debido a que los directivos comprometen a los docentes en la visión institucional, se acompaña y potencia las capacidades para el proceso pedagógico. Sin embargo, se necesita mejorar esta habilidad directiva a fin de que beneficie a la comunidad educativa mediante estrategias para un trabajo colegiado, capacidad de escucha, una retroalimentación y reconocimiento del trabajo desempeñado.
2. En la institución educativa pública del distrito de Lambayeque, se ha llegado a determinar que el involucramiento organizacional ha alcanzado los niveles de alto y muy alto, debido a que los directivos toman en cuenta al docente en la planificación estratégica, brinda un acompañamiento en el proceso de enseñanza aprendizaje. No obstante, aún persiste un 40% de docentes que no se sienten motivados, asimismo no cuentan con metas retadoras en la gestión del conocimiento, tampoco se estimula la creatividad en sus prácticas profesionales y no son tomados en cuenta para la toma de decisiones
3. Se demuestra que existe una correlación de Spearman positiva y muy alta con un coeficiente de correlación de 0,952. Asimismo, se denota un sig. bilateral menor a 0,05 de manera que nos permite inferir que se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. En consecuencia, podemos decir que a mejor liderazgo directivo mayor involucramiento organizacional. Del mismo modo, se logró establecer una correlación entre el liderazgo directivo y las dimensiones toma de decisiones, crecimiento profesional, Status, Autoeficacia y autonomía.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Posterior al análisis y la evaluación de los resultados obtenidos, se recomienda al director de la institución educativa lo siguiente:

1. Realizar evaluaciones periódicas que permitan identificar las fortalezas y oportunidades de desarrollo de las habilidades de cada docente, en este sentido resulta indispensable que el director genere los espacios de diálogo con cada uno de los docentes, que escuche sus intereses de superación a fin de consensuar un plan de desarrollo individual que beneficie tanto a la institución educativa como al docente.
2. Programar reuniones periódicas para determinar los avances en los cursos, talleres o actividades en los que estén participando los docentes y brindar el respectivo feedback, reconociendo el esfuerzo y motivándolos a asumir nuevos retos de desarrollo.
3. Implementar un plan de monitoreo y acompañamiento diferenciado, brindando el soporte y empoderamiento pedagógico en función a las necesidades reales de cada uno de los docentes.
4. La autonomía es un elemento fundamental para lograr un verdadero involucramiento organizacional, en este sentido se recomienda motivar y mantener a los docentes comprometidos con los objetivos institucionales, con iniciativa propia y capacidad de decisión basada en la reflexión en privado de los errores que pudiera cometer.

## REFERENCIAS

- Acuña Monroy, A. I., & Bolívar Hernández, C. M. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. [Tesis de maestría, Universidad de la Costa ]  
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5172>
- Acevedo, Carlos, Valenti, Giovanna, & Aguiñaga, Eduardo. (2017). Institutional management, teacher and parental involvement in public schools in Mexico. *Calidad en la educación*, (46), 53-95. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652017000100053>
- Alfaro Fernández, M. H. (2017). *El liderazgo directivo y la gestión educativa de las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Tinta*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Del Altiplano]  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8799>
- Alvarez Risco, A. (2021). Clasificación de las investigaciones. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Agüero, L. M. A., & Tarrillo, J. M. C. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista Educa UMCH*, (09), 73-96.  
**DOI:** <https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33>
- Araya, V. M. G., & Alfaro, P. A. L. (2019). Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente: Un estudio en Chile. *Currículum y Formación del Profesorado*, 23(2) 189-210.  
DOI: <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9270>
- Agencia de Calidad de la Educación. (2014). Tres Miradas al liderazgo directivo. Chile URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12365/4534>
- Bernal Martínez de Soria, A., & Ibarrola García, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de educación*, 67, pp. 55-70. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie67a03.pdf>

- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.02.003>
- Bosada Mayra. (2020, October 8). La UNESCO pide potenciar el liderazgo y la innovación docente - [educaweb.com](http://www.educaweb.com). <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/05/unesco-pide-potenciar-liderazgo-innovacion-docente-19321/>
- Bravo Isidro, J. (2019). *Gestión educativa y los estilos de liderazgo directivo en una institución educativa pública de la ciudad de Huánuco – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle ]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4068>
- Capa Benítez, L. B., Benítez Narváez, R. M., & Capa Benítez, X. D. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad y sociedad*. 10(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000200285](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200285)
- Carranza-Villón, M. I. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112–117. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598>
- Contreras, T. (2016). Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach. *Propósitos y representaciones*, 4(2), pp.231-284. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Cornelio, EM y Ortega, JA (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20 , 115-124. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Cuya Araujo, E. A., & Hiyane Casanova, Y. P. (2019). *Involucramiento organizacional y satisfacción laboral en una institución estatal, Lima 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola.] <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/9759>
- Esteban Nieto, N. T. (2018). *Tipos de investigación*. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

- Fernández, A., & Honorata, M. (30 de Enero de 2017). *El liderazgo directivo y la gestión educativa de las instituciones educativas en el ámbito del distrito de Tinta*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8799>
- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155-162. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- Florez, F. A. I., & Sanchez, D. L. C. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 119-128. DOI: <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>
- García Loor, J. E. (2021). *Liderazgo democrático y calidad educativa de la Escuela "José María García" de Ecuador*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6395>
- Guzman Pagan, S. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de primaria de la provincia de Chupaca*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú.]  
URI: <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4401>
- Gutiérrez Córdova, Y. E. (Abril de 2020). *LEADERSHIP EXECUTIVE AND ITS RELATIONSHIP WITH TEACHING PERFORMANCE*. <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/22/37>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta*. <file:///C:/Users/walte/Downloads/Hern%C3%A1ndez%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Horn Kupfer, A., & Murillo Torrecilla, F. (2016). Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel. *Psicoperspectivas*, 15(2), 64-77. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue2-fulltext-746>
- Herrera Peña herrera, M. S. (2022). Relación entre la percepción del liderazgo y el compromiso organizacional: Ecuador: Ambato [Pontificia Universidad Católica del Ecuador.] <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3573>
- Jiménez Cruz, J. (2019). *Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad*. *Praxis* 15(2), 223-235 DOI:

<http://dx.doi.org/10.21676/23897856.2646>

- Leithwood, K., & McAdie, P. (2007). Teacher working conditions that matter. *Education Canada*, 47(2), 42-45. <https://www.edcan.ca/wp-content/uploads/EdCan-2007-v47-n2-Leithwood.pdf>
- López Avellaneda, J. G. (2018). <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2939/MAEST.%20EDUC.%20-%20Juan%20Guillermo%20L%C3%B3pez%20Avellaneda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manes Cangana, A. P. (2019). *Estilos de liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N° 20424 San Miguel Ángel Arcangel–Acos–Huaral*. [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3207>
- Marín González, F., Riquett Escorcía, M., Romero Caballero, S., Cecilia Pinto, M., & Judith Paredes, A. (2017). *Gestión participativa y calidad educativa en el contexto del Plan de Mejoramiento Institucional en Escuelas Colombianas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31053180015.pdf>
- Mestanza Saavedra, S. M. (2017). Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana. [Universidad Inca Garcilazo de la Vega] <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1129>
- Muñiz Gonzales, R. (2014). *Marketing en el siglo XXI* (5a ed.). Madrid: CEF. <https://www.marketing-xxi.com/liderazgo-situacional-modelo-kenneth-blanchard.html>
- Muñoz Ponce, D. D., & Sánchez Huarcaya, A. O. (2020). La participación de los docentes del área de comunicación en la gestión escolar: una mirada desde la micropolítica. *Revista de Educación*, 0(21.1), 169-184. escolar. [https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r\\_educ/article/view/4503](https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/4503)
- Parvin, A. (2019). Leadership and management in quality assurance: insights from the context of Khulna University, Bangladesh. *High Educ* 77, 739–756. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0299-1>
- Paredes, Ana Judith , & Marín González, Freddy , & Pinto, María Cecilia , & Romero

Caballero, Samara , & Riquett Escorcia, Marlene (2017). Gestión participativa y calidad educativa en el contexto del Plan de Mejoramiento Institucional en Escuelas Colombianas. *Opción*, 33(82),344-365.

<https://www.redalyc.org/pdf/310/31053180015.pdf>

Perez Romero L. A. (2021). *Metodología de la Investigación* (Vol. 15, Issue 2).

Rostini, D., Zaeni Achmad Syam, R., & Achmad, W. (2022). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2513-2520.

doi:<https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i2.1721>

Salvador Cornelio, E. M. & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas* , 20 (1), 115 124

. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>

Sánchez, A. (2019). El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la IE “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos–San Martín, 2017. [*Tarapoto: Universidad Nacional de San Martin.*]

<http://hdl.handle.net/11458/3474>

Sancho Gargallo, M. Á. (2020). El liderazgo educativo ante la COVID-19

Sancho Gargallo, M. Á. (2020). *Fundación Europea Sociedad y Educación.*

<https://www.sociedadyeducion.org/blog/el-liderazgo-educativo-ante-la-covid-19/>

Sardon Ari, D. L. (julio de 2017). *Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary.*

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2313-29572017000300007](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000300007)

Sucari, W., & Quispe, J. (2019). *Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria.*

<http://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/24>

Tindowen, D. J. (2019). Influence of empowerment on teachers' organizational behaviors. *European Journal of Educational Research*, 8(2), 617-631.

<https://doi.org/10.12973/eu-jer.8.2.617>

Torres, M. (2019). *METODOS DE RECOLECCION DE DATOS PARA UNA*

## INVESTIGACIÓN.

<http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2817/1/M%c3%a9todos%20de%20recolecci%c3%b3n%20de%20datos%20para%20una%20investigaci%c3%b3n.pdf>

UNESCO. (24 de Febrero de 2016). [http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco\\_school\\_leadership\\_is\\_crucial\\_to\\_improvement\\_in\\_stude/](http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/)

Universidad César Vallejo. (2020). *Código de Ética en la Investigación*.

<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%20262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%20del-C%20digo-%20tica-en-Investigaci%20n-1-1.pdf>

Vaillant, D. (2015). Educational leadership in Latin America: trends and challenges. *Revista semestral de la Red de Apoyo a la Gestión Educativa de Uruguay*, 30-35. Obtenido de <http://www.denisevaillant.com/wp-content/uploads/2018/09/Liderazgo-educativo-en-Ame%81rica-latina-tendencias-desafi%81os.pdf>

Vaillant, D., & Rodríguez Zidán, E. (2016). *Leadership practices for learning in Latin America*. SciELO aval. pol. públ. educ. 24 (91) <https://doi.org/10.1590/S0104-40362016000200001>

Vega Gutiérrez, L. V. (02 de Febrero de 2020). *EDUCATIONAL MANAGEMENT AND ITS RELATIONSHIP WITH TEACHING PERFORMANCE*. <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>

**ANEXOS**

**Anexo 01**

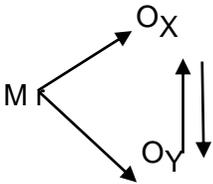
**Tabla de operacionalización de variables de Estudio**

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p><b>Liderazgo directivo</b> (variable por su grado de complejidad es compleja, tiene más de una dimensión)</p>	<p>Se define liderazgo directivo como la capacidad de influir en la forma de actuar de los demás a fin de promover el desarrollo y maximizar el quehacer de los miembros de una organización para alcanzar los objetivos institucionales. (Arana y Coronado, 2017)</p>	<p>La variable se analizó mediante la aplicación de un cuestionario (Escala Libert) a 40 docentes de una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque, a través del cual se pudo realizar un diagnóstico sobre el nivel de liderazgo directivo.</p>	1. Mostrar la dirección de futuro	1. Sentido de eficacia	<p>Escala Libert</p>
			2. Desarrollo de actitud		
			3. Compromiso organizacional		
			4. Visión compartida		
			5. Objetivos institucionales		
			2. Desarrollar personas	6. Trabajo colegiado	
			7. Capacidad de escucha		
			8. Retroalimentación		
			9. Reconocimiento		
			3. Rediseño de las instituciones educativas	10. Prácticas pedagógicas	
			11. Monitoreo		
			12. Relación con la comunidad		
			13. Cultura colaborativa		
			4. Gestionar la instrucción.	14. Objetivos centrado en el aprendizaje	
			15. Gestión de prácticas educativas		
			16. Asistencia técnica		
			17. Coordinación		

<p><b>Involucramiento organizacional de los docentes en la gestión institucional.</b> (variable por su grado de complejidad es compleja, tiene más de una dimensión.</p>	<p>El involucramiento organizacional se define como el vínculo o compromiso que desarrolla un individuo con sus actividades laborales en referencia a los objetivos trazados (Cuya &amp; Hiyane, 2019).</p>	<p>La variable se analizó mediante la aplicación de un cuestionario (Escala Libert) a 40 docentes de una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque, a través del cual se pudo realizar un diagnóstico sobre el involucramiento organizacional de los docentes en la gestión institucional.</p>	1. Toma de decisiones	1. Planificación estratégica	Escala Libert
				2. Organización	
				3. Dirección	
				4. Control	
			2. Crecimiento personal	5. Oportunidades	
				6. Potencialidad de habilidades personales	
				7. Crecimiento profesional	
				8. Superación	
			3. Status	9. Respeto	
				10. Consideración	
				11. Experiencia docente	
			4. Autoeficacia	12. Habilidad e idoneidad	
				13. Mejora de sus planes de estudio	
				14. Dominio y conocimiento	
			5. Autonomía	15. Libertad	
				16. Labor docente	
				17. Impacto	

## Anexo 02

### Matriz de consistencia.

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque / tipo/diseño	Técnica / instrumento
<p>¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con el involucramiento organizacional de los docentes en la gestión de una Institución Educativa pública de un distrito de Lambayeque?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el involucramiento organizacional de los docentes en una Institución Educativa pública de un distrito de Lambayeque</p>	<p>Ha: Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el involucramiento organizacional de los docentes en la gestión de una Institución Educativa pública de un distrito de Lambayeque.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Liderazgo directivo</p>	<p><b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b></p> <p><b>POBLACIÓN</b> 42 docentes.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 41 docentes</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica descriptiva</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     M --&gt; OX     M --&gt; OY     OX &lt;--&gt; OY             </pre> </div> <p>M : Grupo de investigación conformado por docentes de una institución</p>	<p><b>Técnica</b> : Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>1. Identificar el nivel de involucramiento organizacional de los docentes en una Institución Educativa pública de un distrito de Lambayeque.</p>	<p>H0: No existe una relación directa entre el liderazgo directivo y el involucramiento organizacional de los docentes en la gestión de la Institución Educativa.</p>	<p><b>VARIABLE 2:</b> Involucramiento organizacional de los docentes en la gestión institucional.</p>			

	<p>2. diagnosticar el liderazgo directivo en una Institución Educativa pública de un distrito de Lambayeque.</p> <p>3. Establecer la relación entre el liderazgo directivo y las dimensiones del involucramiento organizacional de los docentes en una Institución Educativa pública de un distrito de Lambayeque.</p>				<p>educativa pública de un distrito de Lambayeque.</p> <p>Ox: Observación del liderazgo directivo.</p> <p>Oy: Observación del involucramiento organizacional de los docentes en la gestión institucional.</p> <p>r : Coeficiente de correlación entre variables.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

### Anexo 03

#### Confiabilidad del instrumento

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	2

##### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
V1	58,95	333,331	,952	.
V2	56,00	298,359	,952	.

##### Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
114,95	1232,100	35,101	2

## Anexo 04

### Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque

**Autor: Díaz Rodrigo, Walter**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes de la institución educativa.

**Instrucciones:**

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem considerando:

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

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala				
				1	2	3	4	5
Liderazgo o Directivo	1. Mostrar la dirección de futuro	1. Sentido de eficacia	1. El director ejerce un adecuado y constante control sobre el proceso educativo.					
		2. Desarrollo de actitud	2. El director está interesado en construir una actitud positiva entre los docentes.					
		3. Compromiso organizacional	3. El director promueve una organización funcional de acuerdo con las habilidades de los docentes.					
		4. Visión compartida	4. El director involucra a su equipo en la visión institucional.					
		5. Objetivos institucionales	5. El director promueve la formulación de los objetivos institucionales en función a las necesidades identificadas.					
	2. Desarrollar personas	6. Trabajo colegiado	6. El director fomenta el trabajo en equipo fortaleciendo las					

			habilidades de los docentes.					
		7. Capacidad de escucha	7. El director pone en práctica la escucha activa en sus equipos de trabajo.					
		8. Retroalimentación	8. El director brinda retroalimentación de manera oportuna y pertinente respetando los derechos de los maestros.					
		9. Reconocimiento	9. El director recompensa y estimula el trabajo destacado de los docentes de la institución.					
	3.Rediseño de las instituciones educativas	10. Prácticas pedagógicas	10.El director gestiona estrategias sobre los procesos pedagógicos y didácticos.					
		11. Monitoreo	11.El director acompaña, brinda soporte pedagógico y potencia las competencias de los maestros en la práctica docente.					
		12. Relación con la comunidad	12.El director coordina con la comunidad, actividades educativas.					
		13. Cultura colaborativa	13.El director se identifica con la cultura de la comunidad.					
	4.Gestionar la instrucción	14. Objetivos centrados en el aprendizaje	14.El director promueve una propuesta pedagógica institucional					

			centrada en los aprendizajes.					
		15. Gestión de prácticas educativas	15. El director innova permanentemente el diseño curricular atendiendo a las demandas de la comunidad.					
		16. Asistencia técnica	16. El director brinda a su equipo asistencia técnica para mejorar la práctica pedagógica.					
		17. Coordinación	17. El director mantiene una comunicación constante con la comunidad educativa.					

## Anexo 05

### Cuestionario para medir el involucramiento organizacional de los docentes en la gestión de una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque

**Autor: Díaz Rodrigo, Walter**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes de la institución educativa.

**Instrucciones:**

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem considerando:

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

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala				
				1	2	3	4	5
Involucramiento organizacional de los docentes en la gestión institucional	1. Toma de decisiones	1. Planificación estratégica.	1. Su director involucra al personal en la planificación estratégica					
		2. Organización	2. El director organiza al personal, considerando sus habilidades y competencias					
		3. Dirección	3. El director maneja estrategias para la conducción de la institución educativa					
		4. Control	4. El director monitorea y evalúa las actividades planificadas en la institución educativa					
	2. Crecimiento personal	5. Oportunidades	5. El director brinda espacios de participación permanente.					
		6. Potencialidad de	6. El director genera actividades para potenciar capacidades en su personal					

		habilidades personales.						
		7. Crecimiento profesional	7. El director gestiona capacitaciones de interés de su personal.					
		8. Superación	8. El director motiva y te involucra en el desarrollo personal					
3. Status		9. Respeto	9. El director promueve la práctica de valores en el personal de la institución					
		10. Consideración	10. El director tiene en cuenta a todo su personal en actividades representativas.					
		11. Experiencia docente	11. El director toma en cuenta su preparación profesional para la promoción de coordinaciones.					
4. Autoeficacia		12. Habilidad e idoneidad	12. El director promueve acciones en formación ética de su personal					
		13. Mejora de sus planes de estudio	13. El director motiva al crecimiento del personal con un plan de vida.					
		14. Dominio y conocimiento	14. El director propone metas retadoras en la gestión del conocimiento.					
5. Autonomía	15. Libertad		15. El director respeta las opiniones e ideas de su personal					
			16. El director promueve la toma de decisiones en su personal.					

		16.Labor docente	17. El director estimula la creatividad en su práctica profesional de su personal.					
		17.Impacto	18. El director demuestra con entusiasmo a la sociedad el desempeño de su personal.					

## Anexo 6: Validaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Liderazgo directivo e involucramiento organizacional de los docentes en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.

Cuestionario para medir el involucramiento organizacional de los docentes en la gestión de una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.

**3. TESISISTA:**

Díaz Rodrigo, Walter

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de junio de 2022

 <hr/> <p>DNI N°40035107 EXPERTO</p>	  <p>HUELLA</p>
--	---



### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Liderazgo directivo e involucramiento organizacional de los docentes en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.

2. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Questionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.

Questionario para medir el involucramiento organizacional de los docentes en la gestión de una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.

3. **TESISTA:**

Díaz Rodrigo, Walter

4. **DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de junio de 2022

DNI N°16480577  
EXPERTO



HUELLA



### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Liderazgo directivo e involucramiento organizacional de los docentes en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.

Cuestionario para medir el involucramiento organizacional de los docentes en la gestión de una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.

**3. TESISISTA:**

Díaz Rodrigo, Walter

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de junio de 2022

 <hr/> <p>DNI N°10520120 EXPERTO</p>	
--	--



### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Liderazgo directivo e involucramiento organizacional de los docentes en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir el nivel de Liderazgo directivo en una en una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.

Cuestionario para medir el involucramiento organizacional de los docentes en la gestión de una institución educativa pública de un distrito de Lambayeque.

**3. TESISISTA:**

Díaz Rodrigo, Walter

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de junio de 2022

 <hr/> <p>DNI N°16672474 EXPERTO</p>	
--	--