



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DOCENTE EN LAS REDES EDUCATIVAS RURALES DE LA UGEL
AZÁNGARO 2023**

PRESENTADA POR:

DIEGO ARMANDO CARPIO QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LAS REDES EDUCATIVAS RURALES DE LA UGEL AZÁNGARO 2023

AUTOR

DIEGO ARMANDO CARPIO QUISPE

RECuento DE PALABRAS

20065 Words

RECuento DE CARACTERES

110880 Characters

RECuento DE PÁGINAS

85 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.0MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 28, 2024 4:42 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 28, 2024 4:43 AM GMT-5

● 12% de similitud general

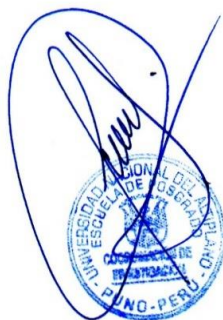
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)


Dra. Yeny Flora Condori Laza
DOCENTE
LINA - PUNO



Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LAS REDES EDUCATIVAS RURALES DE LA UGEL AZÁNGARO 2023

PRESENTADA POR:

DIEGO ARMANDO CARPIO QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....
Dra. MANUELA DAISHY CASA COILA

PRIMER MIEMBRO

.....
Dr. JORGE ALFREDO ORTIZ DEL CARPIO

SEGUNDO MIEMBRO

.....
M.Sc. ESTANISLAO PACOMPIA CARI

ASESOR DE TESIS

.....
D.Sc. YENY FLORA CONDORI LAZARTE

Puno, 21 de diciembre de 2023

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa

TEMA: Liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023

LÍNEA: Liderazgo, coordinación y toma de decisiones



DEDICATORIA

A mis queridos padres quienes con esfuerzo y sabiduría me mostraron el camino para seguir adelante.

A mis hermanos por su apoyo, comprensión y tolerancia, quiénes son un ejemplo de superación y perseverancia.



AGRADECIMIENTOS

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano por contribuir al desarrollo de mi formación profesional.

A mi asesora, la Dra. Yeny Flora Condori Lazarte, por su apoyo y orientación en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A los coordinadores de las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro por el apoyo brindado.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	3
1.1.1. Liderazgo distribuido	3
1.1.1.1. Teorías del liderazgo distribuido	6
1.1.1.2. Dimensiones	7
1.1.2. Compromiso organizacional docente	8
1.1.2.1. Dimensiones	11
1.2. Antecedentes	11
1.2.1. Nivel internacional	11
1.2.2. Nivel nacional	14
1.2.3. Nivel local	18
	iii



CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	19
2.2. Enunciados del problema	21
2.2.1. Problema general	21
2.2.2. Problemas específicos	21
2.3. Justificación	21
2.4. Objetivos	23
2.4.1. Objetivo general	23
2.4.2. Objetivos específicos	23
2.5. Hipótesis	23
2.5.1. Hipótesis general	23
2.5.2. Hipótesis específicas	23

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio	24
3.2. Población	25
3.3. Muestra	26
3.4. Método de investigación	27
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	28
3.5.1. Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos	28
3.5.2. Descripción detallada del uso de materiales, equipos e instrumentos	29
3.5.3. Aplicación de prueba estadística inferencial	31



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023	32
4.1.1. Discusión objetivo específico I	37
4.2. Nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023	39
4.2.1. Discusión objetivo específico II	44
4.3. Grado de relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023	46
4.3.1. Prueba de normalidad	49
4.3.2. Prueba de hipótesis para el objetivo general	50
4.3.3. Discusión del objetivo general	51
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
BIBLIOGRAFÍA	56
ANEXOS	62



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población total de docentes según Redes Educativas Rurales UGEL Azángaro 2023	26
2. Muestra de docentes según Redes Educativas Rurales UGEL Azángaro 2023	27
3. Descripción de variables analizadas	28
4. Estadística de fiabilidad de los instrumentos	30
5. Rangos de Alfa de Cronbach	30
6. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	31
7. Niveles del cuestionario de la variable liderazgo distribuido	32
8. Nivel de liderazgo distribuido por red educativa rural	33
9. Nivel de liderazgo distribuido por dimensiones	34
10. Nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de Azángaro	36
11. Niveles del cuestionario de la variable compromiso organizacional docente	39
12. Nivel de compromiso organizacional docente por red educativa rural	40
13. Nivel de compromiso organizacional docente por dimensiones	41
14. Nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de Azángaro	43
15. Información cruzada de los resultados de las variables liderazgo distribuido y compromiso organizacional docente	46
16. Prueba de normalidad	49
17. Prueba de hipótesis	50



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Lugar de estudio Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023	24
2. Nivel de liderazgo distribuido por Red Educativa Rural	33
3. Nivel de liderazgo distribuido por dimensiones	35
4. Nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023	36
5. Nivel de compromiso organizacional docente por Red Educativa Rural	40
6. Nivel de compromiso organizacional por dimensiones	42
7. Nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023	43
8. Información cruzada de los resultados de las variables liderazgo distribuido y compromiso organizacional docente	47
9. Grado de dispersión del liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente	48



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario sobre el liderazgo distribuido	63
2. Cuestionario sobre el compromiso organizacional docente	65
3. Operacionalización de variables	67
4. Matriz de consistencia	70

RESUMEN

La investigación abordó la correlación de las variables liderazgo distribuido y compromiso organizacional docente, respondiendo a la pregunta: ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023? Su objetivo general fue determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente. El método de investigación fue el enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional transeccional. La población estuvo conformada por los docentes de las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro, cuya muestra probabilística es de 134 docentes. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, validadas por expertos y cuya confiabilidad se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach con una consistencia interna de 0,955 y 0,832. Los resultados de la investigación demuestran que existe relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente con un grado de correlación de 0,627 (Rho de Spearman); por otro lado, el nivel de liderazgo distribuido es alto en un 47,0%, mientras el compromiso organizacional docente se encuentra en un nivel regular con un 53,7%. Por último, se arribó a la conclusión de que el grado de relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023 es positiva moderada; lo que implica que ha un buen nivel de liderazgo distribuido corresponde un buen nivel de compromiso organizacional docente.

Palabras clave: Afectiva, cultural, estratégica, incremental, normativa.



ABSTRACT

The research addressed the correlation of the variables distributed leadership and teaching organizational commitment, answering the question: What is the degree of relationship between distributed leadership and teaching organizational commitment in the Rural Educational Networks at UGEL Azángaro 2023? Its general objective was to determine the degree of relationship that exists between distributed leadership and teaching organizational commitment. The research method was the quantitative approach, non-experimental and descriptive correlational transactional design. The population was made up of teachers from the Rural Educational Networks at UGEL Azángaro, whose probabilistic sample is 134 teachers. For data collection, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument, validated by experts and whose reliability was obtained through Cronbach's Alpha with an internal consistency of 0.955 and 0.832. The results of the research demonstrate that there is a relationship between distributed leadership and teaching organizational commitment with a correlation degree of 0.627 (Spearman's Rho); On the other hand, the level of distributed leadership is high at 47.0%, while teaching organizational commitment is at a regular level at 53.7%. Finally, the reached conclusion was that the degree of relationship between distributed leadership and teaching organizational commitment in the Rural Educational Networks of the UGEL Azángaro 2023 is moderately positive; which implies that a good level of distributed leadership corresponds to a good level of teaching organizational commitment.

Keywords: Affective, cultural, strategic, incremental, normative.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el liderazgo escolar viene ganando protagonismo en el quehacer educativo, debido a que es un factor muy importante para el éxito y desarrollo de una institución educativa. Por ello, se ha constituido en una prioridad en las políticas educativas del estado, debido a que incide en la mejora de los resultados escolares y logros de aprendizaje. Así como, influye decisivamente en las motivaciones, capacidades y compromisos de los docentes.

Algunos de los problemas recurrentes que se observó, es la brecha en los logros de los aprendizajes entre los estudiantes de la zona urbana y rural que se manifiestan en las evaluaciones nacionales debido a varios factores. A esta situación se añade una realidad educativa muy latente en el ámbito rural, donde docentes que asumen funciones directivas se hacen cargo de uno o más grados para cubrir su carga horaria; y muchas veces se ven obligados a salir de la institución para cumplir una serie de diligencias administrativas, provocando la pérdida de actividades pedagógicas con los estudiantes; y es más, están supeditados a expectativas de resultados de aprendizajes en la rendición de cuentas. “Este acrecentamiento de responsabilidades y de rendición de cuentas del liderazgo escolar crea la necesidad de distribuirlo” (Pont et al., 2009, p. 11). Además, de docentes que recurrentemente registran tardanzas, incumplimiento de las horas efectivas y compromisos, presencia de conflictos y poco interés en la mejora de la institución. Por ello, el Ministerio de Educación a través de sus dispositivos normativos dispuso la organización y funcionamiento de las redes educativas rurales, cuya integración de instituciones educativas públicas, de diferentes niveles y modalidades, tiene como fin impulsar la atención oportuna a las demandas y problemas educativos, generando condiciones que favorecen el logro de aprendizajes de los estudiantes. En donde el coordinador o director de una RER, en coordinación con los directivos de las instituciones educativas, generan espacios de participación en la toma de decisiones y el trabajo colaborativo del personal, afianzando un liderazgo distribuido en un ambiente adecuado, procurando que los docentes se comprometan con los objetivos institucionales.

El fundamento teórico sobre el liderazgo distribuido lo concebimos a partir de los estudios de Macbeath (2011), como:

Una actividad grupal que se desarrolla a través de las relaciones y supone una delegación de responsabilidades de manera formal e informal; por tanto, es un liderazgo de múltiples niveles, selectivo y jerárquico, el cual se percibe como diseminado y como el pegamento del compromiso a un objetivo común, donde los agentes educativos asumen responsabilidades y proponen iniciativas en un ambiente de altos niveles de comunicación, y se reconoce y valora la opinión de todos. Este liderazgo se desarrolla a través de una distribución formal, pragmática, estratégica, incremental, oportuna y cultural (p. 90).

Para el compromiso organizacional docente, se parte de los estudios Gupta y Kulshreshtha (2009), como se citó en Gallegos y López (2019), como “Aquella manifestación en la calidad de los métodos educativos y la estimulación de los maestros con la enseñanza, dedicación a la labor, apego a los objetivos institucionales, alta empatía por los estudiantes, conciencia de compromiso e integridad profesional” (p. 194). Otros autores, se orientan al comportamiento del individuo dentro de la organización en un marco cognitivo, emocional y sentimental. En esta relación el compromiso variará dependiendo del grado de voluntad, identificación y afecto del individuo, hasta lograr alcanzar los objetivos de la institución. A partir de los estudios de Meyer y Allen (1991) como se citó en Barraza y Acosta (2008), se enfocaron tres factores que desarrollarán el compromiso organizacional docente: afectivo, calculado y normativo.

Teniendo en cuenta lo antecedido, se evidencia que existe una serie de factores que requieren atención. En ese sentido, el propósito de la investigación fue determinar el grado de relación existente entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023; así como, identificar los niveles que presentan cada una de las variables de estudio.

La estructura de la investigación se desarrolló de la siguiente manera: en el capítulo I, se realizó la revisión de la literatura a través del marco teórico y los antecedentes; el capítulo II, el planteamiento del problema, la justificación, objetivos e hipótesis; el capítulo III, los materiales y métodos, lugar de estudio, población y muestra; el capítulo IV, los resultados y discusión, conclusiones, recomendaciones y bibliografía.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. Liderazgo distribuido

Actualmente, el liderazgo sigue tomando cierto protagonismo en el quehacer educativo debido a que el éxito de una institución está supeditada al tipo de liderazgo que practica. En ese sentido, el liderazgo distribuido emerge como un paradigma o forma de liderar, donde: “Las necesidades previstas en una escuela permiten a los diversos integrantes de la organización buscar la forma de resolver y asumir tareas, además de responsabilidades, dependiendo cada uno de sus capacidades y talentos” (Celis y Sánchez, 2012, p. 19).

Teniendo en cuenta, que la propia naturaleza de la tarea del liderazgo es dotar al personal de dirección imbuyéndolo de motivación y compromiso, preparándolo para enfrentar los cambios; esta visión no es incompatible con el liderazgo distribuido. Longo (2008) manifiesta que: “En un liderazgo distribuido el desarrollo y realización de las tareas se delega a varios individuos, los mismos que simultáneamente realizan sus actividades profesionales cotidianas, intercambian los roles donde se puede o deja liderar y toman decisiones de forma descentralizada” (p. 86). En esta delegación se transfiere un pedazo de responsabilidad de liderar al personal, brindándole apoyo y colaboración para alcanzar los objetivos y metas propuestos. La persona que delega conoce lo que quiere y a dónde se dirige, confía en su colaborador y le traslada un poder para decidir sobre una tarea específica, cuyos parámetros sabe y controla.

Gallegos y López (2019), como muchos autores, establecen que el liderazgo distribuido: “Consiste en el trabajo colaborativo y concertado, demanda el compromiso y participación de todos los integrantes de la institución; supone un cambio de cultura en la organización y disminuye la autonomía en la toma de decisiones en los altos niveles” (p. 192).

Para Gronn (2002), como se citó en López y Gallegos (2015), el liderazgo distribuido es interpretado:

Como una cualidad en crecimiento de un conjunto de personas que cooperan, interactúan y se relacionan; además, la acción pactada se llevará a través de modelos de relaciones interpersonales, donde los integrantes del grupo reúnen sus conocimientos, saberes y la cantidad de energía producida será superior a la adición de las acciones y tareas individuales. (p. 3)

Podemos comparar al liderazgo distribuido como una especie de micropolítica debido a la dotación de poder, control y autoridad al colaborador para la realización de una tarea determinada, desde una perspectiva de distribución de funciones, influencia social y práctica colectiva:

El liderazgo distribuido ha emergido como una definición importante para entender aquella influencia de individuos que presiden cargos formales e informales al interior de la organización, pues están implicados cotidianamente a la realización de distintas tareas o actividades que necesitan poner en práctica un liderazgo creativo e innovador, para afrontar el complejo y diverso contexto de la organización y demanda social. (Ahumada et al., 2017, p. 5)

El liderazgo está vinculado al logro de la mejora educativa, y en un modelo distribuido: “El director será un facilitador e impulsador del desarrollo profesional de su personal mediante una visión compartida; asimismo, fomentará la capacidad de liderazgo entre los agentes educativos sobre los cimientos de una misión compartida” (Amador, 2017).

El liderazgo distribuido es una actividad grupal que opera a través de y en las relaciones:

Supone una delegación formal e informal hacia abajo; es decir, un liderazgo de múltiples niveles, selectivo y jerárquico, teniendo presente la tarea a ejecutar, los acontecimientos externos o las demandas educativas. Este liderazgo se percibe como diseminado (esparcido y disperso) y como el pegamento del compromiso de un objetivo o tarea en común. Lo ideal del liderazgo distribuido es que los agentes educativos estén dispuestos a asumir responsabilidades acordes a la esencia de la tarea y propongan iniciativas que permitan responder a los cambios de forma creativa y voluntaria; en un ambiente apropiado con altos niveles de comunicación donde se reconoce y valora la opinión de todos. (Macbeath, 2011, p. 89)

En la práctica el liderazgo distribuido se inscribe como aquella actividad que se origina en la interacción de líderes formales e informales con sus seguidores; donde el contexto, la innovación, autorregulación y proactividad son sus elementos fundamentales:

El liderazgo distribuido conlleva a una decidida cooperación de todos los agentes de la institución educativa, con iniciativa personal, habilidades profesionales y experiencia laboral para alcanzar los objetivos y metas comunes, acorde a su rol formal e informal en la organización. (Campos et al., 2019, p. 44).

El liderazgo distribuido conlleva a aprovechar los conocimientos, habilidades, ilusiones y el esfuerzo en conjunto de toda la organización; por ello:

El liderazgo distribuido no debe ser entendido como un mecanismo de simple delegación o asignación de tareas y responsabilidades a los agentes de una institución desde un punto central o jerárquico; sino que debe buscar aprovechar y utilizar aquellas capacidades, habilidades y destrezas de todos, recorriendo funcional y sistemáticamente de unos a otros miembros, acorde a las actuaciones requeridas y necesidades en cada caso o situación. Es decir, los límites entre líderes y seguidores desaparecen en la medida en que todos practican ambos roles empleando una forma de trabajo coordinado y cooperativo de un grupo amplio de personas que deciden y resuelven situaciones conjunta y simultáneamente. (Murillo, 2006, p. 19)

1.1.1.1. Teorías del liderazgo distribuido

Según García (2010) existen dos teorías que desarrollan al liderazgo distribuido implícitas en su concepción:

A. Teoría de la cognición distribuida:

Para Celis y Sánchez (2012) debe entenderse como: “Un marco más amplio que simplemente los procesos referentes al individuo, incluyendo sistemas técnicos sociales o sistemas cognitivos de mayor escala, de tal forma que abarquen grupos de individuos donde interactúan entre sí en un determinado entorno” (p. 20).

Este sistema de cognición distribuida es integrado, debido a que los individuos involucrados poseen conocimientos, que son transmitidos y compartidos a los demás. En ese sentido, García (2010) determina que: “La cognición distribuida se centra en la manera en que el conocimiento es transmitido entre los actores de un sistema y cómo la información necesaria para cooperar es propagada a través del mismo por estados de representaciones y artefactos” (p. 30).

La cognición distribuida es el resultado de una asociación intelectual donde el conocimiento es edificado socialmente; así como, la información es procesada entre las personas y la tecnología proporcionada por el entorno cultural: “La cognición distribuida conlleva a la construcción de significados que inserta en su estructura una situación, acción y el uso de artefactos de los entornos culturales como un todo” (López, 2013, p. 85).

Esta teoría admite que aquellas capacidades y habilidades para aprender pueden ser distribuidas hacia otras personas con la finalidad de desenvolverse, desarrollarse y potenciarse así mismas. Debido a ello, “El liderazgo distribuido surge como aquel poder transferido o trasladado a quienes muestren capacidades e intenciones relacionadas a la misión y visión institucional” (Holguin et al., 2020, p. 41)

B. Teoría de la actividad:

Esta teoría permite identificar aquellos aspectos de naturaleza social y vincularlos a los elementos tecnológicos los cuales dotan al sistema. Para García (2010) la teoría de la actividad:

Plantea el desarrollo de aprendizajes colaborativos cuando se busca identificar una serie de aspectos que definen la esencia del problema o tarea a resolver, para poder desarrollar aplicaciones de aprendizaje colaborativo que faciliten la comunicación, la colaboración y coordinación. Asimismo, realizar el seguimiento e interpretación del proceso de construcción del trabajo común que nos permita la reutilización de los resultados obtenidos. (p. 31)

López (2013) sintetiza la teoría de la actividad como aquella que retrata la vida social como una serie de interrelaciones en constante movimiento entre los individuos, sus ideas, comunidades, tecnologías y su contexto: “Se resalta las actividades desarrolladas en conjunto, centralizadas en la división de tareas, donde prime las relaciones con cierta libertad a los agentes y una dinámica social interna que transforme la educación mediante pequeños cambios para ser efectiva” (p. 84).

En los estudios realizados por Macbeath (2011) y Campos (2023) desarrollan las diversas formas o dimensiones en las que se manifiesta el liderazgo distribuido como: la distribución formal, pragmática, estratégica, incremental, oportuna y cultural. Las cuales en una situación o momento determinado resultan adecuadas su conocimiento y aplicación:

1.1.1.2. Dimensiones

A. Distribución formal:

Es la designación de responsabilidades configurada en torno a una estructura formal preestablecida, cuya conciencia se circunscribe a las atribuciones de roles y funciones del cargo, la cual brinda un alto grado de seguridad al personal. Es decir, el liderazgo se ajusta a una estructura o protocolo.

B. Distribución pragmática:

El liderazgo se caracteriza por ser “*ad hoc*”, y se presenta frente a acontecimientos externos y acumulación de tareas; donde la asignación de responsabilidades se da a las personas apropiadas en función de las demandas, experiencia, confianza y papel cooperador del personal.

C. Distribución estratégica:

El liderazgo se alinea y orienta a metas y objetivos de largo plazo en función de la mejora escolar, donde el personal debe contar con el potencial suficiente de efectuar determinadas funciones mediante un trabajo en equipo; debido a que la pericia centrada en una persona atenúa la cultura y sostenibilidad escolar.

D. Distribución incremental:

Se enfoca en el desarrollo profesional del personal, ampliando su potencial del liderazgo, a través de la construcción de talentos desde el interior de la organización, donde el personal demuestra su capacidad al asumir tareas, desarrollando la creencia y confianza en sí mismo al ejercer el liderazgo.

E. Distribución oportuna:

El liderazgo es asumido y adoptado, más que delegado o entregado en un momento no planificado; donde los docentes con iniciativas y de manera voluntaria tienen la predisposición y energía para liderar. Asimismo, son capaces de asumir tareas y están comprometidos a los propósitos claros de la institución, estimulando al personal a la misma dirección.

F. Distribución cultural:

El potencial para el liderazgo se manifiesta en una serie de actividades en que los agentes educativos se encuentran involucrados. En un ambiente seguro con condiciones propicias para cultivar ideas y ponerlas en práctica generando confianza, seguridad y respaldo al personal para estimularlo en asumir responsabilidades con disposición a los cambios y desafíos. El trabajo en equipo, la inteligencia y energía colectiva son fortalezas de la institución educativa, con altos niveles de comunicación donde se reconoce y valora la opinión de todos.

1.1.2. Compromiso organizacional docente

Uno de los factores de mayor relevancia en el quehacer educativo es conocer los lazos que se establecen entre los docentes y la institución educativa en la que se desenvuelven. En donde la noción de compromiso organizacional pareciera denotar un rol protagónico de lealtad, permanencia y desempeño laboral.

En ese sentido, nos vemos en la necesidad de definir el compromiso organizacional a partir de las diferentes investigaciones realizadas. Para Mowday, como se citó en Lagomarsino (2003), realiza la definición más conocida y popular del compromiso organizacional considerándola como: “Aquella fuerza conexas de identificación e implicancia de una persona con su organización” (p. 79).

Meyer y Allen (1991), como se citó en Montoya (2014), delimitan al compromiso organizacional como: “Un estado psico-emocional que caracteriza e identifica la relación entre un individuo y su organización; asimismo, es un constructo multidimensional que abarca los tipos afectivo, continuo y normativo” (p. 10). Además, Ojeda et al (2016). sustentan: “Que la naturaleza del compromiso organizacional reside en el deseo, la necesidad o el deber de los tipos antes mencionados; y que se describen en un componente actitudinal; donde los individuos experimentarán estos estados psicológicos en menor o mayor medida” (p. 67). Podemos considerar al compromiso organizacional como un predictor del desempeño del personal; pues si este se encuentra en un estado de insatisfacción con la institución en general, es muy probable que su rendimiento baje y considere abandonarla.

Mientras que Varona (1993), como se citó en Barraza y Acosta (2008), realiza una definición multidimensional del compromiso organizacional, como:

El producto del intercambio de estímulos y contribuciones entre la institución y el colaborador; los mismos, que se encuentran asociados a los beneficios del trabajo para mantenerse en la organización. Además, el colaborador experimenta un nivel de identificación y entrega, debido a que se siente obligado a realizar una serie de actos explícitos y necesarios de manera voluntaria. (p. 26-27)

Para Estrada y Gallegos (2021) el compromiso organizacional busca: “Afianzar la retención y atracción del personal a través de adecuadas condiciones laborales y una positiva imagen institucional, generando un sentido de pertenencia, responsabilidad y compromiso, incrementando la productividad de forma eficiente y eficaz” (p. 2).

Muchos autores para desarrollar aspectos del compromiso organizacional, se orientan en el comportamiento del individuo dentro de la organización en un marco cognitivo, emocional y sentimental. En esta relación de afinidad el compromiso variará

dependiendo del grado de voluntad, identificación y afecto del individuo; hasta el nivel de esforzarse para alcanzar los objetivos de la institución. En ese sentido, “El compromiso organizacional se resume como aquellas acciones de entrega, voluntad, afecto y responsabilidad de una persona hacia su institución y objetivos, con la cual se encuentra comprometida asumiendo responsabilidades de manera innovadora y competitiva acorde a los requerimientos laborales”(Atencio et al., 2020, p. 32).

Según Blanco y Castro (2011), como se citó en Ríos et al. (2017), definen al compromiso organizacional como: “Un dispositivo que admite redireccionar las metas u objetivos del personal en función a los de la institución, forjando y desarrollando conductas que benefician y contribuyen a la organización mediante un aumento en el desempeño laboral de los agentes” (p. 94).

Para Dessler y Valera (2004), como se citó en García de Pilo et al. (2015), el compromiso organizacional radica: “En hacer alinear los objetivos de una institución con los objetivos del docente; de forma que al realizar sus funciones siente y hacen suya la organización” (p. 8). Por ende, se instaura y desarrolla un sentido de pertenencia mediante el trabajo colaborativo y se desarrolla el compromiso para alcanzar los objetivos determinados por la institución.

Neyra et al. (2020) y muchos autores consideran que el compromiso organizacional es esencial para alcanzar las metas establecidas:

El trabajador se identifica, ejecuta y adopta los valores de la institución, direccionados a resultados positivos establecidos en los objetivos, favoreciendo a la mejora y al logro de las metas a través de un desempeño eficiente del personal, aumentando su productividad y perfeccionamiento del servicio. (p. 25)

Para Gupta y Kulshreshtha (2009), como se citó en Gallegos y López (2019), en el ámbito educativo, el compromiso organizacional docente: “Se exterioriza en la calidad de los procesos educativos y la motivación de los docentes con la enseñanza, dedicación a la tarea, adhesión a los objetivos educativos, alta preocupación por los estudiantes, conciencia de responsabilidad y gran profesionalismo” (p. 194).

En la investigación realizada por Barraza y Acosta (2008), considerando los estudios de Meyer y Allen (1991), enfoca tres factores o dimensiones del compromiso organizacional docente, como son: el compromiso afectivo, calculado y normativo;

los cuales pueden actuar en forma de facetas, de manera simultánea, según la intensidad del colaborador.

1.1.2.1. Dimensiones

A. Compromiso afectivo:

Los docentes se identifican psicológicamente con los valores y la filosofía de la institución manifestando un marcado orgullo de pertenecer a ella. También, se ve reflejada en la preocupación, solidaridad y aprehensión por los problemas y dificultades, así como, prosperidad y felicidad cuando todo funciona favorablemente. Los docentes tienen predisposición y actitudes altamente deseables en los procesos de cambios organizacionales, experimentando mayor autonomía y responsabilidad en su trabajo.

B. Compromiso calculado:

Este compromiso se manifiesta en el apego de carácter material, donde un individuo está vinculado a una organización porque ha dedicado tiempo, dinero y esfuerzo; y dejarla significaría perder todo lo invertido. Además, buscar otras oportunidades laborales en condiciones similares se ven reducidas debido a la edad o antigüedad. Se procura una estabilidad laboral, donde el esfuerzo, dedicación y entrega del personal se cumple en lo estrictamente necesario y a niveles aceptables.

C. Compromiso normativo:

Su naturaleza es de carácter emocional, pues el personal desprende un sentimiento enérgico de obligación de permanencia; así como, una sensación de deuda y valor de lealtad hacia la institución. Debido a las oportunidades y recompensas que ha recibido, siendo fuertemente valoradas, convirtiéndolo en un colaborador incondicional.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Nivel internacional

Galdames (2020) a través de su estudio infirió sobre las prácticas directivas que contribuyen a la creación de oportunidades de desarrollo profesional para el ejercicio y la práctica del liderazgo docente a través de la figura distribuida con la finalidad de

la mejora de los logros escolares. La metodología utilizada en esta investigación fue el estudio de casos, con una población y muestra conformada por 6 directores y 15 maestros líderes; con un muestreo de conveniencia donde los instrumentos fueron la pauta de preguntas y de análisis documental. Los resultados demostraron que el liderazgo distribuido cuestiona la naturaleza de la jerarquía tradicional vertical sustentada en aquella influencia que logren desempeñar los agentes puede emerger en algún integrante de la institución, y ello dependerá de la situación, momento y circunstancias en que se encuentren. Concluyendo que los directivos incentivan a los docentes quienes asumen diferentes responsabilidades, y los empoderan dándoles confianza para la toma de decisiones.

García (2019) en su investigación describió las prácticas del liderazgo distribuido de las escuelas públicas de educación primaria madrileñas en presencia de un conjunto de características propias de sus directivos. La metodología fue de tipo descriptivo y estudio de casos, la población conformada por 71 escuelas públicas de Madrid. Los resultados demostraron que todas las correlaciones dimensión-total son positivas, altas y significativas al ser mayores a 0.70 en la escala de Alfa de Cronbach. Concluyendo que las dimensiones pertenecientes al liderazgo distribuido tienen una buena confiabilidad.

García (2019) a través de su estudio dio a conocer cómo las modalidades distribuidas del liderazgo en los institutos de secundaria, fomentadas por la dirección y otros líderes, influyen en el funcionamiento del centro y en los modos de organizar los procesos instructivos. La metodología fue mixta, siguiendo un diseño mixto explicativo secuencial, la muestra estuvo conformada por directivos, el instrumento fue el cuestionario ya validado denominado DLI questionnaire. Los resultados demostraron que es efectivo y positivo incluir liderazgos distribuidos en las instituciones educativas, mediante el empoderamiento de figuras claves. Concluyendo que en torno al papel que desempeñan la dirección y la jefatura de estudios dependerá que existan condiciones favorables en la creación de un clima de confianza y colaboración.

Gallegos y López (2019) mediante su investigación determinaron la influencia del liderazgo distribuido en el compromiso organizacional docente y establecieron si la eficacia colectiva media la relación entre las dos variables. La metodología fue de

tipo descriptiva y correlacionales bi-seriales, la muestra conformada por 491 maestros, los instrumentos fueron el inventario de liderazgo distribuido de 42 ítems tipo Likert, la escala Collective Teacher Efficacy con 4 ítems y el cuestionario unidimensional validados por expertos. Los resultados demuestran que las variables liderazgo distribuido y el rol mediador de la eficacia colectiva se manifiestan en un 65% de la varianza del compromiso organizacional docente. Concluyendo que existe una correspondencia entre la variable liderazgo distribuido y la variable compromiso organizacional de forma significativa y directa con un alto valor de $r = 0.58$ (estandarizado), apoyando de esta manera a la hipótesis alterna (H_1).

Campos (2017) a través de su investigación determinó el nivel de liderazgo distribuido que practican los órganos de gobierno y la coordinación docente de una institución educativa. La metodología fue de tipo descriptivo integradora ecléctica, la muestra conformada por 145 individuos, el instrumento fue el cuestionario con 78 ítems en escala tipo Likert. Los resultados demostraron que un 78.6% del profesorado declaran que el equipo directivo toma decisiones de forma colegiada y consensuada, un 80.7% percibe que el equipo directivo fomenta la confianza y el respeto, un 79.3% valoran positivamente el compromiso y el 82.7% describe de manera positiva que el director y su equipo sean asequibles y atiendan a los docentes. Concluyendo que la base de distribución del liderazgo la constituyen factores como la colaboración, confianza, compromiso, gestión de la calidad educativa y comunicación; y para que progrese debe mantenerse en el tiempo e integrar liderazgos formales e informales.

Pons (2009) en su investigación planteó el objetivo de examinar las variables liderazgo distribuido de los directivos de las escuelas públicas en Santo Domingo y el compromiso de sus docentes. La metodología fue descriptivo y explicativo causal, la población y muestra conformada por 60 directores y 20 docentes, con un muestreo aleatorio simple, los instrumentos fueron la bibliografía sobre liderazgo y compromiso docente de varios autores. Los resultados demuestran una significativa diferencia entre las medias de los docentes en puntajes de empatía con los estudiantes, esto puede denotar que el compromiso se relaciona con las altas metas propuestas por los directores. Concluyendo que los directivos y docentes aceptan que todos los agentes educativos tienen la posibilidad de ejercer un liderazgo distribuido, teniendo en cuenta la forma en que se ve facilitado, orquestado y apoyado.

Barraza y Acosta (2008) mediante su investigación identificaron las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de la EPD de la UJED. La metodología utilizada en la investigación fue de tipo no experimental correlacional, su población integrada por 60 docentes, el instrumento que se utilizó es el cuestionario, con 21 ítems en escala tipo Likert. Los resultados demuestran que la dimensión del compromiso organizacional que se muestra con mayor incidencia es la afectiva, no obstante, la de menor intensidad es la calculada. Concluyendo que el compromiso organizacional que manifiestan los docentes es fuerte con un 72%.

1.2.2. Nivel nacional

Campos (2023) a través de su investigación determinó la correlación entre las variables liderazgo distribuido y el desarrollo organizacional en un centro educativo del distrito de José Leonardo Ortiz. La metodología fue de tipo básico no experimental con diseño transeccional correlacional, la población conformada por 41 docentes, los instrumentos fueron el cuestionario con 24 ítems en escala tipo Likert. Los resultados demostraron que el 71% de los encuestados confirmaron a la variable liderazgo distribuido como regular, mientras que el otro 27% lo describieron como débil. Concluyendo que existe una correlación alta entre las variables de liderazgo distribuido y el desarrollo organizacional en el centro educativo.

Zavaleta (2022) en su investigación determinó la influencia del liderazgo distribuido en la calidad del servicio en las instituciones educativas de educación básica regular, Los Olivos 2021. Utilizó una metodología de tipo correlacional transversal causal con un diseño no experimental; su población y muestra conformada por 153 docentes, con un muestreo no probabilístico, los instrumentos fueron el cuestionario de tipo politómico ordinal con 40 ítems tipo Likert. Los resultados demuestran que los maestros distinguen al liderazgo distribuido en un nivel alto de 62.1%, mientras el 70.6% de los encuestados manifiestan que brinda una propicia calidad de servicio. Concluyendo con una correspondencia significativa del 60.4% de la variable liderazgo distribuido sobre la variable calidad de servicio mediante la prueba R cuadrada.

Choque (2022) mediante su estudio determinó la influencia del liderazgo distribuido y las comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en una institución educativa – UGEL 03 – Lima, 2021. Se empleó una metodología

descriptivo correlacional con un diseño no experimental, hipotético deductivo y una población de 93 docentes; sus instrumentos fueron tres cuestionarios validados por juicio de expertos con 20 ítems cada uno en escala tipo Likert. Los resultados demuestran una correlación lineal fuerte entre las variables con una $R = 0.732$ y el R^2 ajustado = 0.526. Concluyendo con una influencia significativa entre las variables liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje sobre el desempeño docente.

Sarmiento (2022) a través de su investigación estableció la correspondencia entre el trabajo colaborativo y el liderazgo distribuido en la IE Virgen de Fátima de Huarmey, en el año 2021. Utilizó una metodología descriptiva y transversal – correlacional. El diseño fue no experimental, con una población de 27 docentes. Los instrumentos fueron dos cuestionarios validados por expertos con 20 ítems y 45 ítems con múltiples opciones de respuestas. Los resultados arrojaron una significancia de $0.00 < 0.05$ mediante la prueba de Pearson, con una $r = 0.774$ que confirmó la hipótesis de investigación. Concluyendo que se manifiesta una significativa correlación alta y positiva entre las variables trabajo colaborativo y el liderazgo distribuido.

Cáceres (2022) en su investigación propuso determinar la relación del aprendizaje organizacional y liderazgo distribuido en maestros de los Centros de Educación Básica Alternativas Públicas de la UGEL 04 en Comas 2022. Empleando una metodología básica y un diseño no experimental correlacional, con una muestra de 78 personas; los instrumentos fueron dos cuestionarios validados por juicio de expertos con 29 y 32 ítems. Los resultados demuestran una correlación considerable y positiva con un valor de $\rho = 0,518$ (correlación de Spearman). Concluyendo que si existe una correspondencia entre el aprendizaje organizacional y el liderazgo distribuido de los maestros.

Victorio (2019) a través de su estudio tuvo como objetivo conocer la correlación entre las variables liderazgo distribuido y las competencias de planeamiento estratégico en el personal docente de la Institución Educativa N° 34127, Huarautambo, Yanahuanca, 2019. La metodología fue de tipo descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 20 docentes y los instrumentos fueron dos cuestionarios validados por expertos con 30 ítems cada uno con escala tipo Likert. Los resultados demuestran que entre las variables liderazgo distribuido y

las competencias de planeamiento estratégico en el personal docente existe una relación directa. Concluyendo que existe una relación significativa entre las variables de estudio, debido a que los datos estadísticos muestran porcentajes altos y la prueba Chi cuadrada confirma la correlación.

Contreras (2019) mediante su investigación se planteó como objetivo investigar la influencia entre las variables liderazgo distribuido y aprendizaje organizacional de los docentes en instituciones educativas. Utilizó la metodología de tipo correlacional y diseño transversal no experimental, la muestra conformada por 145 profesores se obtuvo a través de un muestreo aleatorio estratificado; asimismo, los instrumentos fueron un inventario que permitió valorar las variables de estudio con una validez y confiabilidad evaluada con el coeficiente de Aiken y de Cronbach. Los resultados demuestran una correspondencia moderada y positiva entre las variables liderazgo distribuido y aprendizaje organizacional. Concluyendo que la relación entre las variables es estadísticamente significativa con una probabilidad de 0.05.

Llaro (2019) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido en una Institución Educativa del Alto Trujillo. La metodología que empleó fue de tipo descriptivo y diseño correlacional transeccional; la muestra estuvo conformada por 80 docentes, obtenida a través de un muestreo no probabilístico; mientras que los instrumentos fueron dos cuestionarios de 20 y 23 ítems. Los resultados señalan que las dimensiones de la variable liderazgo distribuido de los docentes se encuentra en el nivel deficiente con respecto a la variable Coaching Educativo. Concluyendo que no existe correlación significativa entre Coaching educativo y el liderazgo distribuido.

Abanto (2019) a través de su estudio se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 02, Lima, 2018. Se utilizó una metodología básica hipotético deductivo y un diseño correlacional descriptivo transversal no experimental. Su población y muestra estuvo integrada por 40 docentes, los instrumentos fueron dos cuestionarios validados por criterio de jueces con 24 y 34 ítems en escala tipo Likert. Los resultados demuestran el nivel preponderante relacionada a la variable compromiso organizacional es de 52.50% en el nivel bueno, 37.50% nivel regular y 10% en el nivel malo. Concluyendo que la

correlación es moderada y positiva con un 0.595 y significancia de 5% que se manifiesta entre las variables compromiso organizacional y desempeño docente.

Rengifo y Villasis (2019) en su investigación tuvieron como objetivo conocer la variable compromiso organizacional de los maestros de una institución educativa pública de Cotamana, provincia de Ucayali, región Loreto. Se empleó una metodología descriptivo simple, con una muestra de 15 maestros utilizando como instrumento para la recolección de datos el cuestionario. Los resultados demuestran que el 65.66% de los encuestados manifiestan un compromiso afectivo, el 70.10% un compromiso normativo y finalmente el 65% un compromiso de continuidad. Concluyendo que la variable compromiso organizacional del docente se encuentra en el nivel medio.

Bacalla (2018) a través de su estudio se planteó como propósito conocer el grado del compromiso organizacional de los maestros de una institución educativa pública del distrito de Rioja San Martín en el año 2018. La metodología empleada fue descriptivo simple; la muestra estuvo conformada por 55 docentes y para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario, adaptado por experto con una escala de opinión tipo Likert. Los resultados demuestran que hay un mayor porcentaje de acontecimiento en la dimensión compromiso normativo con un 65%. Concluyendo que existe un nivel medio del compromiso organizacional en general.

Salvador y Sánchez (2018) mediante su investigación tuvieron como objetivo conocer la relación significativa entre las variables liderazgo directivo y compromiso organizacional de los maestros. Su metodología fue descriptiva – correlacional, la población y muestra conformada por 130 docentes seleccionados por medio de un muestreo probabilístico; el instrumento fue el cuestionario validado por expertos. Los resultados demuestran la existencia de una correlación Rho Spearman = 0.676 y un valor de $p = 0.00$ menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Concluyendo que existe una correspondencia significativa moderada entre las variables liderazgo directivo y compromiso organizacional de los docentes.

Camasca (2015) en su investigación se planteó el objetivo de conocer la correspondencia entre las variables gestión del líder distribuido y aprendizaje organizacional en instituciones educativas del área urbano marginal del Asentamiento Humano San Pedro, Red 02, UGEL 07 San Luis, Lima 2015. Empleó

la metodología correlacional y un diseño transversal no experimental, la muestra conformada por 90 docentes, los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los resultados demuestran, según la correlación de Spearman $\rho = 0.798$, una correspondencia alta y positiva entre las variables de estudio. Concluyendo que a un mayor grado o incremento de gestión del líder distribuido se tendrá un mayor grado de aprendizaje organizacional.

Celis y Sánchez (2012) por medio de su investigación plantearon el objetivo de determinar las particularidades que observan los maestros en la institución para desarrollar un Liderazgo Distribuido. La metodología fue de tipo descriptivo, la población estuvo conformada por 14 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario validado a través de pares con 31 ítems basados en Humphreys en la escala de Likert. Concluyendo que la dimensión confianza es la particularidad más percibida y valorada por los docentes, el cual desarrolla el respeto a las ideas y opiniones del grupo, trabajo en equipo y el acuerdo de ideas entre los maestros.

1.2.3. Nivel local

Condori (2017) en su investigación tuvo como objetivo describir la relación entre clima laboral y compromiso organizacional en los docentes. La metodología fue de tipo descriptivo correlacional transversal no experimental, la población estuvo conformada por 89 docentes y la muestra por 72 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria. El instrumento fue el cuestionario de Allen y Meyer (1997) validado con el Alpha de Cronbach compuesto por 18 ítems. Los resultados demuestran que a mayor clima laboral mayor es el compromiso organizacional de los docentes hacia la institución. Concluyendo que el clima laboral tiene una relación significativa en el compromiso organizacional de los docentes con un nivel de significancia del 5% y X calculada = 13.012.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

En algunos países de América Latina existe una gran preocupación por los resultados escolares obtenidos en pruebas internacionales, como es el caso de la prueba PISA 2018 (Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes). Estos resultados son alarmantes, debido a que se ubican entre el nivel 1 y 2 de los 5 niveles establecidos en las áreas de lectura, matemáticas y ciencias (MINEDU 2022); es decir, por debajo del promedio. A pesar de existir ciertas mejorías a comparación de los años anteriores, estas son muy leves. Frente a esta problemática, según Pont et al. (2009) entre una de las políticas educativas internacionales establecidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), considera que el liderazgo escolar desempeña una función decisiva en la mejora de los resultados escolares; sin embargo, no puede ser cualquier tipo de liderazgo, sino uno capaz de desarrollar una comunidad de aprendizaje, con colaboración e interdependencia en sus distintos ámbitos de desarrollo y con plena convicción de que la dirección es tarea de todos, nos referimos al liderazgo distribuido (Gallegos y López 2019). Este liderazgo influye en las motivaciones, capacidades, participación y desempeño laboral de los docentes; es decir, en su compromiso organizacional.

El Perú, además de tener los mismos resultados alarmantes en el examen PISA, también le aqueja la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE 2019); donde se observa que persiste la brecha en los logros de aprendizaje entre estudiantes de zona urbana y rural. Por ejemplo, en segundo grado de secundaria, solo el 16.0% del total de estudiantes de la zona urbana logró los aprendizajes satisfactorios en lectura, frente a un 2.4% de la zona rural

a nivel nacional (MINEDU 2019). A esto se añade la realidad educativa rural, donde docentes que asumen funciones de director se hacen cargo de uno o más grados en las aulas para cubrir su carga horaria; y muchas veces se ven obligados a salir de la institución educativa para cumplir diversas diligencias administrativas; ello conlleva a la pérdida de sesiones de aprendizaje para los estudiantes; y es más, están supeditados a expectativas de resultados de aprendizajes en la rendición de cuentas. “Este acrecentamiento de responsabilidades y de rendición de cuentas del liderazgo escolar crea la necesidad de distribuirlo” (Pont et al., 2009, p. 11). Además, de docentes que registran recurrentemente tardanzas, incumplimiento de las horas efectivas y compromisos, presencia de conflictos y poco interés en el mejoramiento institucional. Ante esta situación el Ministerio de Educación, a través de la Resolución de Secretaría General (RSG) N° 004 – 2019 – MINEDU, estableció los “Lineamientos que orientan la Organización y Funcionamiento de Redes Educativas Rurales” con el objetivo de mejorar el servicio educativo rural, indicando que la Dirección de la Red Educativa Rural (RER) está a cargo de un Director, que en coordinación con los directores de las instituciones educativas, generan espacios de participación en la toma de decisiones y el trabajo colaborativo del personal, afianzando un liderazgo distribuido en un ambiente adecuado, procurando que los docentes se comprometan con los objetivos organizacionales, generando condiciones que favorecen a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

La Provincia de Azángaro se ubica entre las últimas a nivel de la Región de Puno, que obtuvieron los resultados más bajos en la ECE 2019 y, según la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (UMC) del Ministerio de Educación, esta situación se debe a factores asociados como la Gestión de la Institución Educativa y los Procesos de Enseñanza – Aprendizajes (MINEDU 2019). Ante esta situación, la Dirección Regional de Educación de Puno, mediante Resolución Directoral Regional N° 2675–2018–DREP, conformó las Redes Educativas Rurales en la Unidad de Gestión Educativa Local Azángaro, con la finalidad de generar espacios y mecanismos de participación, toma de decisiones y trabajo colaborativo para que los docentes se comprometan con los objetivos organizacionales, entorno a un liderazgo distribuido; y así, mejorar el servicio educativo. Sin embargo, a pesar de lo mencionado, en algunas redes educativas rurales se sigue percibiendo ciertas situaciones en la manera de actuar de los coordinadores, directivos y docentes relacionados al liderazgo distribuido y compromiso organizacional. Los primeros, asociados a la poca presencia de los coordinadores en las sedes de la RER,

escasa realización de las comunidades de interaprendizaje, designación discreta en la distribución de responsabilidades, directores – que pese a tener carga horaria – siguen realizando diligencias administrativas, entre otros. Los segundos, asociados a algunos docentes que recurrentemente llegan tarde, incumplimiento de las horas efectivas en el aula y compromisos, incumplimiento de las responsabilidades asignadas, poco interés en la mejora de la institución, entre otros. Factores que terminarían incidiendo en los aprendizajes de los estudiantes.

Frente a esta situación, existe la necesidad de estudiar aquellos factores que repercuten en la mejora de los logros de aprendizajes de los estudiantes; por ello, la presente investigación reúne información sobre la relación que existe entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro; así como, los niveles que presentan cada una de las variables de estudio.

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Problema general

¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023?

2.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023?
- ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023?

2.3. Justificación

La educación en nuestro país nos plantea retos y desafíos para afrontar una serie de necesidades y demandas que nos permita fortalecer a las instituciones educativas rurales y urbanas con una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados. De acuerdo con la Oficina de Medición de la Calidad (UMC) del Ministerio de Educación, los factores escolares que requieren especial atención, para la mejora de los resultados, se centran en la Gestión de la Institución Educativa (Liderazgo escolar,

trabajo colaborativo, etc.) y los Procesos de Enseñanza – Aprendizaje (Estrategias de enseñanza, creencias pedagógicas, etc.) (MINEDU 2019). Además Pont et al. (2009) indica que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), considera que el liderazgo distribuido desempeña una función decisiva en la mejora de los resultados escolares, pues desarrolla una comunidad de aprendizaje, con colaboración e interdependencia donde se considera que la dirección es tarea de todos; asimismo, influye en las motivaciones, capacidades, participación y desempeño laboral de los docentes; es decir, en su compromiso organizacional. En esa línea, el mismo Ministerio de Educación, a través de la Resolución de Secretaría General N° 004-2019-MINEDU, en el marco de una gestión institucional, establece que el director a cargo de una red educativa rural realiza acciones para la mejora del servicio educativo, en espacios de participación, toma de decisiones, trabajo colaborativo, con docentes comprometidos a los objetivos organizacionales; consolidando un liderazgo distribuido en la RER. Esto nos permite confirmar la importancia que tiene el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional para la mejora educativa.

En los estudios realizados por Spillane (2006), y otros autores como se citó en Gallegos y López (2019) el liderazgo distribuido “favorece a la realización de un trabajo más colectivo cuyo carácter, de práctica emergente y cambio de paradigma, demanda el compromiso, la participación de todos los agentes educativos y la presencia de una valoración positiva de los docentes hacia su labor” (p. 192). Para Gupta y Kulshreshtha (2009) como se citó en Gallegos y López (2019), el compromiso organizacional docente, considerado como un estado psicológico positivo, se manifiesta en “la eficacia de los procesos formativos y la estimulación de los docentes por la enseñanza, dedicación a la labor encomendada, apego a los objetivos institucionales, alta empatía por los estudiantes, conciencia de compromiso e integridad en el quehacer profesional” (p. 194).

Con la presente investigación se deja información importante sobre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente para futuras investigaciones; asimismo, los resultados podrán ser aprovechadas como un aporte para mejorar el servicio educativo de las redes educativas rurales de nuestra región; así como ser una referencia para aquellos complejos educativos urbanos que abarcan los niveles de inicial, primaria y secundaria.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023.

2.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023.
- Identificar el nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

El liderazgo distribuido se relaciona significativamente con el compromiso organizacional docente de las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023.

2.5.2. Hipótesis específicas

- El nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023 es regular.
- El nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023 es regular.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

La investigación se desarrolló en el ámbito rural de la provincia de Azángaro, región Puno; específicamente en las Redes Educativas Rurales de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro 2023, cuya población y muestra son los docentes de las instituciones educativas que las integran; ello nos permitió determinar la importancia del liderazgo distribuido y el compromiso organizacional. Las redes educativas geográficamente se ubican en el siguiente mapa:



Figura 1. Lugar de estudio Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023

Fuente: Google Earth 2023

Por otro lado, las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro son las siguientes: la RER Samán 01 cuya sede es la IES JEC San Juan de Quejon Mocco e integra a un total de 12 instituciones educativas en sus 3 niveles; la RER Samán 02 cuya sede es la IES JEC Manuel Nuñez Butrón de Chucaripo e integra a un total de 13 instituciones educativas en sus 3 niveles; la RER Chupa 01 cuya sede es la IES JEC Ricardo Palma Collpani e integra a un total de 8 instituciones educativas en sus 3 niveles; la RER San Antón 01 cuya sede es la IES JEC Cañicuto e integra a un total de 11 instituciones educativas en sus 3 niveles; por último, la RER Santiago de Pupuja cuya sede es la IES Independencia de Llallahua e integra a un total de 10 instituciones educativas en sus 3 niveles.

Las redes educativas rurales de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro fueron conformadas mediante Resolución Directoral Regional N° 2675 – 2018 – DREP, por la Dirección Regional de Educación de Puno, entrando en funcionamiento a partir del año 2019; a excepción de la Red Educativa Rural de Santiago de Pupuja 01, que entró en funcionamiento el 2020. En la actualidad, llevan aproximadamente cinco años de funcionamiento con el objetivo de mejorar el servicio educativo en las instituciones educativas rurales.

Las actividades que predominan en estas zonas son: en el ámbito de la agricultura desarrollan la producción de papa, quinua, cañihua, oca, avena para su autoconsumo; en el ámbito de la ganadería realizan la crianza de vacunos, ovinos, auquénidos, cerdos, animales menores para el comercio interno; en el ámbito de la pesca algunas redes educativas como Saman 01 y 02 realizan la crianza de peces para el comercio y autoconsumo; en el ámbito socio cultural se desarrollan las fiestas costumbristas y religiosas acorde al calendario comunal agrofestivo.

Los docentes de aula y docentes con cargo directivo conviven con una serie de problemas educativos debido a la deficiencia en los aprendizajes de los estudiantes, recarga de actividades administrativas al docente como directivo, falta de compromiso, entre otros, motivo por el cual es necesario alternativas y estrategias de atención.

3.2. Población

La población de estudio de la presente investigación comprende a docentes de las Redes Educativas Rurales de Azángaro que hacen un total de 206 docentes, bajo el siguiente detalle:

Tabla 1

Población total de docentes según Redes Educativas Rurales UGEL Azángaro 2023

Red Educativa Rural	Cantidad de docentes	Porcentaje
Samán 01	61	30%
Samán 02	63	31%
Chupa 01	26	13%
San Antón 01	33	16%
Santiago de Pupuja	23	11%
TOTAL	206	100%

Fuente: Expedientes para la formalización o creación de las Redes Educativas Rurales

3.3. Muestra

Según Carrazco (2006), la muestra es la parte representativa de la población cuyos resultados obtenidos pueden ser generalizados a toda una población. Para establecer el tamaño de muestra utilizamos un muestreo para poblaciones finitas a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N p (1 - q)}{E^2 (N - 1) + Z^2 p (1 - q)}$$

Donde:

- n : muestra
- N : población
- Z : Estándar con un grado de confianza de 95% es de 1.96
- E : Error de 0.05
- p : Fracaso de 0.5
- q : Éxito de 0.5

$$n = \frac{(1.96)^2 * (206) * 0.5(1 - 0.5)}{(0.05)^2(206 - 1) + (1.96)^2 0.5(1 - 0.5)}$$

$$n = 134$$

Tabla 2

Muestra de docentes según Redes Educativas Rurales UGEL Azángaro 2023

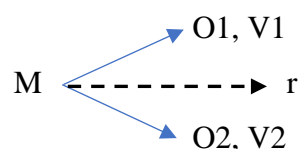
Red Educativa Rural	Cantidad de docentes	Porcentaje
Samán 01	40	30%
Samán 02	41	31%
Chupa 01	17	13%
San Antón 01	21	16%
Santiago de Pupuja	15	11%
TOTAL	134	100%

3.4. Método de investigación

El método de investigación es de tipo descriptivo el cuál se determinó en función de los objetivos de estudio; Asimismo, su diseño es no experimental, debido a que las variables de investigación carecieron de manipulación intencional, cuyos hechos y fenómenos fueron estudiados después de su ocurrencia (Carrasco, 2006).

El diseño específico empleado fueron los transeccionales descriptivos y correlacionales, que nos permitió analizar y conocer las características de un hecho o fenómeno, así como, analizar y estudiar la relación de las variables de estudio en la realidad para conocer la correspondencia o ausencia de ellas en un momento determinado del tiempo (Carrasco, 2006).

El diseño corresponde al esquema:



Donde:

M = Muestra

O1, V1 = Observaciones de la variable liderazgo distribuido

O2, V2 = Observaciones de la variable compromiso organizacional docente

r = Grado de relación

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1. Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos

Tabla 3

Descripción de variables analizadas

Variables	Métodos	Objetivos	Técnicas e instrumentos	Prueba estadística	Escala de medición
1. Liderazgo distribuido	Descriptivo	OE1: Identificar el nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de liderazgo distribuido Referencia: Investigación de Campos (2023) y Macbeath (2011)	Descriptiva (Distribución de frecuencias)	Escalas: 1. Nada 2. Poco 3. Suficiente 4. Bastante 5. Mucho
		OE2: Identificar el nivel del compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario del compromiso organizacional docente. Referencia: Investigación de Barraza y Acosta (2008) y Meyer y Allen (1991)	Descriptiva (Distribución de frecuencias)	Niveles: 1. Bajo 2. Regular 3. Alto

		OG:	
		Determinar el	
		grado de	
		relación entre	
		el liderazgo	
		distribuido y	
		el	
Variables 1 y 2	Descriptivo	compromiso	Correlación
	correlacional	organizacional	Rho de
		docente en las	Spearman
		Redes	
		Educativas	
		Rurales de la	
		UGEL	
		Azángaro	
		2023	

3.5.2. Descripción detallada del uso de materiales, equipos e instrumentos

Los equipos tecnológicos que se utilizó fue una laptop, y para el procesamiento y análisis de información se empleó el software estadístico SPSS v.26 y Microsoft Excel v.2021.

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada una de las variables. En la variable liderazgo distribuido se consultó y tomó como referencia el cuestionario diseñado por Campos (2023) a partir de los estudios de Macbeath (2011). Para la variable compromiso organizacional docente se tomó como referencia el cuestionario elaborado por Barraza y Acosta (2008); sin embargo, nos vimos en la necesidad de eliminar, adaptar y elaborar algunos ítems con el fin de alcanzar los objetivos de la investigación.

El cuestionario de la variable liderazgo distribuido consta de 18 ítems, considerando las dimensiones: formal (1° - 3°), pragmático (4° - 6°), estratégica (7° - 9°), incremental (10° - 12°), oportuno (13° - 15°) y cultural (16° - 18°); ver anexo 1. El cuestionario de la variable compromiso organizacional docente consta de 12 ítems,

considerando las dimensiones: afectivo (1° - 4°), continuo (5° - 8°) y normativo (9° - 12°); ver anexo 2.

Ambos instrumentos fueron validados por expertos y para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, siendo los resultados:

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de los instrumentos

Fiabilidad instrumento liderazgo distribuido		Fiabilidad instrumento compromiso organizacional docente	
Alfa de Cronbach	Número de elementos	Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,955	18	0,832	12

Fuente: Análisis SPSS v.26

Tabla 5

Rangos de Alfa de Cronbach

Baremos del Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003) como se citó en Hernández y Pascual (2018)

Según las tablas 4 y 5, la confiabilidad del instrumento para la variable liderazgo distribuido es de 0,955 cuya consistencia interna se encuentra en el rango excelente, mientras que la confiabilidad del instrumento para la variable compromiso organizacional docente es de 0,832 cuya consistencia interna se ubica en el rango bueno.

3.5.3. Aplicación de prueba estadística inferencial

Para comprobar las hipótesis de cada una de las variables se utilizó el descriptivo con la distribución de frecuencias. En cambio, para determinar el grado de relación de las variables liderazgo distribuido y compromiso organizacional docente se utilizó la prueba de Correlación Rho de Spearman, cuya formula es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

- r_s = Coeficiente de correlación
 n = Número total de casos
 d_i = Diferencia de rangos entre las variables

Tabla 6

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de Rho	Grado de relación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este capítulo del trabajo de investigación presenta los resultados obtenidos acorde a las variables de estudio, los objetivos planteados, la información de los instrumentos de investigación y el proceso de análisis estadístico para la toma de decisiones en tablas y figuras con sus respectivas interpretaciones y discusiones:

4.1. Nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023

En la siguiente tabla se observa el baremo para la variable liderazgo distribuido obtenido a partir de la sumatoria de los datos del instrumento de recolección de información aplicado a los docentes:

Tabla 7

Niveles del cuestionario de la variable liderazgo distribuido

Intervalo	Niveles
[33 – 51 >	Bajo
[51 – 69 >	Regular
[69 – 86 >	Alto

Los resultados de la variable liderazgo distribuido por red educativa rural se presenta en las siguientes tablas y figuras:

Tabla 8

Nivel de liderazgo distribuido por red educativa rural

Red Educativa Rural		Niveles			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Samán 01	F	0	3	37	40
	%	0,0	7,5	92,5	100,0
Samán 02	F	6	23	12	41
	%	14,6	56,1	29,3	100,0
Chupa 01	F	12	5	0	17
	%	70,6	29,4	0,0	100,0
San Antón 01	F	1	8	12	21
	%	4,8	38,1	57,1	100,0
Santiago de Pupuja	F	6	7	2	15
	%	40,0	46,7	13,3	100,0

Fuente: Encuesta a docentes de las Redes Educativas Rurales UGEL Azángaro 2023

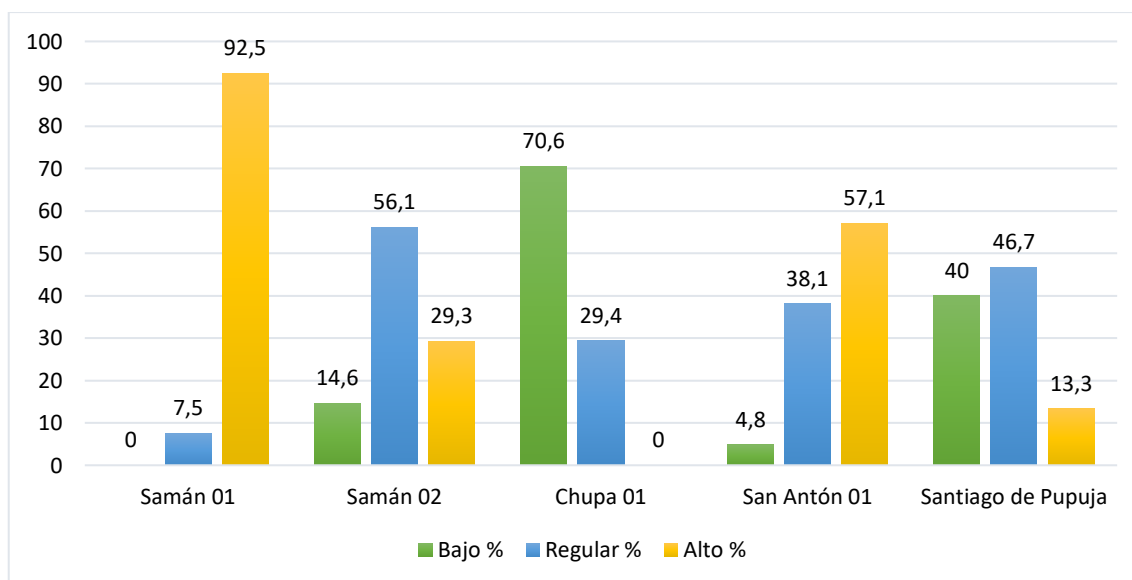


Figura 2. Nivel de liderazgo distribuido por Red Educativa Rural

Fuente: Tabla 8

De la tabla 8 y figura 2 se observa, referente a la variable liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de al UGEL Azángaro 2023, en la RER Samán 01 de un subtotal de 40 docentes, el 7,5% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo

distribuido regular, mientras el 92,5% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido alto; en la RER Samán 02 de un subtotal de 41 docentes, el 14,6% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido bajo, el 56,1% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido regular, mientras que el 29,3% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido alto; en la RER Chupa 01 de un subtotal de 17 docentes, el 70,6% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido bajo, mientras que el 29,4% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido regular; en la RER San Antón 01 de un subtotal de 21 docentes, el 4,8% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido bajo, el 38,1% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido regular, mientras que el 57,1% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido alto; en la RER Santiago de Pupuja de un subtotal de 15 docentes, el 40% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido bajo, el 46,7% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido regular, mientras que el 13,3% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido alto.

Estos resultados nos permiten concluir que en las redes educativas de Samán 01 y San Antón 01 los coordinadores y directivos muestran un nivel alto de liderazgo distribuido, en las redes educativas de Samán 02 y Santiago de Pupuja un nivel regular, mientras que la red educativa de Chupa 01 presenta un nivel bajo.

Tabla 9

Nivel de liderazgo distribuido por dimensiones

Dimensiones		Niveles			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Formal	F	13	65	56	134
	%	9,7	48,5	41,8	100
Pragmática	F	24	64	46	134
	%	17,9	47,8	34,3	100
Estratégica	F	26	71	37	134
	%	19,4	53,0	27,6	100
Incremental	F	26	69	39	134
	%	19,4	51,5	29,1	100
Oportuna	F	28	53	53	134
	%	20,8	39,6	39,6	100
Cultural	F	15	54	65	134
	%	11,2	40,3	48,5	100

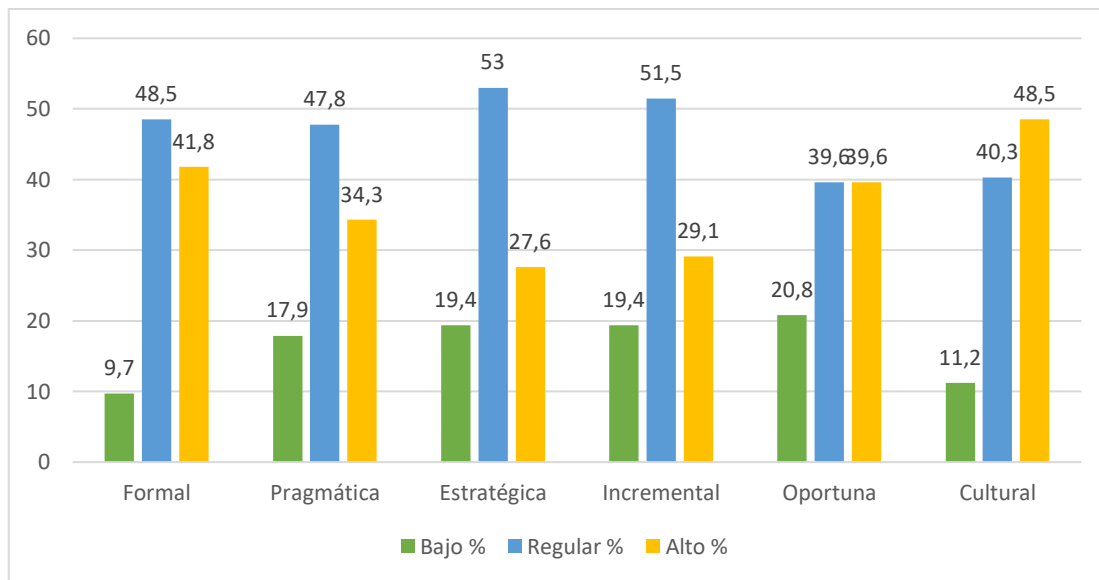


Figura 3. Nivel de liderazgo distribuido por dimensiones

Fuente: Tabla 9

De la tabla 9 y figura 3 se observa, referente a las dimensiones del liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023, de un total de 134 docentes, el 9,7% manifiestan que los directivos demuestran una distribución formal baja, el 48,5% manifiestan que los directivos demuestran una distribución formal regular, mientras que el 41,8% manifiestan que los directivos demuestran una distribución formal alta; el 17,9% manifiestan que los directivos demuestran una distribución pragmática baja, el 47,8% manifiestan que los directivos demuestran una distribución pragmática regular, mientras el 34,3% manifiestan que los directivos demuestran una distribución pragmática alta; el 19,4% manifiestan que los directivos demuestran una distribución estratégica baja, el 53% manifiestan que los directivos demuestran una distribución estratégica regular, mientras el 27,6% manifiestan que los directivos demuestran una distribución estratégica alta; el 19,4% manifiestan que los directivos demuestran una distribución incremental baja, el 51,5% manifiestan que los directivos demuestran una distribución incremental regular, mientras el 29,1% manifiestan que los directivos demuestran una distribución incremental alta; el 20,8% manifiestan que los directivos demuestran una distribución oportuna baja, mientras que el 39,6% manifiestan que los directivos demuestran una distribución oportuna regular y alta; el 11,2% manifiestan que perciben una distribución

cultural baja, el 40,3% manifiestan que perciben una distribución cultural regular, mientras que el 48,5% manifiestan que perciben una distribución cultural alta.

Estos resultados nos permiten concluir que los docentes perciben que los coordinadores y directivos muestran un nivel regular de liderazgo distribuido en sus dimensiones: formal, pragmática, estratégica, incremental y oportuna; asimismo, un nivel alto en la dimensión cultural.

Tabla 10

Nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de Azángaro

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	63	47,0
Regular	46	34,3
Bajo	25	18,7
Total	134	100,0

Fuente: Encuesta a docentes de las Redes Educativas Rurales UGEL Azángaro 2023

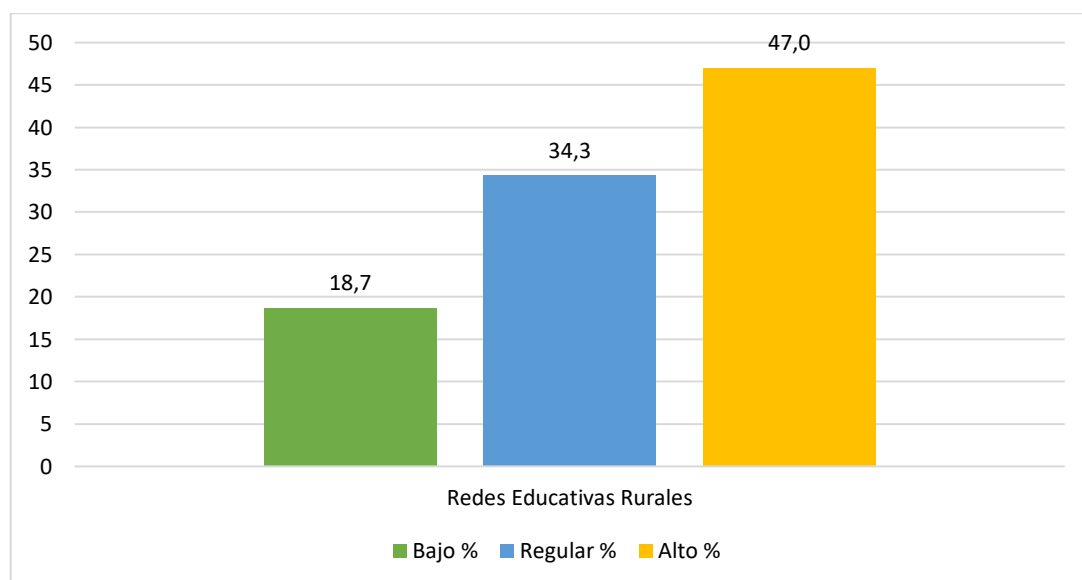


Figura 4. Nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023

Fuente: Tabla 10

De la tabla 10 y figura 4 se observa, referente al nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023, de un total de 134 docentes, el 18,7% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido bajo, el 34,3% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido regular, mientras que el 47,0% manifiestan que los directivos demuestran un liderazgo distribuido alto. Estos resultados nos permiten concluir que el nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro es alto; sin embargo, el porcentaje obtenido es menor al 50% de los docentes encuestados, en ese sentido es necesario que tanto los coordinadores y directores sigan poniendo en práctica este tipo de liderazgo para la mejora del servicio educativo.

4.1.1. Discusión objetivo específico I

Con respecto al nivel de liderazgo distribuido por Red Educativa Rural (tabla 8, figura 2) los resultados evidencian que las redes educativas de Samán 01 y San Antón 01 presentan un nivel alto de liderazgo distribuido, debido a que los coordinadores y directivos asignan responsabilidades de manera formal e informal entre su personal acorde a la situación y sus capacidades. Mientras que las redes educativas de Samán 02 y Santiago de Pupuja evidencian un nivel regular, lo que nos permite afirmar que si bien se percibe un liderazgo distribuido en la institución educativa esta aún se encuentra en desarrollo. No obstante, la red educativa de Chupa 01 evidencia un nivel bajo, lo que nos permite afirmar que la mayoría de docentes perciben que el liderazgo distribuido se presenta de manera insuficiente o escasa. Según el nivel de liderazgo distribuido por dimensiones (tabla 9, figura 3) se evidencia que la dimensión cultural se ubica en un nivel alto dando entender que en la mayoría de las redes educativas rurales existe un ambiente y condiciones que son adecuadas para liderar; mientras que las dimensiones estratégica, incremental, formal, pragmática y oportuna se ubican en un nivel regular; es decir que algunos docentes perciben que los coordinadores y directivos asignan responsabilidades en función de los objetivos institucionales de manera formal e informal, eligiendo al personal según sus cualidades y promoviendo un liderazgo de manera voluntaria. Referente al liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro, este se manifiesta en un nivel Alto (Tabla 10); ello debido a los resultados obtenidos en la RER Samán 01 (Tabla 8), que por la cantidad de encuestados, influye en los resultados de las otras redes educativas que oscilan entre los niveles bajo y regular. En ese sentido,

considerando a Macbeath (2011), una cantidad considerable de docentes de las redes educativas rurales consideran que los coordinadores y/o directivos delegan responsabilidades dentro de una estructura formal, tal vez como producto del reconocimiento de las capacidades del personal lo que conllevaría a generar un grado de seguridad y expectativas de resultados. Ahora, si ha de presentarse alguna situación no planificada, es decir externa, o ante la acumulación o sobrecarga de tareas, se elige a una persona apropiada que cuente con la experiencia y capacidad requerida, trabaje de forma cooperativa y genere confianza en los directivos. Ello orientado a los objetivos de largo plazo, el trabajo en equipo y el mejoramiento escolar. Asimismo, existe un desarrollo profesional para mejorar las capacidades y talentos, de esa manera potenciar el liderazgo. También se permite asumir el liderazgo de manera voluntaria, generando oportunidades de liderar a través de diversas actividades y en un ambiente propicio.

Esto guarda relación con la investigación realizada por Campos (2023), cuyos resultados demostraron que el 71% de los encuestados determinaron al liderazgo distribuido como regular (caso de las RERs Samán 02 y Santiago de Pupuja); mientras, que para Zavaleta (2022), los docentes distinguen al liderazgo distribuido en un nivel alto de 62.1%. Por otro lado, en los estudios que realiza Galdames (2020), considera al liderazgo distribuido como un recurso que emerge ante una situación y que puede ser asumido por cualquier integrante de la institución según sus capacidades, generando oportunidades de desarrollo profesional, confianza y empoderamiento al aceptar compromisos con responsabilidad. Asimismo, García (2019) concluye que de acuerdo al rol que asumen los directivos dependerá la presencia de condiciones favorables para crear un clima de confianza y colaboración. Este indicador de confianza, según Celis y Sánchez (2012), desarrollará el respeto a las ideas y opiniones del grupo, trabajo en equipo y el acuerdo de ideas de los docentes.

En torno a los resultados obtenidos podemos afirmar que las necesidades de una institución permiten a los agentes educativos buscar maneras de resolverlos al asumir tareas con responsabilidad acorde a sus capacidades y talentos (Celis y Sánchez, 2012). Los individuos, además de realizar sus actividades profesionales cotidianas, intercambian roles donde se lidera o deja liderar tomando decisiones de forma descentralizada (Longo, 2008). Ello demanda el compromiso, la participación, el

trabajo colaborativo y concertado de todos los integrantes de la institución (Gallegos y López, 2019). En ese sentido el director, como líder escolar, facilitará e impulsará el desarrollo profesional del personal sobre la base de una misión y visión compartida (Amador, 2017). Asimismo, buscará hacer buen uso de las capacidades, habilidades y destrezas de todos, según las actuaciones requeridas y necesidades en cada caso, desapareciendo los límites entre líderes y seguidores mediante un trabajo coordinado y cooperativo.

En ese sentido, concebiremos al liderazgo distribuido como aquella asignación de tareas o actividades de manera rotativa, donde todos los agentes educativos realizan una serie de actividades para lograr los objetivos institucionales. Este liderazgo tiene como base las relaciones y no las acciones individuales, priorizando las actividades de manera grupal para un trabajo colaborativo. Es decir, los directivos y personal docente aportan ideas y acciones efectivas que contribuirán a las metas establecidas; donde la asignación de responsabilidades será acorde a la situación y experiencia del personal. En este liderazgo escolar, los directivos deberán identificar las necesidades de la institución y de acuerdo a las capacidades del personal asignar responsabilidades, manteniendo una dinámica de apoyo en todo momento.

4.2. Nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023

En la siguiente tabla se observa el baremo para la variable compromiso organizacional docente obtenido a partir de la sumatoria de los datos del instrumento de recolección de información aplicado a los docentes:

Tabla 11

Niveles del cuestionario de la variable compromiso organizacional docente

Intervalo	Niveles
[30 – 40 >	Bajo
[40 – 50 >	Regular
[50 – 59 >	Alto

Los resultados de la variable compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales, se presenta en las siguientes tablas y figuras:

Tabla 12

Nivel de compromiso organizacional docente por red educativa rural

Red Educativa Rural		Niveles			
		Bajo	Regular	Alto	Total
Samán 01	f	0	28	12	40
	%	0,0	70,0	30,0	100
Samán 02	f	10	19	12	41
	%	24,4	46,3	29,3	100
Chupa 01	f	1	15	1	17
	%	5,9	88,2	5,9	100
San Antón 01	f	4	5	12	21
	%	19,0	23,9	57,1	100
Santiago de Pupuja	f	6	5	4	15
	%	40,0	33,3	26,7	100

Fuente: Encuesta a docentes de las Redes Educativas Rurales UGEL Azángaro 2023

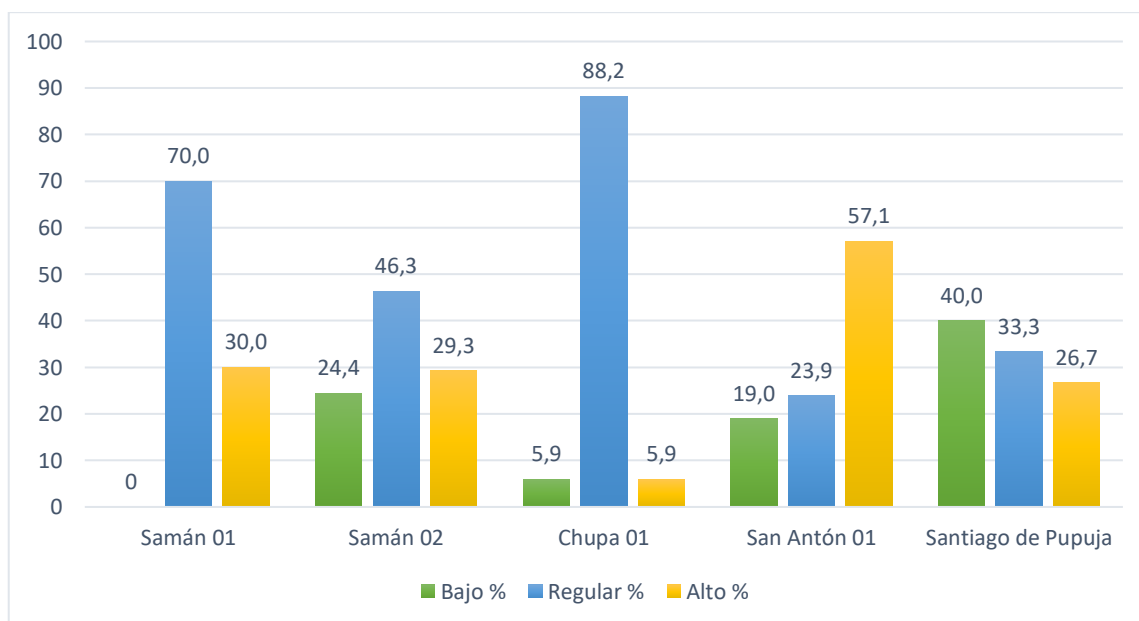


Figura 5. Nivel de compromiso organizacional docente por Red Educativa Rural

Fuente: Tabla 12

De la tabla 12 y figura 5 se observa, referente a la variable compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de al UGEL Azángaro 2023, en la RER Samán 01 de un subtotal de 40 docentes, el 70,0% manifiestan demostrar un compromiso organizacional regular, mientras el 30,0% manifiestan demostrar un compromiso organizacional alto; en la RER Samán 02 de un subtotal de 41 docentes, el 24,4% manifiestan demostrar un compromiso organizacional bajo, el 46,3% manifiestan demostrar un compromiso organizacional regular, mientras que el 29,3% manifiestan demostrar un compromiso organizacional alto; en la RER Chupa 01 de un subtotal de 17 docentes, el 5,9% manifiestan demostrar un compromiso organizacional bajo y alto, mientras el 88,2% manifiestan demostrar un compromiso organizacional regular; en la RER San Antón 01 de un subtotal de 21 docentes, el 19,0% manifiestan demostrar un compromiso organizacional bajo, el 23,9% manifiestan demostrar un compromiso organizacional regular, mientras que el 57,1% manifiestan demostrar un compromiso organizacional alto; en la RER Santiago de Pupuja de un subtotal de 15 docentes, el 40,0% manifiestan demostrar un compromiso organizacional bajo, el 33,3% manifiestan demostrar un compromiso organizacional regular, mientras que el 26,7% manifiestan demostrar un compromiso organizacional alto.

Estos resultados nos permiten concluir que la red educativa de Santiago de Pupuja los docentes muestran un nivel bajo de compromiso organizacional, las redes educativas de Samán 01, Samán 02 y Chupa 01 demuestran un nivel regular y en la red educativa de San Antón 01 un nivel alto.

Tabla 13

Nivel de compromiso organizacional docente por dimensiones

Niveles	Afectivo		Calculado		Normativo	
	F	%	F	%	f	%
Alto	59	44,0	57	42,5	41	30,6
Regular	68	50,7	63	47,0	71	53,0
Bajo	7	5,3	14	10,4	22	16,4
Total	134	100,0	134	100,0	134	100,0

Fuente: Encuesta a docentes de las Redes Educativas Rurales UGEL Azángaro 2023

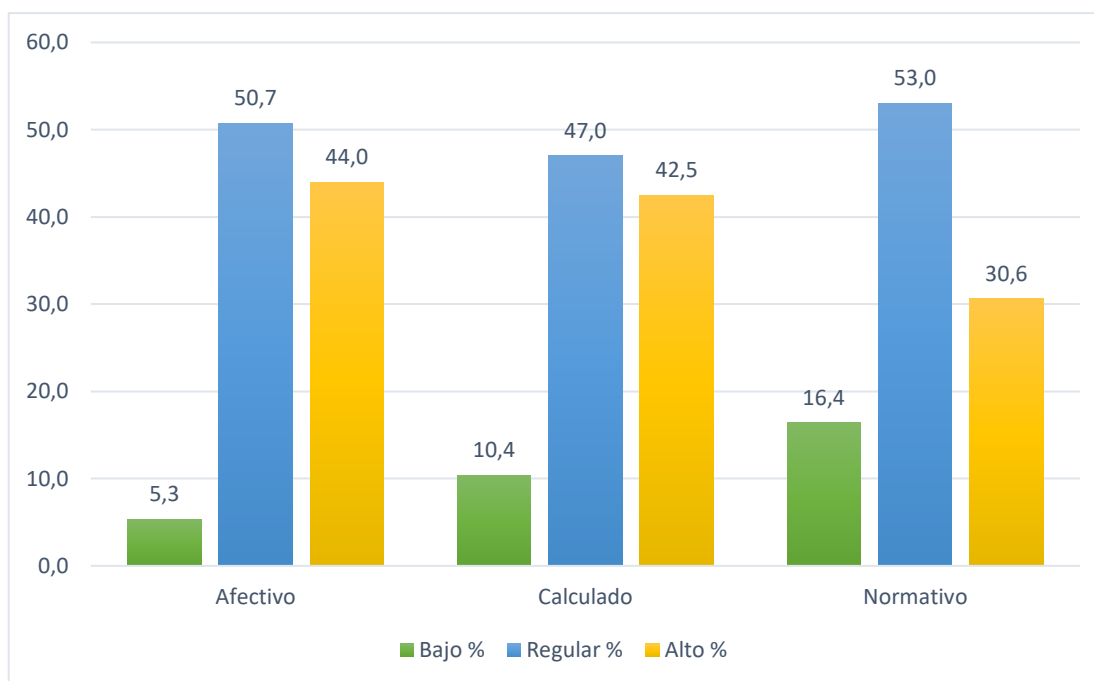


Figura 6. Nivel de compromiso organizacional por dimensiones

Fuente: Tabla 13

De la tabla 13 y figura 6 se observa, referente a las dimensiones del compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023, donde de un total de 134 docentes, el 5,3% manifiestan demostrar un compromiso afectivo bajo, el 50,7% manifiestan demostrar un compromiso afectivo regular, mientras el 44,0% manifiestan demostrar un compromiso afectivo alto; el 10,4% manifiestan demostrar un compromiso calculado bajo, el 47,0% manifiestan demostrar un compromiso calculado regular, mientras el 42,5% manifiestan demostrar un compromiso calculado alto; el 16,4% manifiestan demostrar un compromiso normativo bajo, el 53,0% manifiestan demostrar un compromiso normativo regular, mientras el 30,6% manifiestan demostrar un compromiso normativo alto.

Estos resultados nos permiten concluir que los docentes muestran un nivel regular de compromiso organizacional en sus dimensiones: afectivo, calculado y normativo; asimismo se observa que las dimensiones del compromiso afectivo y normativo superan el 50%; es decir, tienen mayor incidencia a comparación de la dimensión compromiso calculado.

Tabla 14

Nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de Azángaro

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	41	30,6
Regular	72	53,7
Bajo	21	15,7
Total	134	100,0

Fuente: Encuesta a docentes de las Redes Educativas Rurales UGEL Azángaro 2023

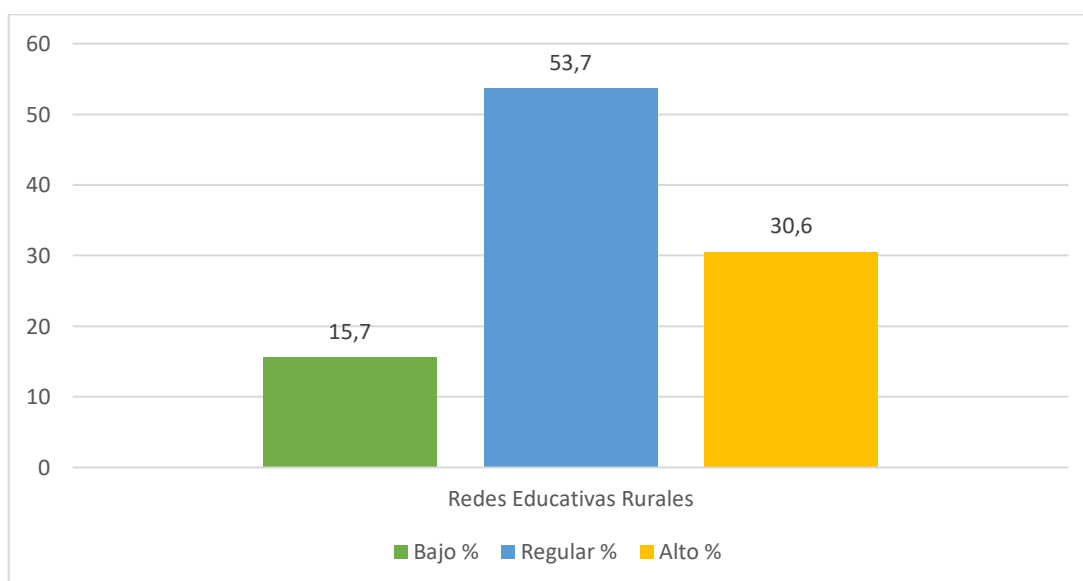


Figura 7. Nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023

Fuente: Tabla 14

De la tabla 12 y figura 7 se observa, referente al nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023, de un total de 134 docentes, el 15,7% manifiestan demostrar un compromiso organizacional bajo, el 53,7% manifiestan demostrar un compromiso organizacional regular, mientras que el 30,6% manifiestan demostrar un compromiso organizacional alto. Estos resultados nos permiten concluir que el nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro es regular.

4.2.1. Discusión objetivo específico II

Con respecto al nivel de compromiso organizacional docente por red educativa rural (tabla 12, figura 5), la red educativa de San Antón 01 en sus resultados evidencia que existe un nivel alto, permitiéndonos afirmar que la mayoría de los docentes se sienten comprometidos con la red educativa y su institución, cuyos estados psicológicos de identificación tienen como base el deseo, la necesidad y el deber; mientras que las redes educativas de Samán 01, Samán 02 y Chupa 01 se evidencia un nivel regular, lo que nos permite afirmar que algunos docentes se sienten comprometidos en lo que consideran necesario y suficiente. No obstante, la red educativa de Santiago de Pupuja se ubica en el nivel bajo, permitiéndonos afirmar que el compromiso de los docentes es insuficiente o escaso. Referente al nivel de compromiso organizacional docente por dimensiones (tabla 13, figura 6) la mayoría de docentes consideran que la dimensión normativa y afectiva predominan de manera regular en las redes educativas rurales; es decir, existe una sensación de obligación, lealtad y deuda; así como, orgullo de pertenencia hacia la institución. En relación al compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales en forma general se presenta en el nivel regular (Tabla 14), si observamos a nivel de las redes educativas (Tabla 12) Santiago de Pupuja tiene un nivel bajo, San Antón un nivel alto y las demás se mantienen en el nivel regular. Ahora, en función de las dimensiones (Tabla 13) las que muestran mayor incidencia son la normativa y afectiva, mientras la de menor incidencia es la calculada. Considerando los estudios de Barraza y Acosta (2008), podemos afirmar que la mayoría de los docentes manifiesta, de forma regular, una identificación psicológica y marcado orgullo de pertenencia a la institución educativa, así como, la solidaridad, aprehensión con los problemas y predisposición a los cambios organizacionales. Además, de un regular apego de carácter material con la institución y estabilidad laboral con niveles aceptables de dedicación y esfuerzo. Ello, con un regular sentimiento de valor de lealtad y obligación de permanecer en la institución por una sensación de deuda por las oportunidades y recompensas recibidas.

Este estudio guarda relación con la investigación realizada por Rengifo y Villasis (2019), donde se muestra un nivel preponderante respecto al compromiso organizacional docente de 52.50% en el nivel bueno (en caso de la RER San Antón 01). Asimismo, en la investigación de Bacalla (2018), sus resultados demuestran que

existe una mayor incidencia en la dimensión compromiso normativo con un 65%, concluyendo la existencia de un nivel medio de compromiso organizacional en general. Para Barraza y Acosta (2008), cuyos resultados demuestran que la dimensión con mayor incidencia es la afectiva y la de menor incidencia la calculada.

Según los resultados obtenidos y acorde a nuestro sustento teórico podemos afirmar que el compromiso organizacional se enmarca en aquel vínculo o lazos que se establecen entre el docente y su institución educativa, que fluye en un contexto de lealtad, permanencia y desempeño laboral. Es decir, como una fuerza de identificación de un individuo con su organización (Mowday, como se citó en Lagomarsino, 2003, p. 79). El cual se presenta en un constructo multidimensional que comprende una identificación psicológica, un apego de carácter material y un sentimiento de obligación hacia la institución (Meyer y Allen, 1991, como se citó en Montoya, 2014, p. 10). Cuya naturaleza nace en el deseo, necesidad y deber como componente actitudinal cuyos estados psicológicos oscilan en menor o mayor medida (Ojeda et al., 2016). Ello debido a las adecuadas condiciones laborales y una positiva imagen institucional que genera un sentido de pertenencia, responsabilidad y compromiso (Estrada y Gallegos, 2021). Exteriorizándose en la calidad de los procesos educativos, motivación de los docentes con la enseñanza y adhesión a los objetivos institucionales (Gallegos y López, 2019). En ese sentido, el compromiso organizacional se convierte en un indicador del desempeño del personal.

Si bien, el nivel de compromiso organizacional docente en sus tres dimensiones se evidencia en un nivel regular, datos que corroboran lo planteado en la hipótesis de investigación. No obstante, es necesario aclarar que las dimensiones más representativas fueron la normativa y afectiva, y la de menos representatividad fue la calculada. En ese sentido, los directivos de la institución educativa están atentos a los vínculos afectivos y emocionales del personal docente con la institución; ello debido a que las motivaciones sujetas a garantizar su estabilidad laboral probablemente no tienen la misma eficacia productiva que aquellos docentes que evidencien un compromiso emocional por su institución.

4.3. Grado de relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023

Para poder determinar el grado de relación entre las variables liderazgo distribuido y compromiso organizacional docente; primeramente, se utilizó las tablas de contingencia que muestran la relación que existe entre las variables ordinales, haciendo uso de la estadística descriptiva:

Tabla 15

Información cruzada de los resultados de las variables liderazgo distribuido y compromiso organizacional docente

		Compromiso organizacional docente					Total
		Nada	Poco	Suficiente	Bastante	Mucho	
Nada	f	0	0	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Poco	f	0	0	4	4	0	8
	%	0%	0%	3,0%	3,0%	0,0%	6,0%
Liderazgo distribuido Suficiente	f	0	0	24	19	1	44
	%	0%	0%	17,9%	14,2%	0,7%	32,8%
Bastante	f	0	0	7	66	4	77
	%	0%	0%	5,2%	49,3%	3,0%	57,5%
Mucho	f	0	0	0	1	4	5
	%	0%	0%	0,0%	0,7%	3,0%	3,7%
Total	f	0	0	35	90	9	134
	%	0%	0%	26,1%	67,2%	6,7%	100,0%

Fuente: Encuesta a docentes de las Redes Educativas Rurales UGEL Azángaro 2023

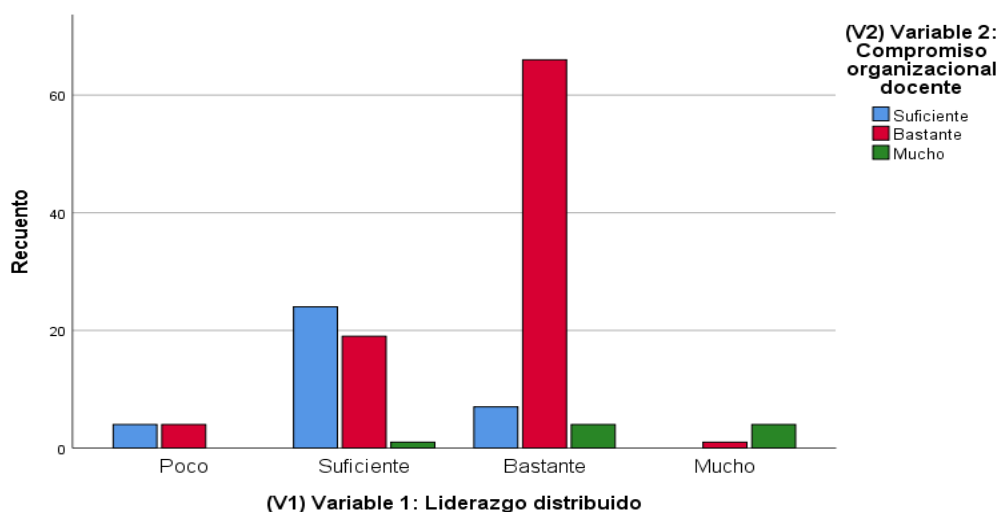


Figura 8. Información cruzada de los resultados de las variables liderazgo distribuido y compromiso organizacional docente

Fuente: Tabla 15

De la tabla 15 y figura 8 se observa que de un total de 134 docentes:

- El 3,0% manifiestan que los directivos demuestran poco liderazgo distribuido, mientras que los docentes manifiestan suficiente compromiso organizacional.
- El 3,0% manifiestan que los directivos demuestran poco liderazgo distribuido, mientras que los docentes manifiestan bastante compromiso organizacional.
- El 17,9% manifiestan que los directivos demuestran suficiente liderazgo distribuido, mientras que los docentes manifiestan suficiente compromiso organizacional.
- El 14,2% manifiestan que los directivos demuestran suficiente liderazgo distribuido, mientras que los docentes manifiestan bastante compromiso organizacional.
- El 0,7% manifiestan que los directivos demuestran suficiente liderazgo distribuido, mientras que los docentes manifiestan mucho compromiso organizacional.
- El 5,2% manifiestan que los directivos demuestran bastante liderazgo distribuido, mientras que los docentes manifiestan suficiente compromiso organizacional.

- El 49,3% manifiestan que los directivos demuestran bastante liderazgo distribuido, mientras que los docentes manifiestan bastante compromiso organizacional.
- El 3,0% manifiestan que los directivos demuestran bastante liderazgo distribuido, mientras que los docentes manifiestan mucho compromiso organizacional.
- El 0,7% manifiestan que los directivos demuestran mucho liderazgo distribuido, mientras que los docentes manifiestan bastante compromiso organizacional.
- El 3,0% manifiestan que los directivos demuestran mucho liderazgo distribuido, mientras que los docentes manifiestan mucho compromiso organizacional.

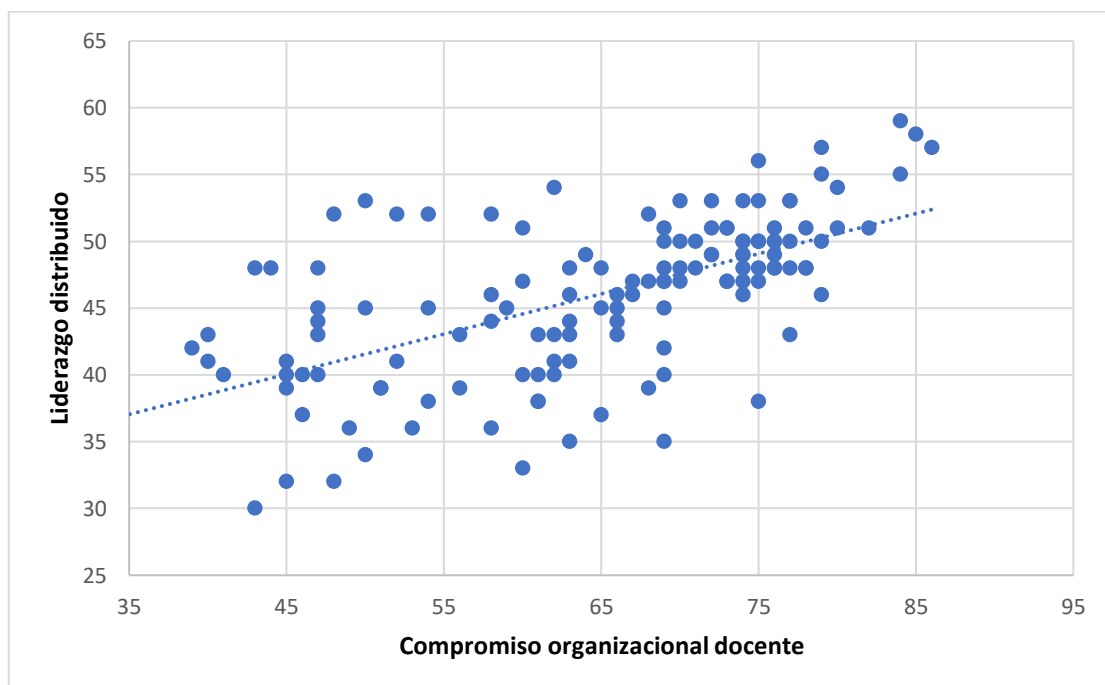


Figura 9. Grado de dispersión del liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente

La figura 9, nos permite visualizar el grado de dispersión que existe entre las variables de estudio liderazgo distribuido frente al compromiso organizacional docente cuyo patrón muestra una clara tendencia creciente hacia el lado derecho, evidenciando una correlación positiva y directa entre las variables.

4.3.1. Prueba de normalidad

En esta parte identificamos si los datos recabados a través de los instrumentos de investigación tienen una distribución normal, para tal fin nos planteamos la siguiente hipótesis de normalidad:

Paso 1: Plantear la hipótesis de normalidad

H_0 : Los datos siguen una distribución normal

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal

Paso 2: Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ (Margen de error)

Paso 3: Test de normalidad

Si $n > 50$ se aplica Kolmogorov – Smirnov

Si $n < 50$ se aplica Shapiro – Wilk

Paso 4: Criterio de decisión

Si $p_valor < 0.05$ se rechaza la H_0

Si $p_valor \geq 0.05$ se acepta la H_0

Paso 5: Resultados

Tabla 16

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Liderazgo distribuido	,118	134	,000
Compromiso organizacional docente	,111	134	,000

Fuente: Análisis SPSS v.26

Debido a que la muestra es mayor a 50, se utilizó el estadístico de Kolmogorov – Smirnov, en donde el p _valor de las variables liderazgo distribuido y compromiso organizacional docente es de 0.00 para ambas variables, siendo menores al nivel de significancia $\alpha = 0.05$. Motivo por el cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que los datos no siguen una distribución normal, por lo cual se utilizará la prueba no paramétrica de análisis Rho – Spearman.

4.3.2. Prueba de hipótesis para el objetivo general

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis

H_0 : No existe correlación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023

H_1 : Existe correlación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023

Paso 2: Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ (Margen de error)

Paso 3: Prueba estadística

Tabla 17

Prueba de hipótesis

		Liderazgo distribuido	Compromiso organizacional docente
Rho de Spearman	Liderazgo distribuido	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,627**
		N	. 134
	Compromiso organizacion al docente	Coeficiente de correlación	,627**
	Sig. (bilateral)	1,000	.
	N	134	134

Fuente: Análisis SPSS v.26

Paso 4: Criterio de decisión

El $p_valor = 0.00 < 0.05$ se rechaza la H_0

Debido a que el p_valor calculado es igual a 0.00 y este es menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con un grado de correlación positiva determinada por el $Rho = ,627$ de la correlación de Spearman. Según la tabla 6, se puede afirmar con un 95% de confianza la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo distribuido y compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023.

4.3.3. Discusión del objetivo general

A partir de los hallazgos encontrados, se ha aceptado la hipótesis alterna del objetivo general, donde se determina que existe una correlación y asociación positiva moderada entre las variables de investigación del liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente con un $Rho = 0,627$ (correlación de Spearman). Es decir, la designación formal de responsabilidades; así como, la elección del personal adecuado ante situaciones externas, el desarrollo del potencial de liderazgo del personal, la promoción de un liderazgo voluntario en función a metas y objetivos en un ambiente con condiciones apropiadas para liderar, se asocia con una marcada identificación psicológica del personal, orgullo de pertenencia, aprehensión a los problemas y predisposición a los cambios institucionales; además de generar un sentimiento de obligación y valor de lealtad con oportunidades y recompensas.

Estos resultados guardan cierta afinidad con algunas investigaciones presentadas en nuestros antecedentes; tales como Gallegos y López (2019) que, a través de la descomposición de los efectos de las variables latentes exógenas, el liderazgo distribuido (basado en un trabajo cooperativo, apoyo del directivo y equipo de gestión y participación en la toma de decisiones) y el compromiso organizacional docente muestran cargas altas que garantizan una fuerte relación entre las variables de estudio, demostrado en un alto valor $\gamma = 0,58$ (estandarizado). Si bien, las dimensiones empleadas en la variable liderazgo distribuido para esta investigación hacen referencias a otras, estas se encuentran inmersas en las dimensiones pragmáticas, incremental y cultural. Además, sostiene que la colaboración del

personal, el fomento de un clima favorable mejorará la gestión a nivel académico y el desarrollo profesional colectivo, asimismo, motivará a los docentes a la dedicación de tareas, objetivos institucionales, preocupación por los estudiantes, su rol docente y profesionalismo.

En lo que respecta al estudio realizado por Pons (2009) quién demostró la magnitud del efecto del liderazgo distribuido y el compromiso de los docentes; donde los directivos y docentes tienen la posibilidad de ejercer un liderazgo distribuido facilitado, orquestado y apoyado; es decir, se comparte información, tome decisiones en equipo, de forma cooperativa, con la finalidad de lograr acuerdos y planificaciones consensuadas. Además, se afirma que una enseñanza efectiva no solo requerirá de habilidades intelectuales, sino también las afectivas que serán los engranajes para el desarrollo profesional.

En la investigación realizada por Choque (2022), si bien este estudio se desarrolla a través de una prueba de regresión lineal múltiple cuyo R^2 ajustado explica que el 52,6% del desempeño docente es explicado por variables independientes, siendo una de estas el liderazgo distribuido; en su cuarta conclusión determina la influencia relevante del liderazgo distribuido con respecto a la dimensión participación en la gestión de la escuela por los docentes a través de compromisos y asignación de responsabilidades.

En tanto Cáceres (2022) en sus resultados mostró un $\rho = 0,518$ del coeficiente de correlación de Spearman, concluyendo que existe una correlación positiva considerable entre el aprendizaje organizacional y el liderazgo distribuido de los docentes. Estos resultados permiten determinar una participación y exigencia a los docentes en los procesos de desarrollo y mejora permanente de las prácticas educativas. Es decir, el liderazgo distribuido genera el compromiso, desarrollo de competencias y conocimientos de los agentes educativos ante situaciones de mejora y comprometidos al cambio.

Si bien estas investigaciones difieren en algunos aspectos, mantienen un rasgo común que es la correspondencia que existe entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en ciertos indicadores.

Ahora, según al sustento teórico asumido en este estudio podemos deducir, a partir de las investigaciones de Macbeath (2011), que efectivamente el liderazgo distribuido es una delegación de tareas y responsabilidades formales e informales de múltiples niveles, selectivo y jerárquico; donde el personal debe estar predispuesto a aceptar responsabilidades acorde a la naturaleza de la tarea y las situaciones internas y externas que se presenten; asimismo, deben actuar con iniciativa y de forma creativa a los cambios. En cuanto, al compromiso organizacional, según los estudios de Barraza y Acosta (2008), inferimos que este se concibe como aquel impulso psico-emocional o nivel de identificación que provoca en el individuo esa sensación y necesidad de entrega e involucramiento con la organización de la cual forma parte.

Si bien, el proceso de descentralización en la toma de decisiones en las instituciones educativas permite el desarrollo de su autonomía, esto inevitablemente conlleva al incremento de responsabilidades en los directivos y docentes debido a que serán considerados como los primeros responsables de los resultados obtenidos en la rendición de cuentas. En ese sentido, los directivos están llanos a hacer frente a las demandas sociales y dejar en alto el nombre de su institución, a través de un trabajo en conjunto y cooperativo mediante un liderazgo distribuido cuyo adecuado desarrollo conllevará a la motivación de los docentes en el proceso de enseñanza, dedicación a la tarea encomendada, adhesión a los objetivos educativos y sobre todo a la identificación con la institución educativa; es decir, a su compromiso organizacional.

Finalmente, estos resultados no pueden ser generalizados en otros contextos o realidades temporales, solo tendrán validez en las redes educativas rurales mencionadas, motivo por el cual se tendrá que realizar otras investigaciones para poder profundizar y fortalecer este estudio.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El grado de correlación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023 es positivo moderada con un valor de significancia de 0,627 de correlación Rho de Spearman. Esto implica que un buen nivel de liderazgo distribuido corresponde un buen nivel de compromiso organizacional docente.

SEGUNDA.- El nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023, según las percepciones de los docentes es alto en un 47,0%, regular en un 34,3% y bajo en un 18,7%. Lo que significa que un grupo considerable de docentes consideran que los coordinadores y directores designan formalmente responsabilidades, eligen al personal adecuado ante situaciones externas para la asignación de responsabilidades, desarrollan el potencial de liderazgo del personal, promueven un liderazgo voluntario en función a metas y objetivos en un ambiente en condiciones apropiadas para liderar.

TERCERA.- El nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023, a través de la percepción de los docentes es alto en un 30,6%, regular en un 53,7% y bajo en un 15,7%. Ello demuestra que la mayoría de docentes manifiestan que regularmente mantienen una marcada identificación psicológica, orgullo de pertenencia, aprehensión a los problemas y predisposición a los cambios institucionales; además generan un sentimiento de obligación y valor de lealtad debido a las oportunidades y recompensas recibidas.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Realizar investigaciones similares en las redes educativas rurales de otras provincias de la región de Puno, con el fin de profundizar e identificar patrones comunes de liderazgo distribuido y compromiso organizacional docente que permitan mejorar el servicio de la calidad educativa y por ende la mejora de los logros de aprendizajes de los estudiantes.

SEGUNDA.- Fortalecer a través de capacitaciones o talleres las competencias en temas de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro, ello debido a que en algunas redes educativas mayormente se percibe esta variable a un nivel bajo.

TERCERA.- Generar estrategias que promuevan las recompensas y oportunidades en los docentes con la finalidad de fortalecer su compromiso e identificación con la institución educativa para desempeñarse eficazmente.

BIBLIOGRAFÍA

- Abanto, F. (2019). Compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones de la UGEL N° 02, Lima, 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35830>
- Ahumada, L., González, Á., Pino, M., & Maureira, O. (2017). *Liderazgo distribuido en establecimientos educacionales: Recurso clave para el mejoramiento escolar*. https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/12/IT7_LA_L2_12-12.pdf
- Amador, C. (2017). Ventajas del liderazgo distribuido en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 817–832. <https://doi.org/10.23913/RIDE.V8I15.322>
- Atencio, E., Otero, O., & Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. In *Crescendo*, 11(1), 27–50. <https://doi.org/10.21895/INCRES.2020.V11N1.03>
- Bacalla, J. (2018). Compromiso organizacional docente de una institución educativa pública del distrito de Rioja San Martín, 2018 [Universidad Marcelino Champagnat]. In *Repositorio institucional - UMCH*. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/1417>
- Barraza, A., & Acosta, M. (2008, October). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. 20–35. <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Caceres, S. (2022). Aprendizaje organizacional y liderazgo distribuido en docentes de los centros de educación básica alternativa pública, UGEL 04 Comas 2022 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98897>
- Camasca, C. (2015). Gestión del líder distribuido y el aprendizaje organizacional en II.EE. del área urbano marginal del Asentamiento Humano San Pedro, Red 02,

- UGEL 07 San Luis; Lima, 2015 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17857>
- Campos, A. (2017). *Análisis del liderazgo distribuido en contextos multiculturales y su incidencia en la autonomía pedagógica y organizativa de los IES de Melilla a través de las TIC* [Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/47935>
- Campos, A., Trujillo, J., & Chaves, E. (2019). Liderazgo distribuido en los institutos de educación secundaria de Melilla, España. *Revista de Ciencias Sociales, ISSN-e 1315-9518, Vol. 25, N°. 3, 2019, Págs. 42-58, 25(3), 42–58.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7026733&info=resumen&idioma=ENG>
- Campos, J. (2023). Liderazgo distribuido y desarrollo organizacional en una institución educativa de José Leonardo Ortiz [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105800>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica* (A. J. Paredes Galván, Ed.; Primera edición). Editorial San Marcos.
- Celis, S., & Sánchez, N. (2012). *El liderazgo distribuido en docentes de una Institución Educativa Escolar Particular* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5092/CELIS_SANDY_SANCHEZ_NELLY_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Choque, C. (2022). Liderazgo distribuido y comunidades profesionales de aprendizaje en el desempeño docente en una institución educativa pública - UGEL 03-Lima, 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82100>
- Condori, M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular El Buen Pastor de Puno – 2017.* <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/3656>
- Contreras, L. (2019). *Habilidades de gestión pública: liderazgo distribuido y aprendizaje organizacional en Instituciones Educativas* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3128284>

- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/REDUFOR.V6I1.3854>
- Galdames, M. (2020). *Prácticas directivas de liderazgo creación de oportunidades de desarrollo profesional docente para la mejora escolar. Un estudio de caso en el Municipio de Colina, Chile* [Universitat de Barcelona]. https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/671984/MGC_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallegos, V., & López, P. (2019). Influencia del Liderazgo Distribuido y de la Eficacia Colectiva sobre el Compromiso Organizacional Docente. *2019*, 23, 189–2010. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/9270/7940>
- García, I. (2010). Liderazgo distribuido, una visión innovadora de la dirección escolar: una perspectiva teórica. In *Omnia Año* (Vol. 16, Issue 3). Hartley y Allison. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73716205003.pdf>
- García, I. (2019a). *Coordinación pedagógica y liderazgo distribuido en los institutos de secundaria*. January 2016, 405. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=221940&info=resumen&idioma=SPA>
- García, I. (2019b). *El liderazgo distribuido y la percepción de los equipos directivos de las escuelas públicas de educación primaria madrileñas* [Universidad Pablo de Olavide]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=234712&info=resumen&idioma=SPA>
- García, L., Useche, C., & Schlesinger, M. (2015). *Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario zuliano*. <https://roderic.uv.es/handle/10550/42864>
- Hernández, H., & Pascual, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9(1), 157–164. <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>

- Holguin, J., Villena, M., Soto, C., & Panduro, J. (2020). Competencias digitales, liderazgo distribuido y resiliencia docente en contextos de pandemia. *Revista Venezolana de Gerencia, Universidad Del Zulia*, 38–53. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71064/AC_Holguin_AJA-Villena_GM-Soto_HC-Panduro_RJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos, Universidad de Navarra*, VI(2), 79–83.
- Longo, F. (2008). Liderazgo distribuido, un elemento crítico para promover la innovación. *Capital Humano*, 84–91. <http://pdfs.wke.es/2/1/8/5/pd0000022185.pdf>
- López, P. (2013). Fundamentos epistemológicos del liderazgo distribuido: el caso de la investigación en educación. *Cinta de Moebio*, 47, 83–94. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2013000200003>
- López, P., & Gallegos, V. (2015). Estructura factorial y consistencia interna del inventario de liderazgo distribuido (DLI) en docentes chilenos. *Revista Electrónica Actualidades Investigación En Educación Universidad de Costa Rica*, 15, 1–18. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44741347012.pdf>
- Macbeath, J. (2011). *Liderar el aprendizaje dentro y fuera de la escuela* (I. Ferreira, Ed.). Salesianos Impresores S.A. <https://docplayer.es/70912362-Liderar-el-aprendizaje-dentro-y-fuera-de-la-escuela-john-macbeath.html>
- MINEDU. (2019). *Resultados de las evaluaciones nacionales de logros de aprendizaje 2019 | UMC | Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes*. <http://umc.minedu.gob.pe/resultadosnacionales2019/>
- MINEDU. (2022). *El Perú en PISA 2018 Informe Nacional de Resultados*. <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2022/02/PISA-2018-4feb.pdf>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Murillo, F. (2006). Dirección Escolar para el Cambio: Del liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido. *REICE: Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y*

- Cambio En Educación, ISSN-e 1696-4713, Vol. 4, N°. 4, 2006 (Ejemplar Dedicado a: Dirección Escolar, Factor de Eficacia y de Cambio), Págs. 11-24, 4(4), 11–24.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2148469&info=resumen&idioma=SPA>
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V., & Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11–21.
<https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1412>
- Ojeda, M., Talavera, R., & Berrelleza, M. (2016). *Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios.* <https://www.iiisci.org/journal/pdv/risci/pdfs/xa510qf15.pdf>
- Pons, F. (2009). Incidencia del Liderazgo Distribuido de los Directores de las Escuelas Públicas de Santo Domingo y el Compromiso de sus Docentes. *Studies from Leithwood*, 400–407.
- Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2009). *Mejorar el liderazgo Escolar. Volumen 1: Política y Práctica (Vol. 1).* Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)). <https://www.oecd.org/education/school/44374937.pdf>
- Rengifo, P., & Villasis, J. (2019). Compromiso organizacional docente, un estudio de campo de una institución educativa pública de Contamana, provincia de Ucayali, región Loreto [Universidad Marcelino Champagnat]. In *Repositorio institucional - UMCH.* <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3044>
- Ríos, M., Pérez, L., Sánchez, M., & Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de Educación Superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(29/04/2017), 90–103. <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331251654007.pdf>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(2018), 115–124. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ria/v20n1/a11v20n1.pdf>
- Sanchez, M. (2019). El Coaching Educativo y el Liderazgo Distribuido en la Institución Educativa “Virgen Del Carmen” Del Alto Trujillo 2019 [Universidad César



Vallejo]. In *Repositorio Institucional* - *UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37669>

Sarmiento, A. (2022). Trabajo colaborativo y liderazgo distribuido en la Institución Educativa Virgen de Fátima de Huarmey, Ancash, 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional* - *UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85346>

Victorio, C. (2019). *Liderazgo distributivo y competencias de planeamiento estratégico en el personal docente de la Institución Educativa 34127, Huarautambo, Yanahuanca, 2019* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4956>

Zavaleta, E. (2022). Liderazgo distribuido en la calidad del servicio en las instituciones de educación básica regular, Los Olivos 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional* - *UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83209>



ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DISTRIBUIDO

Estimado(a) docente:

El presente instrumento está orientado a recoger información relevante respecto a sus percepciones sobre el desarrollo del liderazgo distribuido en su Red Educativa Rural. Es importante señalar que no hay respuestas correctas o incorrectas. Su opinión es la única respuesta correcta. Las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales, anónimas y la información será procesada sistemáticamente.

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

Nada	1
Poco	2
Suficiente	3
Bastante	4
Mucho	5

Le agradecemos seguir las siguientes instrucciones:

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

Ítems		1	2	3	4	5
		Nada	Poco	Suficiente	Bastante	Mucho
1	En la RER o IE se designa formalmente responsabilidades de liderazgo a los docentes acorde a una estructura preestablecida.					
2	Los docentes ejercen el liderazgo de acuerdo a los roles y atribuciones de sus cargos.					
3	La designación de roles formales de liderazgo brinda un alto grado de seguridad al personal.					
4	Se asigna responsabilidades de liderazgo frente a acontecimientos externos y acumulación de tareas.					
5	Frente a situaciones externas, la asignación de responsabilidades de liderazgo se hace en función a la experiencia y capacidad del personal.					

6	Ante acontecimientos externos, la asignación de responsabilidades de liderazgo se decide a través de la confianza y el papel cooperador del personal.					
7	La asignación de responsabilidades de liderazgo se orienta en función a metas institucionales.					
8	La asignación de responsabilidades de liderazgo se alinea a objetivos de largo plazo en función de la mejora escolar.					
9	El liderazgo concentrado en una persona debilita la cultura y el trabajo cooperativo para el logro de los objetivos institucionales.					
10	En la RER o IE se fomenta el desarrollo del liderazgo de forma gradual.					
11	En la RER o IE se promueve la demostración de las capacidades de los nuevos líderes.					
12	En la RER o IE la creencia y confianza en uno mismo son necesarias para liderar.					
13	En determinada situación, el liderazgo es asumido más que delegado.					
14	En la RER o IE se permite iniciativas de liderazgo de manera voluntaria.					
15	Ante determinado acontecimiento siempre habrá un líder con la predisposición de asumir responsabilidades.					
16	En la RER o IE se realiza una serie de actividades en donde los agentes educativos se encuentran involucrados.					
17	En la RER o IE se percibe un ambiente y condiciones apropiadas para liderar.					
18	La fortaleza de la RER o IE reside en su inteligencia, energía colectiva y un ambiente apoyador.					

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE

Estimado(a) docente:

El presente instrumento está orientado a recoger información relevante respecto a sus percepciones sobre el compromiso organizacional docente en su Red Educativa Rural. Es importante señalar que no hay respuestas correctas o incorrectas. Su opinión es la única respuesta correcta. Las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales, anónimas y la información será procesada sistemáticamente.

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

Nada	1
Poco	2
Suficiente	3
Bastante	4
Mucho	5

Le agradecemos seguir las siguientes instrucciones:

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

	Ítems	1	2	3	4	5
		Nada	Poco	Suficiente	Bastante	Mucho
1	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta institución.					
2	Siento que cualquier problema en esta institución también es mi problema.					
3	Me siento feliz cuando todo funciona bien en la institución.					
4	Tengo predisposición para adaptarme a los cambios organizacionales de la institución.					
5	Si continuo en esta institución es por las ventajas y beneficios que percibo.					
6	Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					



7	Trabajo en esta institución por la estabilidad laboral que me brinda.					
8	El esfuerzo y dedicación que doy a esta institución son a niveles aceptables.					
9	Creo que no podría dejar esta institución porque tengo la obligación de permanecer en ella.					
10	Esta institución se merece mi lealtad.					
11	Creo que le debo mucho a esta institución.					
12	Creo que no está bien dejar esta institución por las oportunidades y recompensas que me brindaron.					

ANEXO 3

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

“LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LAS REDES EDUCATIVAS RURALES DE LA UGEL AZÁNGARO 2023”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	
Variable 1: O1 Liderazgo distribuido	1.1. Formal	1.1.1. Designación formal de responsabilidades.	En la RER o IE se designa formalmente responsabilidades de liderazgo a los docentes acorde a una estructura preestablecida.	Escala de Likert: - Nada - Poco - Suficiente - Bastante - Mucho Niveles: - Bajo - Regular - Alto	
			Los docentes ejercen el liderazgo de acuerdo a los roles y atribuciones de sus cargos.		
			La designación de roles formales de liderazgo brinda un alto grado de seguridad al personal.		
	1.2. Pragmática	1.2.1. Acontecimientos externos y acumulación de tareas.	Se asigna responsabilidades de liderazgo frente a acontecimientos externos y acumulación de tareas.		
			Frente a situaciones externas, la asignación de responsabilidades de liderazgo se hace en función a la experiencia y capacidad del personal.		
			Ante acontecimientos externos, la asignación de responsabilidades de liderazgo se decide a través de la confianza y el papel cooperador del personal.		
	1.3. Estratégica	1.3.1. Orientación a metas	1.3.1. Orientación a metas		La asignación de responsabilidades de liderazgo se orienta en función a metas institucionales.
					La asignación de responsabilidades de liderazgo se alinea a objetivos de largo plazo en función de la mejora escolar.
		1.3.2. Objetivos a largo plazo para la mejora escolar	1.3.2. Objetivos a largo plazo para la mejora escolar		La asignación de responsabilidades de liderazgo se alinea a objetivos de largo plazo en función de la mejora escolar.

			El liderazgo concentrado en una persona debilita la cultura y el trabajo cooperativo para el logro de los objetivos institucionales.	
	1.4. Incremental	1.3.3. Debilidad de la pericia concentrada	En la RER o IE se fomenta el desarrollo del liderazgo de forma gradual.	
		1.4.1. Desarrollo del potencial de liderazgo	En la RER o IE se promueve la demostración de las capacidades de los nuevos líderes.	
		1.4.2. Demostración de capacidad de liderazgo	En la RER o IE la creencia y confianza en uno mismo son necesarias para liderar.	
		1.4.3. Creencia y confianza en sí mismo	En determinada situación, el liderazgo es asumido más que delegado.	
	1.5. Oportunidad	1.5.1. Liderazgo adoptado	En la RER o IE se permite iniciativas de liderazgo de manera voluntaria.	
		1.5.2. Iniciativa voluntaria de liderar	Ante determinado acontecimiento siempre habrá un líder con la predisposición de asumir responsabilidades.	
		1.5.3. Energía por liderar	En la RER o IE se realiza una serie de actividades en donde los agentes educativos se encuentran involucrados.	
	1.6. Cultural	1.6.1. Liderazgo se expresa en actividades	En la RER o IE se percibe un ambiente y condiciones apropiadas para liderar.	
		1.6.2. Ambiente y condiciones para liderar	La fortaleza de la RER o IE reside en su inteligencia, energía colectiva y un ambiente apoyador.	
		1.6.3. Inteligencia, energía colectiva y ambiente apoyador		
Variable 2: O2	2.1. Afectivo	2.1.1. Marcado orgullo de pertenencia.	Estoy orgulloso(a) de trabajar en esta institución.	Escala de Likert:

Compromiso organizacional docente	2.1.2. Solidaridad y aprehensión con los problemas. 2.1.3. Felicidad ante un buen funcionamiento. 2.1.4. Predisposición a los cambios organizacionales	Siento que cualquier problema en esta institución también es mi problema.	<ul style="list-style-type: none"> - Nada - Poco - Suficiente - Bastante - Mucho Niveles: <ul style="list-style-type: none"> - Bajo - Regular - Alto 	
		Me siento feliz cuando todo funciona bien en la institución.		
		Tengo predisposición para adaptarme a los cambios organizacionales de la institución.		
		Si continuo en esta institución es por las ventajas y beneficios que percibo.		
	2.2. Calculado	2.2.1. Apego de carácter material.		Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.
		2.2.2. Oportunidades reducidas fuera de la institución.		Trabajo en esta institución por la estabilidad laboral que me brinda.
		2.2.3. Estabilidad laboral		El esfuerzo y dedicación que doy a esta institución son a niveles aceptables.
		2.2.4. Dedicación y esfuerzo a niveles aceptables.		Creo que no podría dejar esta institución porque tengo la obligación de permanecer en ella.
	2.3. Normativo	2.3.1. Sentimiento de obligación		Esta institución se merece mi lealtad.
		2.3.2. Valor de lealtad		Creo que le debo mucho a esta institución.
		2.3.3. Sensación de deuda		Creo que no está bien dejar esta institución por las oportunidades y recompensas que me brindaron.
		2.3.4. Oportunidad y recompensa		

ANEXO 4

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE EN LAS REDES EDUCATIVAS RURALES DE LA UGEL AZÁNGARO 2023”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO
<p>GENERAL: ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023?</p>	<p>GENERAL: Determinar el grado de relación entre el liderazgo distribuido y el compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023.</p>	<p>GENERAL: El liderazgo distribuido se relaciona significativamente con el compromiso organizacional docente de las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023.</p>	<p>V1: Liderazgo distribuido</p>	Formal	Designación formal de responsabilidades. Conciencia de rol y atribuciones. Grado de seguridad.	No experimental Descriptivo Correlacional Transaccional	<p>MÉTODO: Inferencial Analógico Formalización Estadístico</p> <p>TÉCNICAS: Recolección de datos: Encuesta por cuestionario Escalas Fichas</p> <p>De procesamiento: Razones Porcentajes Estadígrafos Dispersión Prueba estadística</p>	<p>POBLACIÓN: 206 docentes</p> <p>MUESTRA: 134 docentes</p> <p>Tipo de muestra: Probabilística Aleatoria</p>
<p>ESPECÍFICOS: - ¿Cuál es el nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023?</p>	<p>ESPECÍFICOS : - Identificar el nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas</p>	<p>ESPECÍFICOS OS: - El nivel de liderazgo distribuido en las Redes Educativas Rurales de la</p>		Pragmática	Acontecimientos externos y acumulación de tareas. Líder ad hoc. Confianza y cooperación.			
				Estratégica	Orientación a metas Objetivos a largo plazo			

<p>- ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023?</p>	<p>Rurales de la UGEL Azángaro 2023. - Identificar el nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023.</p>	<p>UGEL Azángaro 2023 es regular. - El nivel de compromiso organizacional docente en las Redes Educativas Rurales de la UGEL Azángaro 2023 es regular.</p>				<p>para la mejora escolar. Debilidad de la pericia concentrada. Desarrollo del potencial de liderazgo. Demostración de capacidad de liderazgo. Creencia y confianza en sí mismo. Liderazgo adoptado. Iniciativa voluntaria de liderar. Energía por liderar. Liderazgo se expresa en actividades. Ambiente y condiciones para liderar. Inteligencia, energía</p>	
			<p>Incremental</p>	<p>Oportunidad</p>	<p>Cultural</p>		



				Sentimiento de obligación. Valor de lealtad. Sensación de deuda. Oportunidad y recompensa.					
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo DIEGO ARMANDO CARPIO QUISPE,
identificado con DNI 43027148 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
“ LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DOCENTE EN LAS REDES EDUCATIVAS RURALES DE LA UGEL
AZÁNGARO 2023 ”

Es un tema original.

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

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

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

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 06 de FEBRERO del 20 24


FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo DIEGO ARMANDO CARPIO QUISPE,
identificado con DNI 43027148 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ LIDERAZGO DISTRIBUIDO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DOCENTE EN LAS REDES EDUCATIVAS RURALES DE LA UGEL

AZÁNGARO 2023 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 06 de FEBRERO del 20 24


FIRMA (obligatoria)



Huella