

Liderazgo de servicio en el compromiso de docentes de educación secundaria

Servant Leadership in the Commitment of Secondary Education Teachers

^aJosé Benites Barrionuevo¹ 

^bCarlos Enrique Calderón Calderón¹ 

¹Universidad Nacional de Trujillo

Recibido: Mayo, 2025 / Aceptado: Junio 2025 / Publicado: Junio 2025

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de liderazgo de servicio en el compromiso de los docentes de secundaria; fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transeccional. La muestra de 267 docentes, muestreo no probabilístico, la técnica fue la encuesta en escala tipo Likert para cada variable, en cuanto al procesamiento de datos se empleó la estadística descriptiva e inferencial, mediante el software estadístico IBM SPSS y Excel. En cuanto a los resultados más relevantes, se ha obtenido al aplicar la regresión ordinal un ajuste estadísticamente significativo, con un chi-cuadrado de 310.303 ($p < 0.001$) y un chi-cuadrado de Pearson de 816.397 ($p < 0.001$); además, el Pseudo R-cuadrado de 0.668, lo que indica que el liderazgo de servicio explica el 68.7% de la varianza en el compromiso docente, subrayando su impacto que confirma la hipótesis. Se concluye que el liderazgo de servicio influye en el compromiso docente y en las dimensiones: compromiso con la realidad social, compromiso con la enseñanza, compromiso con los estudiantes, compromiso con el perfil profesional de los docentes de secundaria, estos hallazgos enfatizan la influencia moderada de dicho liderazgo en el contexto educativo.

Palabras clave: *Liderazgo de servicio, compromiso docente, educación secundaria.*

ABSTRACT

The research aimed to determine the influence of servant leadership on the commitment of secondary school teachers; it was basic, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design. The sample of 267 teachers, non-probability sampling, the technique was the Likert-type scale survey for each variable, regarding data processing, descriptive and inferential statistics were used, with the statistical software IBM SPSS and Excel. Regarding the most relevant results, a statistically significant fit was obtained when applying ordinal regression, with a chi-square of 310.303 ($p < 0.001$) and a Pearson chi-square of 816.397 ($p < 0.001$); in addition, the Pseudo R-squared of 0.668, which indicates that servant leadership explains 68.7% of the variance in teacher commitment, highlighting its impact that confirms the hypothesis. It is concluded that service leadership influences teacher commitment and the dimensions: commitment to social reality, commitment to teaching, commitment to students, commitment to the professional profile of secondary school teachers. These findings emphasize the moderate influence of such leadership in the educational context.

Key words: *Servant leadership, teacher commitment, secondary education.*

INTRODUCCIÓN

El liderazgo de servicio se constituye en uno de los modelos más investigados en los cincuenta últimos años, ha demostrado un impacto positivo en humanos, grupos e instituciones. Es un modelo que abarca muchas dimensiones que considera al ser humano en su totalidad (Villar, 2020). En educación el liderazgo es clave para la formación docente, promoviendo relaciones interpersonales y socioafectivas que mejoran el aprendizaje (Ortiz Terán, 2021). Desarrollar estas cualidades en los docentes favorece la existencia de líderes con vocación de servicio, empatía y solidaridad, convirtiéndolos en ejemplos a seguir (Pompa y Pérez, 2015). Este modelo de liderazgo gana importancia en ámbitos sociales, políticos, económicos y educativos Silva y Vivas (2016).

Referente al compromiso docente, este se relaciona estrechamente con el sentido de pertenencia que muestra cada colaborador en su centro laboral (Rodríguez, 2017). Por su parte Villanueva (2020), precisa en su trabajo de investigación que el compromiso docente se refiere y está enfocado en el actuar del docente. A nivel mundial solo el 13% de la población laboral está comprometida con su labor, y en nuestro país, el 16%. Esto muestra que no existe avances significativos en generar empleados comprometidos que es crucial para las organizaciones, ya que afecta el rendimiento y productividad de los docentes, quienes, cuando están satisfechos, tienden a estar más motivados y comprometidos (Bayona et al., 2020).

Sustentan esta variable: liderazgo de servicio, la teoría de la identidad social Tajfel (1978), que resalta cómo la identificación con un grupo impacta en la dinámica de liderazgo y la eficacia de los líderes servidores. También, la teoría del liderazgo basado en valores de Patterson (2003) que plantea que el liderazgo de servicio enfatiza en la labor altruista fundamentado en una serie de valores primordiales: el amor, la confianza la humildad, la visión, el empoderamiento; se enfoca en el bienestar y crecimiento de los demás y, en la teoría de la motivación intrínseca de Ryan y Deci (2000), que sostiene que los líderes efectivos se guían por impulsos internos, como un auténtico deseo de servir y beneficiar a los demás; por otro lado, uno de los modelos que se destaca es el **Modelo de liderazgo de servicio** de Van Dierendonck et al. (2017), establecieron una guía con componentes clave del liderazgo de servicio, como empoderamiento, humildad, retroceso, administración y autenticidad.

Otros estudios que afianzan esta teoría son la de Liden et al. (2008), que precisan que el líder servidor tiene la característica de sacar provecho de todas las competencias y capacidades que poseen sus trabajadores, asimismo tiene la capacidad de entender los anhelos, retos y dificultades de los otros y les ayuda a lograrlo, desarrollando de esta manera su potencial hasta llegar a su máxima consecución. Campbell (2003), menciona

que los líderes servidores poseen la suficiente capacidad desarrollada para crear equipos, se desenvuelven de buena manera, unidos, tanto a nivel de jefatura como en las diferentes áreas, no tienen intereses políticos, hechos malintencionados o escenarios de conflictos en cada momento para modificar los resultados posteriores a una decisión, no descansan sin antes haber realizado acciones. Este tipo de líderes tienen la creencia en la hermandad y, por ello, todos sus seguidores son apreciados en igualdad sin discriminación alguna. Zalles (2011), este autor precisa que un líder es el agente que tiene la capacidad de tener la visión, metas, objetivos y diferentes actividades para intervenir en los integrantes de la empresa o institución, además su idea radica en dejar de lado el concepto que se tiene sobre los líderes actuales, como el agente de ser mejor que otro; el líder, asimismo, menciona que es la persona que encuentra y da soluciones a las dificultades y problemas, e involucra a los demás a crear y desarrollar acciones para la rápida solución de estos.

La variable compromiso docente se refuerza con la teoría del comportamiento organizacional de Robbins y Judge (2009), que afirma que el compromiso es el impacto positivo que aporta todo ser humano en cuanto a su conducta personal, dentro de un grupo y estructuras internas de la institución. Asimismo, La Teoría de la Expectativa de Vroom (1964), que considera que constituye un marco teórico que analiza cómo las expectativas individuales influyen en la motivación y en los comportamientos dentro del ámbito laboral. También, la teoría de la Identidad Profesional de Evetts (2003), que investiga el proceso mediante el cual los educadores construyen y definen su identidad en el marco educativo; esta identidad no es fija, sino que se desarrolla a través de un proceso dinámico que incluye la interacción con colegas, la cultura institucional y las vivencias personales. Por otro lado, uno de los modelos que se destaca es el de Sánchez y Ramos (2012), quien lo ha estructurado teniendo en cuenta: compromiso con la realidad social, compromiso con la enseñanza, compromiso con los estudiantes y compromiso con el perfil profesional las mismas que van ayudar a medir el compromiso de los docentes en sus instituciones educativas.

Más estudios que abordan esta variable, se tiene a Yun (2020), que precisa que el compromiso docente engloba una cantidad de competencias, destrezas y capacidades las mismas que son utilizadas por los docentes para cumplir y lograr de objetivos y metas educativas, con la pertinente y adecuada gestión pedagógica se consigue como principal resultado el compromiso personal y docente y se va evidenciar en su capacitación constante, el eficiente desarrollo de su rol pedagógico, en especial, el pleno manejo de su disciplina, capacitado para el desempeño de la planificación curricular, siempre en la búsqueda de herramientas y técnicas para solucionar percances presentados en el trabajo diario. Por su parte, Alcázar (2022), expresa que el compromiso del docente se vincula directamente con la gestión, la comodidad y satisfacción del equipo docente en la institución donde se desempeña y sobre todo la función que ejecuta, son elementos vitales que se involucran de forma directa con la gestión del personal. Así también, Nias (1981), enfatiza que el compromiso docente

es una característica que hace posible diferenciar a los que son auténticos docentes y a los que poseen interés por actividades que no guardan relación con la educación; desde este parámetro, se puede evidenciar a los maestros que, de forma adecuada, pertinente, óptima desempeñan su labor diferenciándose de otros que no evidencian una real preocupación por sus escolares.

En este mismo contexto, existen numerosas investigaciones relacionadas con las variables de estudio, así tenemos a Harijanto et al. (2021), en su trabajo investigativo de enfoque cuantitativo correlacional, concluyeron que existe correlación positiva significativa entre liderazgo de servicio (X1) y el compromiso del docente con la institución (Y), indicada a través de una ecuación de regresión lineal simple $\hat{Y} = 63,094 + 0,501X1$. con coeficiente de correlación $r_{y1} = 0,73$, coeficiente de determinación $R_{y12} = 0,5361$.

Similar investigación fue la de Huamancha (2022), que empleó el enfoque cuantitativo, diseño correlacional, sus hallazgos muestran que el 96,8% de encuestados precisan que existe un adecuado liderazgo en la institución educativa; así mismo, el 93,7% consideran que existe compromiso docente en las diferentes actividades que está inmerso el docente, concluyendo que, si existe un adecuado y efectivo liderazgo, el compromiso docente será mayor.

Parecido trabajo es el de Vhalery et al. (2024), que recogió datos a través de encuestas y se sistematizó con la técnica de análisis de ruta. Los hallazgos revelaron la contribución total, tanto directa como indirecta, de la variable liderazgo de servicio en el compromiso innovador. Concluyeron que las implicaciones de estos resultados son significativos, y pueden ser aprovechadas por líderes, directores de escuelas y formuladores de políticas educativas a nivel nacional y regional, con el fin de fortalecer el liderazgo de servicio y fomentar el intercambio de conocimientos para potenciar el compromiso laboral innovador entre los docentes. Considerando lo anterior descrito, se plantea el problema general: ¿De qué manera influye el liderazgo de servicio en el compromiso de los docentes de secundaria de Trujillo?

MATERIALES O MÉTODOS

Objeto de estudio

La investigación examina el impacto del liderazgo de servicio en el compromiso laboral de los docentes; es decir, cómo las prácticas de liderazgo centradas en el servicio influyen en el nivel de compromiso de los educadores de una institución, con el fin de desarrollar propuestas que optimicen estos aspectos en el contexto educativo.

Población y muestra

La población fue de 858 educadores de secundaria de Trujillo. La población es el

conjunto de unidades que cumplen con cualidades comunes de lo que uno quiere estudiar; así también, menciona que la muestra viene a ser parte de ese todo de elementos, precisado por sus características (Hernández et al., 2014). Para esta investigación se trabajó con un muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador: 267 docentes que desarrollaron los cuestionarios compartidos por la red, en concordancia y permiso concedido por la institución donde se llevó a cabo la investigación.

Tipo de estudio

La investigación fue básica, orientada a incrementar el conocimiento sobre liderazgo de servicio en el compromiso docente (Ezequiel, 2011). El diseño fue no experimental y transeccional, caracterizado por su enfoque cooperativo, flexible y participativo, con énfasis en la acción y desarrollo profesional (Rodríguez et al., 1996).

Diseño

El estudio fue no experimental, transeccional, lo que se justifica por el carácter cooperativo, flexible, simultáneo, complementario, con predominio de la acción y de participación amplia de la secuencia de investigación y desarrollo profesional. Los implicados se unen para dar solución en común a problemáticas asociadas a la práctica profesional, reflexionan sobre su propia realidad y son el principal vehículo para su transformación (Rodríguez et al., 1996).

Instrumentos de recolección de datos

En este estudio se utilizó la encuesta como técnica de investigación, siguiendo a Arias (2012), quien señala que la encuesta busca obtener información de una muestra sobre sí misma o un tema específico. El cuestionario, como instrumento, recopiló datos sobre las variables. Según Behar (2008), el cuestionario es un conjunto de preguntas sobre variables a medir, y su contenido varía según los aspectos evaluados. Los instrumentos de esta investigación mostraron los siguientes resultados en el Alfa de Cronbach: liderazgo de servicio 0,887, compromiso docente 0,933, lo que indica su aplicabilidad. Además, fueron validados por cinco expertos. Principio del formulario

Métodos y técnicas estadísticas para el procesamiento de datos

Para el tratamiento de datos se empleó el software estadístico IBM SPSS y Excel, a través de estos, se procesó los resultados por variables y dimensiones. Para analizar e interpretar los datos se consideró la estadística descriptiva para cada variable y las medidas de variabilidad, a través de regresiones; asimismo para la presentación de datos se utilizó cuadros estadísticos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados descriptivos

A nivel descriptivo, los resultados son los siguientes: de los 267 participantes, en relación a la variable liderazgo de servicio, consideran como excelente, el 73.4 %, bueno el 26.2%, regular el 0.4%. En relación a la dimensión empoderamiento como excelente el 82.0 %, bueno el 16.9%, regular 1.1%. Referente a la dimensión humildad como excelente el 69.7%, bueno el 25.5%, regular el 4.9 %, deficiente el 3.0% y muy deficiente 0.7%. En cuanto a la dimensión administración, excelente 73.8%, bueno el 24.7%, regular el 1.5 %. Por último, en relación a la dimensión autenticidad, excelente el 66.7%, bueno el 28.1% regular el 5.2%. Los participantes valoraron en su mayoría como excelente el liderazgo de servicio, destacando el empoderamiento, administración y humildad. Sin embargo, la autenticidad mostró alta aprobación, aunque con ligeras percepciones negativas en comparación con otras dimensiones, como se observa en la tabla 1.

Tabla N°01:

Resultados descriptivos del liderazgo de servicio y sus dimensiones en docentes de secundaria

Nivel	Liderazgo de servicio	Empoderamiento	Humildad	Retroceso	Administración	Autenticidad
Muy deficiente	0 %	0 %	0 %	0.7 %	0 %	0 %
Deficiente	0 %	0 %	0 %	3.0 %	0 %	0 %
Regular	0.4 %	1.1 %	4.9 %	18.4 %	1.5 %	5.2 %
Bueno	26.2 %	16.9 %	25.5 %	25.5 %	24.7 %	28.1%
Excelente	73.4 %	82.0 %	69.7 %	52.4 %	73.8 %	66.7%

Así también, de los 267 participantes, en relación a la variable compromiso docente, consideran como excelente, el 88.0 %, bueno el 11.6 %, regular el 0.4%. Referente a la dimensión compromiso con la realidad social, como excelente el 79.8 %, bueno el 19.5%, regular 0.7 %. Respecto a la dimensión compromiso con la enseñanza, como excelente el 66.3%, bueno el 33.3 %, regular el 0.4 %, En cuanto a la dimensión compromiso con los estudiantes, excelente 84.3 %, bueno el 15.4%, regular el 0.4 %. Por último, en función a la dimensión compromiso con el perfil profesional, excelente el 92.5%, bueno el 7.1% y regular el 0.4%. Esto significa que los maestros manifestaron una alta valoración del compromiso docente, destacando el perfil profesional y compromiso con estudiantes. Las demás dimensiones también fueron positivamente evaluadas, reflejando una percepción integral y favorable, como se muestra en la tabla 2.

Tabla N°02:

Resultados a nivel de la variable compromiso docente

Nivel	Compromi- so docente	Compromiso con la realidad social	Compromiso con la ense- ñanza	Compromiso con los estu- diantes	compromiso con el perfil profesional
Muy deficiente	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Deficiente	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Regular	0.4 %	0.7 %	0.4 %	0.4 %	0.4 %
Bueno	11.6 %	19.5 %	33.3 %	15.4 %	7.1 %
Excelente	88.0 %	79.8 %	66.3 %	84.3 %	92.5 %

Resultados inferenciales: Prueba de hipótesis

A nivel inferencial se exponen los hallazgos derivados del ajuste de los modelos de regresión ordinal. En este contexto, la prueba de razón de verosimilitud arroja un estadístico chi-cuadrado de 310.303 con 28 grados de libertad, resultando estadísticamente significativo ($p < 0.001$), lo que indica que el modelo proporciona un ajuste adecuado respecto al modelo nulo. En términos de bondad de ajuste, el estadístico chi-cuadrado de Pearson alcanza un valor de 816.397 con 980 grados de libertad ($p < 0.001$), lo que refuerza la validez del modelo especificado. Asimismo, el coeficiente de determinación Pseudo R² de Nagelkerke se sitúa en 0.668, lo cual sugiere que el liderazgo de servicio da cuenta del 68.7% de la varianza observada en los niveles de satisfacción laboral reportados por los docentes participantes. Por consiguiente, El modelo mostró un ajuste importante, indicando que el liderazgo de servicio incide significativamente en el compromiso docente, siendo un factor clave en las diferencias observadas entre los niveles reportados, así se muestra en la tabla 3.

Tabla 3

El liderazgo de servicio influye significativamente en el compromiso docente del nivel secundaria

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Bondad de ajuste			Pseudo R cuadrado		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cua- drado	gl	Sig.	Chi-cua- drado	gl	Sig.	Cox y Snell		
Sólo intersección	1045.702				Pearson	816.397	980	1.000	Nagelkerke	0.688
Final	735.399	310.303	28	0.000	Desvianza	487.206	980	1.000	McFadden	0.172

Función de enlace: Logit.

Los hallazgos derivados del ajuste de los modelos de regresión ordinal, la prueba de razón de verosimilitud arroja un estadístico chi-cuadrado de 51.730 con 2 grados de libertad, resultando estadísticamente significativo ($p < 0.001$), lo que indica que el modelo proporciona un ajuste adecuado respecto al modelo nulo. En términos de bondad de ajuste, el estadístico chi-cuadrado de Pearson alcanza un valor de 0.989 con 2 grados de libertad ($p < 0.001$), lo que refuerza la validez del modelo especificado. Asimismo, el coeficiente de determinación Pseudo R² de Nagelkerke se sitúa en 0.268, lo cual sugiere que el liderazgo de servicio da cuenta del 2.68% de la varianza observada en los niveles de compromiso con la realidad social de los docentes participantes: esto explica que,

la regresión ordinal mostró un ajuste adecuado y significativo, validado por pruebas estadísticas. El liderazgo de servicio explicó una ligera proporción de la varianza en el compromiso con la realidad social del docente, indicando una influencia moderada, tal como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4

El liderazgo de servicio influye significativamente en el compromiso con la realidad social de docentes de secundaria

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Bondad de ajuste			Pseudo R cuadrado		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell		
Sólo intersección	65,257				Pearson	,989	2	,610	Nagelkerke	,268
Final	13,527	51,730	2	,000	Desviación	1,623	2	,444	McFadden	,181

Otros de los hallazgos derivados del ajuste de los modelos de regresión ordinal, la prueba de razón de verosimilitud arroja un estadístico chi-cuadrado de 57.805 con 2 grados de libertad, resultando estadísticamente significativo ($p < 0.001$), lo que indica que el modelo proporciona un ajuste adecuado respecto al modelo nulo. En términos de bondad de ajuste, el estadístico chi-cuadrado de Pearson alcanza un valor de 0.481 con 2 grados de libertad ($p < 0.001$), lo que refuerza la validez del modelo especificado. Asimismo, el coeficiente de determinación Pseudo R² de Nagelkerke se sitúa en 0.266, lo cual sugiere que el liderazgo de servicio da cuenta del 2.66% de la varianza observada en los niveles de compromiso con la enseñanza de los docentes participantes esto explica que, la regresión ordinal mostró un ajuste adecuado y significativo, validado por pruebas estadísticas. El modelo presentó un ajuste estadísticamente significativo, lo que valida su solidez. Aunque la varianza explicada es baja, los resultados indican que el liderazgo de servicio influye en el compromiso con la enseñanza de los docentes encuestados, así se muestran en la tabla 5.

Tabla 5

El liderazgo de servicio influye significativamente en el compromiso con la enseñanza de docentes de secundaria

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Bondad de ajuste			Pseudo R cuadrado		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell		
Sólo intersección	70,434				Pearson	,481	2	,786	Nagelkerke	,266
Final	12,628	57,805	2	,000	Desviación	,811	2	,666	McFadden	,164

Los hallazgos derivados del ajuste de los modelos de regresión ordinal, la prueba de razón de verosimilitud arroja un estadístico chi-cuadrado de 37.949 con 2 grados de libertad, resultando estadísticamente significativo ($p < 0.001$), lo que indica que el modelo proporciona un ajuste adecuado respecto al modelo nulo. En términos de bondad de ajuste, el estadístico chi-cuadrado de Pearson alcanza un valor de 0.697 con 2 grados de libertad ($p < 0.001$), lo que refuerza la validez del modelo especificado. Asimismo, el coeficiente de determinación Pseudo R² de Nagelkerke se sitúa en 0.222, lo cual sugiere que el liderazgo de servicio da cuenta del 2.22% de la varianza observada

en los niveles de compromiso con los estudiantes de los docentes participantes esto explica que, la regresión ordinal mostró un ajuste adecuado y significativo, validado por pruebas estadísticas. El modelo de regresión ordinal presentó un ajuste estadísticamente significativo, respaldado por pruebas de bondad de ajuste. Los resultados indican que el liderazgo de servicio contribuye, a la explicación de la varianza en el compromiso docente con los estudiantes, estos se muestran en la tabla 6.

Tabla 6

El liderazgo de servicio influye significativamente en el compromiso con los estudiantes de docentes de secundaria

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Bondad de ajuste			Pseudo R cuadrado		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	,132	
Sólo intersección	50,090				Pearson	,697	2	,706	Nagelkerke	,222
Final	12,141	37,949	2	,000	Desviación	1,110	2	,574	McFadden	,157

Los hallazgos derivados del ajuste de los modelos de regresión ordinal, la prueba de razón de verosimilitud arroja un estadístico chi-cuadrado de 63.956 con 2 grados de libertad, resultando estadísticamente significativo ($p < 0.001$), lo que indica que el modelo proporciona un ajuste adecuado respecto al modelo nulo. En términos de bondad de ajuste, el estadístico chi-cuadrado de Pearson alcanza un valor de 19.266 con 24 grados de libertad ($p < 0.001$), lo que refuerza la validez del modelo especificado. Asimismo, el coeficiente de determinación Pseudo R² de Nagelkerke se sitúa en 0.217, lo cual sugiere que el liderazgo de servicio da cuenta del 2.17% de la varianza observada en los niveles de compromiso con el perfil profesional de los docentes participantes esto explica que, la regresión ordinal mostró un ajuste adecuado y significativo, validado por pruebas estadísticas. Esto significa que el modelo de regresión ordinal presentó un ajuste estadísticamente sólido, validado por indicadores importantes de verosimilitud y bondad de ajuste. Los hallazgos sugieren que el liderazgo de servicio incide, en el compromiso del docente en cuanto a su perfil profesional, como se muestran en la tabla 7.

Tabla 7

El liderazgo de servicio influye significativamente en el compromiso con el perfil profesional de los docentes de secundaria

Modelo	Información de ajuste de los modelos				Bondad de ajuste			Pseudo R cuadrado		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	,213	
Sólo intersección	154,394				Pearson	19,266	24	,738	Nagelkerke	,217
Final	90,437	63,956	2	,000	Desviación	23,102	24	,514	McFadden	,059

DISCUSIÓN

A nivel de objetivo general: determinar la influencia del liderazgo de servicio en el compromiso laboral de los docentes de secundaria en la UGEL 03, Trujillo. Los resultados

de la regresión ordinal indican un ajuste estadísticamente significativo, con un chi-cuadrado de 310.303 ($p < 0.001$) y un chi-cuadrado de Pearson de 816.397 ($p < 0.001$), confirmando la relación observada. Además, el Pseudo R-cuadrado de 0.668 indica que el liderazgo de servicio explica el 68.7% de la varianza en la satisfacción laboral, subrayando su impacto moderado y confirmando la hipótesis.

Estos resultados se afianzan en la teoría del liderazgo basado en valores de Patterson (2003), que destaca el liderazgo como un servicio altruista, centrado en el bienestar y desarrollo de los demás mediante principios éticos sólidos. Este enfoque promueve una gestión inclusiva y colaborativa. Además, la teoría de la motivación intrínseca de Ryan y Deci (2000) sugiere que los líderes efectivos buscan beneficiar a los demás por razones internas, sin depender de recompensas externas. Estos hallazgos coinciden con Mendieta (2021), quien destaca que el liderazgo de servicio mejora la satisfacción y cooperación del docente. También, con el estudio de Vhalery et al. (2024), que concluyeron que las acciones del líder servidor pueden ser aprovechadas por los directivos de las escuelas para hacer cambios que la educación requiere.

En relación al nivel de la variable compromiso de los docentes de secundaria, los resultados adquiridos muestran que, de los 267 docentes encuestados, el 88.0% se considera comprometido como docente en un nivel excelente y 11.6 como bueno, estas notables cifras sugieren una fuerte identificación con su rol, lo cual es fundamental para la calidad educativa y el desarrollo de relaciones significativas. Los resultados son avalados por la teoría de la Identidad Profesional de Evetts (2003), que manifestó que el compromiso es asumido a través de un proceso mediante el cual los educadores construyen y definen su identidad en el marco educativo y trabajan a favor de ello. También en el estudio de Palomino et al. (2022), quienes concluyeron que una eficiente gestión del grupo, tiene como consecuencia el compromiso docente, en su centro de trabajo.

Las influencias del liderazgo de servicio, en el compromiso laboral y sus dimensiones: compromiso con la realidad social, se tiene un ajuste de los modelos con un chi-cuadrado de 51.730; Chi - cuadrado de Pearson de 0.989 y el coeficiente de Nagelkerke de 0.268. También, con la dimensión: compromiso con la enseñanza, se tiene un chi-cuadrado de 57.805; Chi - cuadrado de Pearson de 0.481 y el coeficiente de Nagelkerke de 0.266. Además, con la dimensión: compromiso con los estudiantes, se tiene un chi-cuadrado de 37.949; Chi - cuadrado de Pearson de 0.697 y el coeficiente de Nagelkerke de 0.222. Por último, para la dimensión compromiso con el perfil profesional, se tiene un chi-cuadrado de 63.956; Chi - cuadrado de Pearson de 19.266 y el coeficiente de Nagelkerke de 0.217

Los resultados se respaldan en la teoría de la identidad social de Tajfel (1978), que vincula el liderazgo servidor con la identificación grupal, afectando la dinámica y eficacia del líder. Asimismo, en la teoría del comportamiento organizacional de Robbins y Judge

(2009) sostiene que los líderes educativos deben generar condiciones para el buen desempeño laboral, basándose en las señales conductuales de los docentes. También, en la teoría de la Identidad Profesional de Evetts (2003), que señala que los docentes desarrollan su identidad comprendiendo el impacto de su compromiso y efectividad en el aula. Por último, se apoya en la teoría de las tres necesidades de McClelland (1961), que identifica la necesidad de logro, de poder y de afiliación como motivaciones clave en el trabajo.

Los hallazgos coinciden con Huamancha (2022), quien afirma que un liderazgo directivo adecuado incrementa el compromiso docente. Igualmente, Palomino et al. (2022) concluyen que una gestión eficiente del personal y un liderazgo eficaz aumentan el compromiso en todas sus dimensiones para lograr los objetivos institucionales; así también, coinciden con Otoyá (2024), quien concluye que la mayor satisfacción en sus centros educativos también incrementa su compromiso como docente en las actividades laborales que realiza.

CONCLUSIONES

Las conclusiones más importantes: El liderazgo de servicio influye en el compromiso docente de los docentes de secundaria de Trujillo, estos hallazgos subrayan la influencia moderada de dicho liderazgo en el contexto educativo. El nivel de liderazgo de servicio influye en la dimensión compromiso con la realidad social en los docentes de secundaria de Trujillo, lo que significa que los docentes asumen sus labores educativas con tendencia a la mejora continua. El nivel de liderazgo de servicio influye en la dimensión compromiso con la enseñanza en los docentes de secundaria de Trujillo, lo que implica que asumen su trabajo de académico con propuestas innovadoras y generan un ambiente afectivo y positivo para el aprendizaje. El nivel de liderazgo de servicio influye en la dimensión compromiso con los estudiantes en los docentes de secundaria de Trujillo, esto se incrementa cuando hay motivación en las escuelas y capacidad para crear entornos de aprendizaje efectivos. El liderazgo de servicio influye en la dimensión compromiso con el perfil profesional de docentes de secundaria de Trujillo, estos hallazgos asumen que los docentes realizan su trabajo por vocación.

REFERENCIAS

- Alcázar Cruz, P. (2022). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Revista de Temas de Coyuntura y Perspectivas*, 5(4), 89–121.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. (Editorial Episteme.).
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062336>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. (Shalmon.).
- Campbell, F. (2003). *El auténtico liderazgo servidor*. 1-36. (pp. 1–36).

- Evetts, J. (2003). The sociological analysis of professionalism: Occupational change in the modern world. In *International Sociology* (Vol. 18, Issue 2, pp. 395–415). <https://doi.org/10.1177/0268580903018002005>
- Ezequiel, A. (2011). *Aprender a investigar nociones básicas para la investigación social*. <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>
- Harijanto, S., B. Dwi, , Yuniar Rahmawaty, & Muhammad Entang. (2021). The increase of teacher's commitment to the organisation through servant leadership reinforcement of the principal and job satisfaction. *Journal of Education, Teaching, and Learning*, 6, 110–118.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (Científica, Vol. 6). https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Huamancha Aguilar Martha Marisol. (2022). *Liderazgo directivo y compromiso docente en cinco Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Coracora, 2022*.
- Liden, R., Wayne, S., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Liderazgo de servicio: Desarrollo de una medida multidimensional y evaluación multinivel. *The Leadership Quarterly*.
- Mendieta Armas Sandra Marina. (2021). *Liderazgo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69739>
- Nias, J. (1981). 'Commitment' and Motivation in Primary School Teachers. *Educational Review*, 33(3), 182–190. <https://doi.org/10.1080/0013191810330302>
- Ortiz Terán, S. R. (2021). La inteligencia emocional en las competencias comunicativas en adolescentes de 1.er y 2.o grado de secundaria, Trujillo 2021. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.
- Otoya Tafur, C. C. (2024). *Estrés, compromiso y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Lima Sur, 2023*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/135975>
- Palomino Dávalos, Y., García Ccahuata, J., Sosa Dueñas, E. K., & Contreras Rivera, R. J. (2022). La gestión del personal y su relación con el compromiso docente: en las instituciones educativas secundarias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 4125–4141. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3763
- Patterson, K. (2003). *Servant Leadership: A Theoretical Model*. http://www.regent.edu/acad/sls/publications/conference_proceedings/servant_leadership_roundtable/2003pdf/patterson_servant_lead
- Pompa Montes de Oca, Yanelis de la Caridad; Pérez López, I. A. (2015). La competencia comunicativa en la labor pedagógica. *Universidad y Sociedad*, 7(3), 160–167.
- Rendika, V., Hendro, P., Ramdayana, I. P., Salmin, & Anggraini, W. P. (2024). The total contribution of the direct and indirect influence of servant leadership on innovative work behavior. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(3), 1492–1501. <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i3.27173>
- Robbins, S. P., & Judge Timothy A. (2009). *Organizational behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1996). Tradición y enfoques en la investigación cualita-

- tiva. *Metología de La Investigación Cualitativa*, October 2014, 23–36.
- Rodríguez Mamani, J. L. (2017). *Compromiso organizacional docente de una Institución Educativa Pública Técnico Productiva del AA.HH. Nueva Magdalena del Distrito Cilleria de Coronel Portillo región Ucayali*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 1(55), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sánchez García, M. R., & Ramos García Ana María. (2012). *Compromiso docente y realidad educativa retos para el maestro del siglo XXI* (Síntesis, Ed.).
- Silva Ponte, R. del P., & Vivas Luna Ivone Lourdes. (2016). *Factores personales y recursos laborales que predicen el Engagement en docentes a tiempo parcial de una Universidad Privada del Perú*.
- Tajfel. (1978). Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations. *American Journal of Sociolog*, xv, 1193–1194.
- Van Dierendonck, D., Sousa, M., Gunnarsdóttir, S., Bobbio, A., Hakanen, J., Pircher Verdorfer, A., Duyan, E. C., & Rodriguez-Carvajal, R. (2017). The cross-cultural invariance of the servant leadership survey: A comparative study across eight countries. *Administrative Sciences*, 7(2). <https://doi.org/10.3390/admsci7020008>
- Vhalery, R., Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., Salmin, & Anggraini, W. P. (2024). The total contribution of the direct and indirect influence of servant leadership on innovative work behavior. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(3), 1492–1501. <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i3.27173>
- Villanueva Moreno, G. O. (2020). *Compromiso docente y conducción de os aprendizaje en la I.E. N° 84016 de Quinuabamba - Pomabamba, Ancash - 2020*.
- Villar Guevara Miluska María del Carmen. (2020). *El liderazgo servidor y la gestión administrativa en el Servicio Educativo Hogar y Salud de Lima*.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. (Wiley.).
- Yun Dai, D. (2020). Rethinking Human Potential From a Talent Development Perspective*. *Journal for the Education of the Gifted*, 43(1), 19–37. <https://doi.org/10.1177/0162353219897850>
- Zalles, J. H. (2011). *Un concepto en evolución*. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/125975-opac>