



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional de los instructores de la Escuela  
Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019

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

AUTOR:

Br. Izarra Ramírez, Antony Diego (ORCID: 0000-0001-7301-7645)

ASESOR:

Dr. Félix Fernando Goñi Cruz (ORCID: 0000-0001-5982-9858)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Trujillo – Perú

2020

**Dedicatoria:**

Con amor infinito a mi familia quienes son motor fundamental en mi esfuerzo y motivo de superación.

Anthony Diego

### **Agradecimiento:**

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de continuar mis estudios brindándome docentes de calidad quienes volcaron sus conocimientos desinteresadamente para superarnos y servir mejor a nuestra sociedad en la labor educativa.

A mi asesor Dr. Fernando Goñi, por su constante orientación y manejo didáctico en la investigación y estadística.

Agradezco infinitamente a Dios, ser maravilloso, por haberme permitido conocer nuevas amistades y a mis compañeros de maestría.

El autor

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
<b>I. Introducción</b>	1
<b>II. Método</b>	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Operacionalización	19
2.3. Población, muestra y muestreo	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Procedimiento	24
2.6. Métodos de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	25
<b>III. Resultados</b>	26
<b>IV. Discusión</b>	34
<b>V. Conclusiones</b>	39
<b>VI. Recomendaciones</b>	40
<b>VII. Referencias</b>	41
<b>VIII. Anexos</b>	
Anexo 1: Matriz de consistencia	46
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 5: Consentimiento informado (si aplica)	

Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento (si aplica)

Anexo 7: Otras evidencias

## Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de variable liderazgo pedagógico	20
Tabla 2: Operacionalización de la variable compromiso organizacional	20
Tabla 3: Escalas y baremos de la variable liderazgo pedagógico	22
Tabla 4: Validación de juicio de expertos de los instrumentos	23
Tabla 5: Confiabilidad de la variable liderazgo pedagógico	23
Tabla 6: Frecuencia de los niveles de la variable liderazgo pedagógico	26
Tabla 7: Frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico	27
Tabla 8: Frecuencia de los niveles de la variable compromiso organizacional	28
Tabla 9: Frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional	29
Tabla 10: Correlación de las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional	30
Tabla 11: Correlación entre el liderazgo pedagógico y compromiso afectivo	31
Tabla 12: Correlación del liderazgo pedagógico y compromiso normativo	32
Tabla 13: Correlación de liderazgo pedagógico y compromiso de continuidad	33

## Índice de figuras

	Página
Figura 1: Frecuencia de los niveles de la variable liderazgo pedagógico	26
Figura 2: Frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico	27
Figura 3: Frecuencia de los niveles de la variable compromiso organizacional	28
Figura 4: Frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional	29

## Resumen

La investigación titulada Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019. En cuanto a la metodología, el paradigma es positivista, el enfoque fue cuantitativo, el tipo fue sustantiva y está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad y de nivel correlacional, que se midió el grado de relación de las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional y de diseño no experimental: Corte transversal. La población del aprendizaje investigación estuvo conformada por 113 instructores militares y mediante muestreo probabilístico se obtuvo una muestra de 88 instructores. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios. La investigación tuvo como resultados que variable liderazgo pedagógico, se aprecia los siguientes niveles: del total de 88 docentes evaluados, el 52.3%, de encuestados presentó nivel deficiente, siendo el mayor porcentaje alcanzado, el 35.2% de encuestados presentó nivel regular, y el 12.5% presentó nivel eficiente de liderazgo pedagógico, el 61.4% presentó nivel inadecuado, el 35.2% presentó nivel regular y el 3.4% presentó nivel adecuado de compromiso organizacional. Concluyó que existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en la escuela militar Chorrillos 2019; se observó que el resultado de Rho de Spearman = 0.818, considerado como alta relación entre las variables y  $p = 0.000$  y si el  $p < 0.05$ .

**Palabras claves:** liderazgo pedagógico, compromiso organizacional, normativo, continuidad

## Abstract

The research entitled Pedagogical leadership and organizational commitment of the instructors of the Colonel Francisco Bolognesi Military School, 2019, whose objective was to determine the relationship between pedagogical Leadership and organizational commitment of the instructors of the Colonel Francisco Bolognesi Military School, 2019. Regarding The methodology, the paradigm is positivist, the approach was quantitative, the type was basic and oriented, to describe, explain, predict or reverse reality and correlational level, which measured the degree of relationship of the variables pedagogical leadership and commitment Organizational and non-experimental design: Cross section. The research learning population consisted of 113 military instructors and a sample of 88 instructors was obtained by probabilistic sampling. The technique was the survey and the instruments were the questionnaires. The research resulted in variable pedagogical leadership, the following levels can be seen: of the total of 88 teachers evaluated, 52.3% of respondents presented a poor level, the highest percentage reached, 35.2% of respondents presented a regular level, and the 12.5% presented an efficient level of pedagogical leadership, 61.4% presented an inadequate level, 35.2% presented a regular level and 3.4% presented an adequate level of organizational commitment. He concluded that there is a significant relationship between pedagogical leadership and organizational commitment at the Chorrillos 2019 military school; It was observed that Spearman's Rho result = 0.818, considered as a high ratio between the variables and  $p = 0.000$  and if the  $p < 0.05$ .

**Keywords:** pedagogical leadership, organizational commitment, normative, continuity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El liderazgo es importante debido a que garantiza ejercer influencia en los subordinados y de este modo puede garantizar el logro de objetivos institucionales. Cáceres, Pérez y García (2017) en cuanto al liderazgo pedagógico ofrece un tema generalizado sobre la gestión de los directores de una institución docente en términos de si puede enfrentar o no los desafíos de la sociedad moderna, en términos de producción asegura en la formación de las nuevas generaciones demandadas a partir del siglo XXI; Los resultados mencionados al usar corporaciones internacionales y nacionales no son muy alentadores. Del mismo modo, está bien establecido que el manejo pedagógico, consistente con Bernal e Ibarrola (2015) implica operar de una manera para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes, y también se preocupa directamente dentro de las responsabilidades vitales para esta mejora; Del mismo modo, es importante proporcionar liderazgo de gestión con los instructores, ya no permitir el desarrollo de técnicas de enseñanza y dominio para el estudio de las personas, sino el aprendizaje colaborativo entre los maestros, participar en los deseos propuestos por medio del grupo y promover una nueva profesionalidad. Docente que integra el desarrollo profesional individual y colectivo. Por lo tanto, el jefe pedagógico proporciona dirección y ejerce un impacto para crear las situaciones en las que es factible pintar bien en el entrenamiento y lograr un aprendizaje deseable. A nivel nacional, en muchas instituciones educativas, así como las militares, es preocupante la forma en que se vienen conduciendo a estas instituciones, los directivos, jerárquicos o encargados de dirigir instituciones inteligentes, estas se realizan de manera vertical, no demuestran ejercer liderazgo transformacional, no tienen una comunicación poco asertivas hacia subordinados o los aliados estratégicos y se ha evidenciado deficientes niveles de liderazgo pedagógico y de compromiso organizacional, tales como limitaciones del liderazgo pedagógico en la gestión de los aprendizajes y al respecto Abad (2018) encontró que el liderazgo pedagógico presenta deficientes niveles y que la dirección, rediseñar la organización, desarrollar personas y gestionar la distribución también presentan dificultades en la organización. A nivel institucional, en la escuela Militar presenta niveles deficientes de liderazgo pedagógico en la gestión de los aprendizajes, teniendo dificultades en la planificación y diseño de la gestión colegiada para alcanzar las metas de aprendizaje, en la generación de clima adecuado, gestión adecuada del equipo y materiales de aprendizaje, dificultades en el uso adecuado de recursos financieros; además se ha observado que existen dificultades en el liderazgo pedagógico La gestión de situaciones para la mejora del aprendizaje abarca los talentos

completados por medio del gerente para construir e implementar la reforma de la institución, gestionando las condiciones para el desarrollo del conocimiento a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de familias y redes y la segunda dimensión de orientación de los enfoques pedagógicos consiste en las competencias del gerente centradas en el desarrollo de la profesionalidad del instructor y el proceso de asistencia sistemática al instructor para el desarrollo del aprendizaje. En cuanto al compromiso, el ejército ahora regularmente no muestra dedicación, siendo un tema vital para garantizar el liderazgo pedagógico que se corrobora con el concepto de Böhr, Romero y Díaz (2014), dijo que está comprometido con la práctica diaria, que parte de la reflexión del proyecto, traducido en intenciones y propósitos, traducido dentro del desempeño preciso de los colaboradores dentro del dominio y dentro de los esfuerzos adicionales en el cumplimiento de las tareas. Para lo anterior, la relación entre las variables se establece considerando el objetivo general de la investigación determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso organizacional de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019

Entre los **antecedentes a nivel internacional** se encontraron:

Cáceres, Pérez y García (2017) en su artículo tiene un impacto en el liderazgo pedagógico en las prácticas educativas, para seleccionar un grado de comprensión, el objetivo cambió para decidir la influencia de la gestión pedagógica en las prácticas académicas. Esta observación está relacionada con la técnica del enfoque cuantitativo, el tipo simple y el diseño correlacional no experimental, con un enfoque hipotético-deductivo con una población de ciento diez sujetos. La investigación concluyó que, como estrategia de estudios, responde al pasatiempo de conocer la influencia que desempeña el liderazgo pedagógico en una institución universitaria, en las prácticas educativas y en contribuir a los resultados del aprendizaje en los estudiantes en la licenciatura de Administración, se trata de un estudio de casos múltiples, al considerar cada semestre de la licenciatura en Administración, lo que posibilita el acercamiento a dos sub casos, es decir, a los dos primeros semestres en los que se está implementando el rediseño curricular; ya que esta técnica es particularmente beneficiosa, como un método de investigación basado en la descripción y el análisis de un estado social específico.

Asimismo, Ríos, Pérez, Sánchez y Ferrer (2017) de su artículo relacionado sobre estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en docentes

de establecimientos de educación superior en México, tenían como objetivo investigar el impacto que tiene las estrategias de Compensación (cargos y salarios) sobre las dimensiones del compromiso organizacional. El análisis es parte del método cuantitativo, no experimental, transversal y establece correlación de variables. Con una población de 209 instructores. El enfoque de la encuesta se implementó y, como unidades, dos cuestionarios. Se llegó a la conclusión de que, el método de compensación a través de los salarios aumentará la dedicación afectiva, al tiempo que reduce compromisos continuos. En comparación con las estrategias de compensación mediante reconocimientos, los maestros sin salarios tienen un mayor sentimiento de apego y dedicación para realizar su conocimiento y un menor sentimiento de "tener que" vivir dentro de la institución simplemente debido a la necesidad de una actividad.

Por otro lado, Hidrovo y Naranjo (2016) investigaron sobre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en instructores del PUCE disciplinados en Quito, tenían como objetivo analizar la existencia de relación correlación directa entre las variables de justicia organizacional (procesal, distributiva, interpersonal, informativa) y compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuidad). La observación es parte de la técnica cuantitativa, no experimental, de sección transversal y correlacional. Con una muestra de 278 profesores. La técnica fue la encuesta se llevó a cabo y, como instrumento, dos cuestionarios. Se concluyó que cuanto más alta son las percepciones de justicia organizacional, mas es el nivel de compromiso organizacional, debido al hecho de que existe una fantástica correlación directa con un bajo valor entre las dos variables (justicia y compromiso de la organización).

Con respecto a la conducta organizacional, Guzmán y Ricaño (2016) de su artículo sobre excelencia académica y compromiso organizacional de los docentes, tenían como propósito decidir la relación entre la dedicación de la organización. Este estudio está conectado al método de método cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional de diseño no experimental, con método hipotético deductivo con una población de 73 maestros. Se aplicó la técnica de encuesta y como dispositivos cuestionarios. Se llegó a la conclusión de que no hay relación entre los profesores de excelencia en términos de dimensiones de dedicación organizacional. Tampoco se convirtió en un cortejo entre la edad y la antigüedad con las dimensiones de dedicación organizacional. Al mismo tiempo, Osorio, Ramos y Walteros (2016) en su artículo titulado "Valores personales y compromiso organizacional: más que un cortejo fácil", tenían como propósito establecer la conexión con los valores no públicos y los compromisos organizacionales. El enfoque fue

cuantitativo, no experimental, de sección de movimiento y correlacional. La muestra se convirtió en 128 temas. Como técnica se establece la encuesta cambiada a implementada y como instrumento dos cuestionarios. Se llegó a la conclusión de que, a pesar de que algunos autores han diagnosticado la conexión entre los constructos propuestos, es mucho más complicado e involucra muchas variables mayores, siendo más adecuado si son analizadas con la coherencia de los valores expresos y capacitados en la organización y con valores de los colaboradores basados totalmente en la dedicación.

Entre los antecedentes a **nivel nacional** se encontraron:

Abad (2018) en su investigación sobre gestión en educación y el liderazgo pedagógico. Su objetivo era establecer la correlación entre la gestión académica y el liderazgo. El examen forma parte de la técnica cuantitativa, no experimental, de sección de movimiento y correlacional. Un patrón de 147 estudiantes cambió a ser tomado en consideración. El método de encuesta se implementó y, como unidades, dos cuestionarios. Se concluyó que existen grandes correlaciones entre la escala de control, control administrativo, pedagógico y de red; También existe una correlación directa, directa y excesiva entre la gestión académica y el liderazgo pedagógico, presentando un valor de 0,872\*\* y con 0,000 de significancia. La Gestión Educativa se presentan básicamente en nivel regular y deficiente; cuando el liderazgo pedagógico es cualificado de deficiente y de nivel medio.

Así mismo, Aliaga (2018) con la investigación de cultura organizacional y liderazgo pedagógico y el objetivo se convirtió en determinar la relación entre la subcultura organizacional y la gestión pedagógica. El enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional. La población de 70 docentes. La técnica fue encuesta y se implementó los cuestionarios. El fin más esencial decidió que existe una maravillosa y extensa correlación excesiva entre la variable de tradición organizacional y el liderazgo pedagógico dentro del Instituto, debido a correlación de  $r_s = 0.73$ , con una etapa de importancia del 5%.

Del mismo modo, Laura (2018) en su tesis sobre calidad de la experiencia humana y gestión pedagógica, tuvo como objetivo determinar el grado de satisfacción del talento humano y el grado pertenece al liderazgo pedagógico. El análisis es parte del método cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. La técnica de la encuesta se convirtió en realizada y como instrumentos dos cuestionarios. Se llegó a la conclusión de que existe una gran datación entre la alta calidad de la experiencia humana y la gestión pedagógica dentro de la Facultad de Administración del Inca Garcilazo de I. A. Filial de la Universidad Vega Chíncha, 12 meses 2018, con un grado de correlación efectivo de

0.827. Por lo tanto, si se toma en consideración el coeficiente de determinación ( $r^2 = 0.684$ ), el liderazgo pedagógico se determina por medio de 68. Cuatro% por la Calidad de las habilidades humanas dentro de la Facultad de Administración de la Universidad Inca Garcilazo de la filial de Vega Chíncha, 12 meses 2018.

Además, Ruiz (2018) en su investigación sobre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, tenía como objetivo establecer la correlación entre la gestión transformacional de los gerentes y la dedicación organizacional de los docentes. La técnica cuantitativa, no experimental, transversal-correlacional. Con población de 25 profesores. La técnica de la encuesta se llevó a cabo y como cuestionario de gadget. Se concluyó que existen una relación significativa entre las variables de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los docentes con un valor de 0,874, lo que indican que existen una correlación de Compromiso Organizacional de continuidad de los docentes.

Al respecto, Benites (2016) en su investigación sobre la inteligencia emocional y relación con la dedicación organizativa de los instructores de la filial de la Universidad Católica de Los Ángeles de Chimbote, Trujillo La Libertad 2015, tenía como objetivo determinar la relación de la inteligencia emocional y la dedicación organizativa de los docentes. El análisis es parte de la técnica cuantitativa, no experimental, de sección transversal-correlacional. La muestra consistió en ochenta y cuatro maestros. Se implementó el método de encuesta y como cuestionarios de artilugios. Se llegó a la conclusión de que existe una correlación de buen tamaño de un grado totalmente susceptible entre la inteligencia emocional y la dedicación organizacional. Con admiración a los componentes intrapersonales, interpersonales, adaptabilidad, control de estrés y temperamento. Se evidencia una correlación significativa de grado muy débil con el compromiso organizacional.

Con respecto las **teorías** que sustentan a la variable **liderazgo pedagógico** se pudo sistematizar lo siguiente: el liderazgo, según Bernal y Ibarrola (2015), implica trabajar en cómo mejorar el conocimiento de los alumnos y, además, preocuparse de inmediato por las tareas necesarias para este desarrollo; Del mismo modo, es muy importante proporcionalizar la gestión de gestión con los instructores, no permitir la mejora de las técnicas de enseñanza y dominio del aprendizaje individual, sino el estudio colaborativo entre maestros, participar en los sueños propuestos a través de la institución y vender un nuevo entrenador de profesionalismo que integra carácter y desarrollo experto colectivo. Por lo tanto, el líder pedagógico ofrece un curso y ejerce un impacto

para la creación de las condiciones que es posible trabajar bien en el entrenamiento y el logro de un aprendizaje preciso.

Por otro lado, Bolívar, López y Murillo (2013) tomaron en cuenta que los resultados exitosos de la gestión de los aprendizajes de los estudiantes dependerán tanto de si el liderazgo se envía o no, como de las selecciones en las dimensiones de la organización para dedicar tiempo e interés. Leithwood y Louis (2011) declararon que el liderazgo pedagógico es el pasatiempo de movilizar e influenciar a otros para expandir la comprensión compartida sobre los sueños que debe realizar la institución. Establecer un objetivo común e influir en otros para que lo proporcionen define principalmente la gestión pedagógica. Robinson (2011), enfatizó que "el ejercicio de tener un impacto no se basa principalmente en la presión, la coerción o la manipulación".

Por lo tanto, para que exista liderazgo, el impacto debe surgir del ejercicio razonable de autoridad formal, de los propios rasgos del jefe o de sus grados de conocimientos y disfrutar de una buena manera de ser capaz de dirigir a otros; El manejo pedagógico generalmente tiene un efecto indirecto o mediado en el conocimiento de que los maestros realizan en las salas de conferencias. Rodríguez (2011) habló de que el jefe pedagógico enfoca sus labores académicas en: formular, monitorear y comparar los deseos y propósitos del orden establecido, los planes y programas de estudio y las técnicas para su implementación.

Bolívar (2010) afirmó que el liderazgo pedagógico está dirigido a la organización de prácticas pedagógicas precisas y a la contribución al auge de conocer las consecuencias; al mismo tiempo, argumenta que los gerentes que adoptan este estilo de liderazgo están más involucrados en el desarrollo del plan de estudios dentro de la facultad; mostrar una mayor capacidad para alinear la práctica del aula escolar con los objetivos educativos establecidos; se preocupan más por el desarrollo profesional de los instructores y supervisan continuamente su práctica pedagógica.

Según el Ministerio de Educación (2014), indicó que la gestión pedagógica se establece en dimensiones: la primera dimensión de la gestión de las condiciones para la mejora del estudio, abarca las habilidades ejecutadas por el supervisor para construir y poner en práctica la reforma de la institución, abordando las condiciones para el desarrollo del aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de los hogares y la red; y comparar sistemáticamente la gestión del grupo. Acomoda y evalúa 4 competencias: (a) participa de manera participativa en planes de elaboración institucional basados totalmente en el conocimiento

de las tácticas pedagógicas, el clima de la facultad, las características de los académicos y su entorno; orientándolos en la dirección del éxito de los objetivos de aprendizaje; (b) promueven y sostienen la participación democrática de los numerosos actores de la institución académica y la comunidad que desean estudiar; además de un clima basado totalmente en el respeto, el aliento, la colaboración mutua y el reconocimiento de alcance; (c) favorecen las condiciones de funcionamiento que hacen cierto aprendizaje satisfactorio en todos y cada uno de los estudiantes universitarios con la ayuda de la gestión de los activos con equidad y eficiencia; así como para detener los riesgos; y dirige estrategias de evaluación del control y el deber de la organización, en el marco del desarrollo continuo y el dominio de los logros.

La medición de la segunda orientación de los enfoques pedagógicos incluye las competencias del gerente centradas en la mejora de la profesionalidad de la enseñanza y el método de ayuda sistemática al instructor para el desarrollo de la maestría. Incluye y evalúa dos competencias: (a) promueven y lidera una red de dominio con los académicos de su grupo basada totalmente en la colaboración mutua, la autoevaluación experta y la capacitación continua; dirigido a mejorar el ejercicio pedagógico y asegurar el conocimiento de los logros; y, (b) gestiona la alta calidad de las estrategias pedagógicas dentro de su grupo, mediante el acompañamiento sistemático y la imagen reflejada en su conjunto, en el camino para lograr los objetivos de dominio.

Según MacBeath & Dempster (2009), el manejo pedagógico tiene cinco ideas para aumentar una práctica efectiva: (1) conciencia sobre el aprendizaje como la actividad principal en la escuela, (2) crear condiciones favorables para estudiar, (3) promover un diálogo entre gestión y adquirir conocimiento de, (4) compartir liderazgo, (5) establecer un deber común para las consecuencias.

Según Pont, Nusche y Moorman (2008), llegar a una gestión orientada al conocimiento brinda, entre sus principales bendiciones, al empleador de prácticas académicas adecuadas, la contribución al auge de la educación de los estudiantes, el desarrollo de instituciones de primera clase y por ende de la educación. A saber: (a) Permite la creación del contexto adecuado para maximizar el conocimiento de los esfuerzos de desarrollo; (b) distribuye la gestión entre la red académica; (c) permite el dominio permanente de los propios profesores; (d) promueve el entorno para que durante una institución haya claridad sobre por qué, cómo y mientras ampliar el dominio y ahora no solo qué entrenar; (e) ayuda a una conexión entre los métodos de desarrollo interno de las instituciones y las reformas iniciadas en el extranjero; f) contribuye a superar los

desafíos que enfrentan los establecimientos dentro del siglo del regalo; (g) permite a las instituciones construir una cultura de conocimiento de por vida; (h) energiza el entorno a través del fortalecimiento de la cohesión entre los miembros de la comunidad académica; (i) ajustar las situaciones de la organización para mejorar las prácticas de enseñanza dentro de la sala de conferencias y, en consecuencia, la capacitación satisfactoria presentada a los estudiantes.

Gento y Cortés (2011) propusieron un perfil de líder pedagógico: (a) Carismático, sin problemas atrae a sí mismo a los humanos con quienes establece alguna forma de contacto; (b) emocional, tratar con todas las personas con excesiva amabilidad, atención y popularidad; (c) esperar, dirigir el interés hacia el destino de la corporación y percibir las consecuencias que surgen de las respuestas propuestas; (d) experto, promover la organización hacia el cumplimiento de los deseos y metas de instrucción, facilitar la disponibilidad de fuentes y el uso de técnicas para cosechar efectividad adicional; (e) participativo, para estimular el dominio cooperativo en tareas en las que se dedican a través de su intervención dentro de las decisiones que se han tomado en cada una de las etapas de su conocimiento; (f) cultural, promover la construcción de un estilo de vida del grupo académico; (g) formativo, preocuparse aproximadamente por su propia educación y la de los humanos de la organización educativa; y (h) gerencial o administrativa, elegir instructores, clarificar funciones, acumular activos, manipular el tiempo y participar dentro de los órganos de ilustración y elección institucional.

Las prácticas terminadas con la ayuda del jefe pedagógico en instituciones que adquieren los resultados adecuados, están respaldadas según Anderson (2010), en los siguientes métodos y movimientos que realizan dentro de las instituciones: (a) modifican la moda a los deseos (contexto), adaptan diversos patrones; (b) pueden ser los mejores en manejo y ajustes de liderazgo dentro de la institución en su campo; (c) son directores y ejecutores apropiados de mayores deberes concretos y realistas; (d) auto crucial (descubren que es más fácil de diagnosticar y resolver); (e) extra revolucionario, progresivo, dispuesto a cambiar, recibir desafíos, preocupado por la actualización, la protección y muchos otros; (f) proyección extra o imaginativa y profética del futuro (visión de contexto, planificación, organización); (g) pintan en un equipo colaborativo, comparten y delegan varias obligaciones; (h) más riguroso y controlador (supervisar, examinar, supervisar el estudio del entrenador). Entre las teorías del liderazgo pedagógico se encuentran: Concepto de rasgo dirigido a descubrir los rasgos privados que brindan empuje ascendente al jefe. De acuerdo con ese criterio, se convirtió en idea de que los

líderes efectivos deben tener características o características privadas positivas, que estaban por encima de las diferentes personas.

Fayol (1986) afirmó que las tendencias que deben reunir los grandes líderes son: aptitud física y poder corporal, inteligencia y vigor intelectual, rasgos éticos; voluntad reflexiva, firmeza, perseverancia; pasatiempo y fuerza. Además, deben tener un precio por las responsabilidades, el sentimiento del deber; Preocupación por el interés general, estilo de vida preferido, información administrativa, nociones de moda con respecto a las otras capacidades y la competencia viable más amplia en la carrera, función especial de la institución. Para su elemento, Jones y George (2010), dijeron que la inteligencia, el conocimiento y el disfrute, el dominio y la seguridad en uno mismo, el poder excesivo, la tolerancia a la tensión, la integridad, la honestidad y la edad adulta se encuentran entre las funciones más comunes. Esta teoría tiene características enmarcadas que no están necesariamente sujetas al carácter; Muchos de estos se refieren a las habilidades, habilidades, comprensión y revisiones que posee el hombre o la mujer. La teoría del comportamiento surgió en la Universidad Estatal de Ohio, donde se han estudiado los comportamientos distintivos de las personas que son líderes y las que no lo son.

Lussier y Achua (2002), reconocieron dos dimensiones basadas totalmente en reconocer patrones de gestión consistentes con su trabajo: la estructura inicial y la consideración. Así mismo, Jaramillo (2019) hoy en día el líder representa la figura central de la organización, es el promotor de la productividad, por lo que su importancia es reconocida y es motivo de estudios. Existen amplias y completas investigaciones que pretenden definir los elementos claves del liderazgo efectivo, muchas de las obras bibliográficas son de tipo motivacional que en como objetivo ayudar a desarrollar cualidades de liderazgo en sus lectores.

Además, en particular, describió los patrones de liderazgo basados principalmente en la conducta del jefe: a) autocrático o autoritario (centrado dentro de la cabeza) se centra en dar órdenes y supervisar su cumplimiento; Es dogmático e impositivo, y el modo igual se dirige a través de la capacidad de restringir o proporcionar elogios y castigos; b) democrático o participativo (subordinados centrados) incluye subordinados en la toma de decisiones, la autoridad delegada, fomenta las estrategias de estudio de elección y los sueños y hace uso de los comentarios como una posibilidad de dirigir; y, c) laissez-faire (pautas laxas): permite a los subordinados establecer sus objetivos y la forma de cosechar; Además, considera que su función es facilitar las operaciones de los seguidores, proporcionar estadísticas y actuar como un contacto con

el entorno externo. Cruz, Carreón, Sánchez, Sandoval y Morales (2016) indicaron que esta gestión busca contar con tendencias de destino, alentar a los instructores en una visión institucional, que cuenten con compromiso de cumplimiento. El directivo como jefe es la persona que motiva a sus colegas a hacer más de lo que espera, para producir cambios dentro de la institución de manera integral, a su vez busca un aumento personal para la mejora de la vanidad de sus maestros. Además, se caracteriza por ser revolucionario en los movimientos.

La teoría de contingencia dice que todas las situaciones requieren gestión, la relación entre el jefe y el seguidor es fundamental, pensando en ello desde la actitud en la que ambas tienen un efecto en el estilo de gestión (Palomino, 2009). Jones y George (2010), declararon que el estilo del líder debe tenerse en cuenta para consultar las características no públicas del individuo, en el que enfatizó particularmente: (a) los líderes orientados a las citas son específicamente inquisitivos acerca de tener miembros de la familia con sus subordinados y ser de calidad con ellos, pero esto no implica que se deje de lado el dominio, método que la excepcional de los miembros de la familia con subordinados es el pasatiempo principal del líder; y, (b) los líderes orientados a la empresa a menudo están interesados en que los subordinados tengan grados de desempeño excesivos y se centren en el logro del desafío. Por otro lado, también consideró los rasgos situacionales de la identidad del líder. De acuerdo con este principio rector, identificó 3 rasgos situacionales determinantes en el estado de cosas favorable para su gestión: relaciones jefe-miembro, incluido el diploma en el que los seguidores como su jefe, confían en él y son confiables; estructura de los deberes, como una medida en la que las tareas a terminar están ciertamente indicadas y definidas; finalmente, la fuerza del lugar de trabajo, que consiste en la cantidad de poder legítimo, rentable o coercitivo que el jefe tiene debajo del puesto que ocupa.

Por otra parte, con respecto al **compromiso organizacional**, Böhr, Romero y Díaz (2014) señalaron que es el estar comprometido con la práctica diaria, que parte de la reflexión del quehacer, traducido en intenciones y propósitos, traducido en el buen desempeño de los colaboradores en el aprendizaje y en los esfuerzos agregados en la realización de las tareas.

Por su parte, Minaya (2014) señaló que el compromiso organizacional se refiere a la constancia, la entrega y el vínculo de los colaboradores con su corporación, hacer que los humanos se elijan, ganen sus deseos y se dediquen al empleador en el que pintan. Kwan (2012) afirmó que el compromiso de enseñanza es la articulación compleja de las

relaciones que el instructor establece la enseñanza, sus estudiantes universitarios, la carrera, la facultad, junto con su ética. De esta manera, su construcción y consolidación dependen de las relaciones interpersonales que se pueden configurar en un contexto específico. Alles (2009) afirmó que la dedicación organizacional es la "capacidad de cumplir con las pautas establecidas dentro de lo imaginativo y profético, el proyecto, los valores y la estrategia de las empresas en términos de la región en precio y generar dentro de ella la capacidad de sentir las como su personal "(p.138).

Como Luthans (2008) mencionó que la dedicación organizacional es una actitud que refleja la lealtad de los empleados a su empresa y es una técnica que se sigue constantemente a través de la cual los individuos organizacionales expresan su desafío para la corporación, su logro perseverante y su propio ser. Rodas (2013) afirmó que la importancia de la dedicación organizacional se debe principalmente a la verdad de que tiene un impacto directo en las actitudes y comportamientos de los trabajadores; como aceptación de los deseos, valores y estilo de vida del empleador, menos absentismo y rotación de café entre otros. Lo mismo porque la capacidad de persuadir la eficiencia y el bienestar de los contribuyentes de una organización.

Meyer y Allen (1997) establecieron 3 dimensiones de compromiso organizacional: la primera dimensión de dedicación afectiva refleja el apego emocional y la participación subjetiva con la agencia. Es la presión con la que un individuo se siente reconocido y relacionado con él, orgulloso de pertenecer, emocionalmente relacionado, con emociones y pensamientos que provocan adherirse a una ruta de acción relevante para la agencia, como consecuencia de seres humanos con alta dedicación pueden estar dispuestos a hacer esfuerzos adicionales en el desempeño de sus responsabilidades (Meyer, Hecht, Gill, Topolnytsky, 2010).

La segunda dimensión de dedicación de continuación se expresa dentro de la popularidad de que los cargos relacionados con dejar de conocer son excesivos. Por lo tanto, los empleados permanecen dentro del empleador para una comodidad realista y ya no por motivos de apego emocional. Este hipervínculo está relacionado negativamente con el estudio de la ayuda y otros indicadores de desempeño, además de en los casos en que preservar el empleo es realmente un desafío para el desempeño. Cuando el vínculo principal con el empleador se basa totalmente en un fuerte problema de continuación, resulta en personal que continúa siendo, pero que no encuentra ninguna causa para llevar a cabo lo que es exactamente importante y que se limitan a disfrutar de los deberes asignados dentro del mínimo estándares aceptables (Meyer, et al., 2010).

El compromiso regulatorio de tamaño 1/3, cuando un empleado está conectado a la organización debido a sentimientos de deber y responsabilidad que pueden basarse totalmente en valores que incluyen la lealtad creada dentro del círculo de familiares y en el propio empleador, o para haber recibido beneficios o posibilidades de recopilar conocimientos. Estos sentimientos son los que inspiran a las personas a actuar como tienen que ser y a hacer el aspecto correcto para la agencia. Los empleados que se quedan atrás de su aprendizaje principalmente debido a tal fuerza de voluntad, en ocasiones, resienten su sentido de deuda o deber, y a pesar del hecho de que este sentimiento ahora no los salva de tener éxito en sus deberes, puede tener un efecto sobre la disposición correcta o horrible que tienen al hacerlos (Meyer, et al., 2010).

Según Arnold y Randall (2012), la base para construir el compromiso con la organización es: identidad e internalización. Por un lado, tenemos la identificación, que se lleva a cabo mientras el trabajador agradece las actitudes y los comportamientos del entorno para narrar con mayor satisfacción, y la identificación con los miembros del grupo. Y, alternativamente, la internalización ocurre mientras los empleados anticipan actitudes y comportamientos, esto se genera cuando los valores individuales del empleado están alineados, además de los valores que perciben la empresa.

Fuente y Vallejo (2008) hablaron de que construir el compromiso de los participantes con la organización implica que cada empleado esté al tanto de la mejora continua, de cuáles son los objetivos a corto, mediano y largo plazo que deben lograrse, de la mejora de los poderosos. La comunicación, la voluntad de triunfar sobre las variaciones, la imaginación y la presciencia de los objetivos como responsabilidad, la seguridad de sus propias posibilidades y el despertar de la sensación de poder alcanzar los sueños. Para la correcta creación del compromiso organizacional, uno debe: a) establecer políticas y crear un escenario de equilibrio emocional) darse cuenta de las motivaciones y pasatiempos de los seres humanos; c) fomentar la participación (desarrollo de habilidades y realización del amor fraternal); y, d) cumplimiento innovador de objetivos y espíritu de asignación.

La teoría de tres componentes de Meyer y Allen (1991) es una herramienta crucial que las agencias tienen para investigar la lealtad y el cortejo que el trabajador tiene con su empresa comercial. Para las personas diagnosticadas con la corporación (compromiso afectivo), mayores son las probabilidades de permanecer en ella. Es posible intentar que el capital humano se deba a que la empresa se basa principalmente en sus intereses personales (compromiso continuo). Al mismo tiempo, existe la creencia, el costo y la

lealtad a la empresa por la remuneración en un beneficio (dedicación normativa). El compromiso afectivo, en línea con Blanco y Castro (2011) es el vínculo emocional que las personas forjan con la agencia, muestra un apego entusiasta a descubrir el placer de los deseos, principalmente psicológicos y de expectativas. De hecho, una dedicación de los seres humanos desde la disciplina emocional, puede estar inmersa en sus emociones por la empresa y, por lo tanto, funcionará de acuerdo con la nación emocional más excelente; Esto produce una alta motivación interna para el cumplimiento de sus actividades.

Por otro lado, Arias (2001) describió el compromiso afectivo como: Los lazos emocionales que los individuos tienen con la empresa comercial después de comprender el deleite de sus deseos a través del vínculo y la interacción con la corporación. Dentro de este tipo de dedicación hay elementos cruciales que son la identidad con la agencia y la participación en ella. Para Arciniega y González (2002), consiste en la identidad psicológica del colaborador con las ideas, valores y filosofía del empleador. Podría ser muy común que el trabajador ya no observe la concordia entre sus valores y las personas de la organización. Sin embargo, esta identificación y afinidad con la corporación se manifiesta con actitudes que incluyen una marcada satisfacción de pertenencia del colaborador en la dirección de su empleador. Una instancia convencional es concentrarse orgullosamente mientras el colaborador habla día y noche de su corporación con sus amigos, un círculo de familiares y personas cercanas al colaborador.

La dedicación normativa, de acuerdo con Betanzos y Paz (2006), es aquella en la que el trabajador acepta que una vez que genera un servicio o un servicio excelente tiene el deber de ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral por parte del trabajador para continuar dentro de la empresa. En este sentido, Arias (2001) se da cuenta de que son millas ese compromiso el que se desarrolla basado totalmente en la creencia en la lealtad a la corporación, en una experiencia ética, de alguna manera como pago, por colaborar en la producción de un producto increíble para el mercado. Desde este punto de vista, la dedicación organizacional consiste, entonces, en las actitudes de los empleados a través de las cuales demuestran su satisfacción y orgullo de ser parte de la empresa comercial a la que pertenecen. Es una identidad visible como parte de ella. Esta mentalidad es una ventaja de valor excepcional para las organizaciones, ya que de hecho ha comprometido a los humanos, y ahora no es lo más eficaz para lograr un objetivo personal, sino también para el cumplimiento de la empresa comercial.

El compromiso continuo, para Betanzos y Paz (2007), es un procedimiento de participación del individuo que voluntariamente toma la decisión de inscribirse en la empresa comercial como un fin en sí mismo. La implicación de que este tipo de compromiso está relacionado con la asociación cognitiva y afectiva que el trabajador da a su tema de estudio y los temas que lo combinan, además de su noción con respecto al entorno de sus labores, que permite a las personas tomar la decisión de pertenecer a la organización de manera voluntaria e incondicional a la agencia que eligió pertenecer. También, Arias (2001) consideró que la popularidad de conocer el capital por la tarifa de tenerlo dentro de la empresa y evitar en cierta medida el costo, una oportunidad para que el empleado tenga otro trabajo y termine la agencia. El trabajo debe llevarse a cabo para que el individuo se sienta relacionado con el grupo porque puede haber un esfuerzo y tiempo en cuestión y dejarlo significaría perderlo todo. La empresa necesita percibir que el empleado conoce las posibilidades fuera de la agencia, por eso debe invertir en su personal para tener un mayor apego a la corporación.

Por otro lado, el concepto de dedicación de Becker (1992) diagnosticaba enfoques distintivos o variedades de dedicación y los conocía como dedicación: con la empresa, con el control superior, con el supervisor, con el conocimiento del grupo, con la ocupación. Si bien es real, cada tipo de dedicación es único y tiene su propia dinámica de influencia en el desempeño y la conducta organizacional, todos colectivamente son comercializadores reguladores del trabajo duro y las acciones organizacionales del personal y las personas. Sobre esta base, propuso los estilos de vida de numerosos estilos de compromiso: a) dedicación a la empresa: es equivalente a la de involucrarse para obtener conocimiento de, ser evaluado a través de las variables propósito de cumplimiento, motivo de auto reconocimiento, fuerza de voluntad para la misión y el contenido de obtener conocimiento de; b) compromiso con el grupo de aprendizaje: está muy asociado con la voluntad de pintar en un grupo, el cumplimiento y la adhesión a las normas y patrones de movimiento colectivos en la institución; c) dedicación a la autoridad organizacional: se refiere a la disposición a admirar la autoridad y a condescender con las selecciones de personas dedicadas a la autoridad en la empresa comercial; d) compromiso con los objetivos y sueños institucionales: se refiere a la voluntad de actuar de acuerdo con el proyecto, valores, políticas, planes y técnicas de organización; y, e) Compromiso con el empleador: es equivalente al compromiso emocional de Allen y Meyer (1991), relacionado con una disposición a comportarse de acuerdo con la asignación, valores, reglas, planes y técnicas de organización.

También Lagomarsino (2003), desarrolló la dedicación organizacional pensando en tres componentes: a) dedicación monetaria: pueden ser aquellos que pertenecen a un empleador simplemente debido a las situaciones financieras que ofrece o por la escasez o la escasez de opciones de estudio en el mercado organizacional ; b) compromiso de auge: se caracteriza por las opciones de mejora de expertos, el crecimiento proporcionado por la organización al trabajador; también, un estudio duro, el ángulo de una impresionante profesión experta en el empleador o fuera de él; y, c) dedicación moral: los empleados descubren un alto grado de identificación entre sus valores personales con los valores sostenidos por la organización, entienden que pertenecer a una organización es el aspecto correcto y que eligen con los valores que pusieron a la corporación en práctica.

Por su parte, Juaneda y González (2007) Señalaron tres dimensiones: a) afectos: asociados con los vínculos de naturaleza afectiva, considerando aquellas actitudes del individuo que lo vinculan a la organización, ya sea porque definitivamente valora los valores que tiene o porque identifica con ellos; b) miedos: relacionados con actitudes de miedos o miedos individuales, a través de los cuales los seres humanos experimentan vinculados a la empresa comercial debido al hecho de que dejarla atrás sugeriría la falta de situaciones positivas o derechos adquiridos o la escasez de alternativas; y, c) obligaciones: relacionadas con actitudes que sugieren emociones de responsabilidad, a través de las cuales existe un vínculo entre el personaje y la empresa comercial, para que la sensación de responsabilidad de los primarios permanezca vinculada a la segunda.

Mientras que Sahili (2011) clasificó la dedicación organizacional en: a) poder emocional y corporal: se refiere a rangos excesivos de electricidad y resistencia, la disposición a invertir esfuerzo en estudiar sin producir fatiga fácilmente, de manera similar a tener suficiente poder para persistir sin importar las dificultades encontradas junto a la manera; b) fuerza de voluntad: se refiere a una participación sólida en el estudio, observada a través de emociones de entusiasmo y significado, además de una sensación de placer o sugerencia; y, c) absorción en el dominio: se asocia con un buen país de inmersión general dentro del interés ejecutado, lo que dificulta la separación del dominio, lo que resulta en una noción de tiempo más rápida. Por otro lado, Minaya (2014) etiquetó tres variedades de modas en la dedicación a la enseñanza que podrían surgir en mayor o menor importancia o simultáneamente: Modelo de compromiso moral. Está asociado con los principios y valores que tiene una organización. La dedicación ética del capacitador es tener un desafío educativo que debe llevarse a cabo en la organización en la que trabaja, que tiene la ambición de mejorar el conocimiento del sistema para obtener enseñanza. El

compromiso ético establece que el capacitador está moralmente seguro de ampliar las actitudes que contribuyen al logro privado y comunitario, a toda la formación en todas sus dimensiones de todos sus estudiantes.

Según Lipovetsky (2000) La ética, para que pueda satisfacer las necesidades de la persona, debe ser flexible y abierta, que se adapte a las condiciones complicadas y de conversión. El formador debe mostrar en todo momento no solo su capacidad académica, sino también su formación estable en valores, debido a que estos son el origen, el prototipo y el término que guían un proyecto académico. Además, debe tenerse en cuenta que el instructor predica con la ayuda de la instancia; darse cuenta de una forma de ser modelo de compromiso con los alumnos. Más allá de la financiación financiera, los instructores deben ser claros sobre los talentos que cosecharán y los compromisos con los que deben contar con respecto a los estudiantes universitarios y la red académica. Un entrenador que está comprometido con las labores que realiza intenta no olvidar el contexto específico de cada estudiante y luego satisfacer sus deseos. En esa experiencia, el aspecto crítico máximo para el maestro no siempre es la popularidad de los demás, sin embargo, la sensación de que realizan un proceso que les agrada y que, de manera similar, es satisfactorio ver los efectos o logros recibidos. Modelo de compromiso social. Se considera desde un punto de vista interno, que se especializa en desarrollar un método de enseñanza para llegar a conocer apropiado para los objetivos a realizar dentro del grupo. Otro tema que también toma en consideración es el exterior, que permite un entrenamiento realista y contextualizado. Esteban (2001) argumentó que "la educación es una manera social influenciada por el entorno" (pág. Sesenta y dos). La educación debe ofrecer una mejora integral al alumno, que incluya la enseñanza de valores, algo esencial para validar un gran sistema de instrucción.

La investigación se **justifica** teóricamente en la teoría de Meyer y Allen (1991) donde manifiestan que es una herramienta crítica que las organizaciones tienen para investigar la lealtad y el cortejo de los empleados con su organización. Por otro lado, la justificación realista de la presente investigación está terminada debido a que el modelo de gestión participativa ha tratado de articular la influencia del contexto en la efectividad de las decisiones de los líderes, pretendieron centrar su interés en aquellos aspectos de este tema, relacionados con la manera en que los gerentes comparten el poder, ofrecen participación e influyen sobre sus subordinados; es decir, la toma de decisiones establecer la correlación de variables permite mejorar los niveles encontrados para que se recomienden acciones para la mejora de del liderazgo pedagógico y el compromiso

organizacional. Desde el punto de vista metodológica, se justifica que en la investigación se han considerado diferentes procesos metodológicos. Así como la aplicación de técnicas e instrumentos validados para el recojo de información fehaciente, en tal sentido esta investigación será tomada por otros investigadores.

Entre los problemas de la investigación, se plantearon lo siguiente: problema general es ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019?, y como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y compromiso afectivo de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019?; ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y compromiso normativo de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019?; ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y compromiso de continuidad de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019?

Entre los objetivos de la investigación, se plantearon lo siguiente: Objetivo general es determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019, y como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y compromiso afectivo de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019; determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y compromiso normativo de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019; determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y compromiso de continuidad de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019

Se planteó como hipótesis general de la investigación: Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019, y como hipótesis específicas: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso afectivo de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019; Existen relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso normativo de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019; Existe relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso de continuidad de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi, 2019

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se circunscribe en un paradigma positivista y el enfoque fue cuantitativo porque realiza procedimientos estadísticos de procesamiento de datos. Hace uso de la estadística descriptiva y/o inferencial. Se toma en cuenta los supuestos de la investigación, los supuestos ontológicos, epistemológicos y metodológicos. En el aspecto ontológico se manifiesta la realidad existente, el epistemológico genera el conocimiento en cuanto a la relación del sujeto y objeto de la investigación y el metodológico está vinculado a los pasos de la investigación científica (Hernández, Fernández y Baptista., 2014).

El método de la investigación corresponde al hipotético deductivo la técnica deductiva hipotética parte de una hipótesis manejable debido a sus inferencias a partir de los hechos empíricos establecidos o de principios. (Sánchez y Reyes, 2015, p.59).

La investigación fue sustantiva de acuerdo con Sánchez y Reyes (2015), manifestaron que en este sentido, está orientado describir, explicar y predecir un fenómeno con la que busca conceptos y leyes que permitan preparar un concepto sistemático.

El diseño de los estudios se convierte en un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional; no es experimental porque los estudios se realizan sin variables de manipulación deliberada. Es decir, se trata de investigaciones en las que no variamos deliberadamente variables no sesgadas para analizar su impacto en otras variables (Hernández, et al., 2014, p. 149).

Es transversal en vista que su causa es explicar variables y examinar su relación e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández et al., 2014, p.151).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

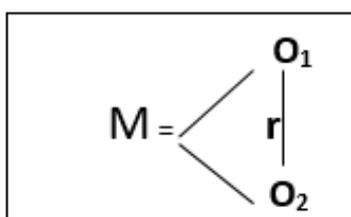


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional.

Dónde:

M: Instructores militares

O1: Observación sobre la variable liderazgo pedagógico

R: Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2: Observación sobre el compromiso organizacional

## **2.2. Operacionalización de variables**

### **Definición de la variable liderazgo pedagógico**

Bernal y Ibarrola (2015), implica trabajar en cómo mejorar el conocimiento del alumno sobre los resultados y, además, preocuparse sin demora por las tareas esenciales para esta mejora; Del mismo modo, es vital compartir la gestión del liderazgo con los docentes, ahora no dejar la mejora de los procesos de enseñanza y dominio para que la persona conozca, sino para llegar a conocer en colaboración entre los docentes, participar en los sueños propuestos a través de la organización y formador de profesionalismo que integra el desarrollo profesional personal y colectivo.

### **Definición de la variable compromiso organizacional**

Böhrt, Romero y Díaz (2014) señaló que es el estar comprometido con la práctica diaria, que parte de la reflexión del quehacer, traducido en intenciones y propósitos, traducido en el buen desempeño de los colaboradores en el aprendizaje y en los esfuerzos agregados en la realización de las tareas.

### **Definición operacional**

La variable liderazgo pedagógico se ha podido medir a través de un cuestionario conformado por dos dimensiones con 21 preguntas que miden percepción de los encuestados.

La variable compromiso organizacional se ha podido medir a través de un cuestionario conformado por tres dimensiones con 21 preguntas que miden percepción de los encuestados.

Tabla1

*Operacionalización de variable liderazgo pedagógico*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Realiza planificación	1, 2,3,4,	Escala ordinal	Eficiente (52-70)
	Desea participación	5,6		Regular (33-51)
	Genera condiciones operativas	7,8,9,10,11		Deficiente (14-32)
Gestión de los procesos pedagógicos	Conduce proceso de evaluación	12,13,14	Nunca =1 Casi Nunca=2 A Veces =3 Casi siempre=4 Siempre=5	Eficiente (27-35)
	Realiza comunidad de aprendizaje	15,16,17		Regular (17- 26 )
	Utiliza procesos pedagógicos	18,19,20,21		Deficiente (7 -16 )
				Eficiente (79- 105)
				Regular (50 - 78 )
				Deficiente (21-49 )

Nota: Minedu (2014)

Tabla 2

*Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles o Rangos
<b>Compromiso Afectivo</b>	Muestra apego emocional y sentimental.	p1, p2, p3	1. Definitivamente en desacuerdo	Alto (91-126)
	Muestra expectativas.	p4, p5, p6 y p7	2. Muy en desacuerdo	Medio (56-90)
<b>Compromiso Normativo</b>	Demuestra lealtad a la organización	p8, p9, p10,	3. En desacuerdo	Deficiente (21-55)
	Demuestra obligatoriedad	p11, p12 y p13,	4. De acuerdo	
<b>Compromiso de continuidad</b>	Percibe pocas oportunidades de encontrar otro empleo.	p14, p15	5. Muy de acuerdo	6. Definitivamente de acuerdo
	Genera compromiso	p16, p17, p18		
		p19, p20, p21		

### 2.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). Por lo tanto, la población de la investigación estuvo conformada por 113 instructores militares.

Para hallar dicha muestra se siguió el siguiente procedimiento:

Cálculo del tamaño de muestra:

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

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

q= Variabilidad de la variable

Como se muestra en la fórmula anterior, el tamaño de la muestra es indiferente al tamaño de la población, pero teniendo en cuenta el tamaño total de la población de la muestra también se ajusta:

$$n = \frac{(1.96)^2 (113) * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 (113 - 1) + (1.96)(1.96)(0.5)(0.5)} = \frac{3.8416 \times 113 \times 0.25}{0.28 + 0.96} = \frac{108.53}{1.24}$$

$$n = 87.5$$

Para el presente estudio se estableció un total de muestra de 88, instructores militares.

El muestreo fue probabilístico debido a que todos tienen las probabilidades de ser elegido (Hernández, et al., 2014).

### 2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Un instrumento, según Hernández, et al., (2014) es una herramienta que permite el recojo de la información.

Para medir la variable liderazgo pedagógico el cuestionario tipo Likert se utilizó, de acuerdo con Grande y Abascal (2011), está compuesto dentro del sistema de dispositivos consistentes con los atributos del objeto de estudio, en el que los temas o las personas explicitan su grado de acuerdo o desacuerdo, decidiendo uno de las 5 clases del tamaño, a cada categoría se le asigna un número de, al final, el puntaje se recibe al agregar todas las clases. Para esta investigación, el cuestionario se preparó con 21 ítems y se aplicó a maestros de escolaridad fundamental normal, con las categorías siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Para recoger la información de la muestra se utilizó los instrumentos que se detallan en las siguientes fichas técnicas:

### **Ficha técnica del cuestionario de liderazgo pedagógico**

Técnica: Encuesta

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre liderazgo pedagógico.

Objetivo: Obtener información sobre gestión y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes del personal instructor de la escuela militar.

Autor: Ministerio de educación.

Adaptado: Izarra Ramírez, Antony Diego

Administración: Individual.

Duración: Por docente 20 minutos.

Sujetos de aplicación: instructores de la escuela militar

Técnica: Encuesta.

Puntuación y escala de calificación: 5, 4, 3, 2, 1

Baremación:

Tabla 3

*Escalas y baremos de la variable liderazgo pedagógico*

General	Cuantitativo		Cualitativo
	Dim1	Dim2	
79-105	52-70	27-35	Eficiente
50-78	33-51	17-26	Regular
21-49	14-32	7-16	Deficiente

### **Ficha técnica del cuestionario de compromiso organizacional**

Técnica: Encuesta

**Nombre / Autores:** Meyer y Allen

**Procedencia:** Estados Unidos

**Particularidad:** Instrumento de Información Psicológico

**Objetivo:** Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.

**Estructuración:** 3 componentes (Consta de 21 ítems)

**Características del inventario escala tipo:** Likert

**Administración:** Individual/colectiva

**Tiempo:** 15 min.

**Utilidad:** Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

### Validación y confiabilidad del instrumento

Tabla 4

*Validación de juicio de expertos de los instrumentos*

Expertos	Especialidad	DNI	Decisión
Dra. Jessica Palacios Garay	Metodóloga	00370757	Aplicable
Mg. Fredy Belito Hilario	Temático	41446811	Aplicable
Dr. Abel RodríguezT	Temático	08012553	Aplicable

### Confiabilidad de los instrumentos

Hernández *et al.* (2014) la confiabilidad es el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. (p.200).

Para hallar la confiabilidad de la variable compromiso organizacional se aplicó la prueba a 30 instructores militares con las mismas características de la muestra siendo los resultados los siguientes:

Tabla 5

*Confiabilidad de la variable liderazgo pedagógico*

Variables		Estadísticos de fiabilidad
Liderazgo pedagógico	Alfa de Cronbach	N de elementos
	.972	21
Compromiso organizacional	.950	21

La confiabilidad de liderazgo pedagógico presenta una fiabilidad muy alta con un valor de .972 puntos.

La confiabilidad de compromiso organizacional presenta una fiabilidad muy alta con un valor de .950 puntos.

## **2.5 Procedimiento**

Una investigación es científicamente válida ser respaldado con la ayuda de registros verificables, que responden a lo que se supone que debe probarse con la especulación formulada. Para esto, es crucial llevar a cabo un sistema de recopilación de hechos de manera deliberada y tener objetivos claros sobre el alcance y la profundidad de los registros que se acumularán.

Después de recopilar todas las estadísticas, es tanto como percibir y seleccionar la aplicación de estadísticas que se utilizaron para explorar los registros obtenidos en la recopilación, examinar descriptivamente la información a través de variables, ver las estadísticas por variables, evaluar la confiabilidad, validez y objetividad de las unidades utilizadas, mediante la inspección e interpretación de verificaciones estadísticas de las hipótesis (evaluación de la inferencia estadística), de manera similar evaluación y preparación de los efectos para proporcionarlas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 270).

## **2.6 Método de análisis de datos**

Para la evaluación de registros, se realizan una serie de elementos únicos a continuación: Primero, se realiza la operacionalización de las variables; En segundo lugar, la validez de la segunda herramienta a través de criterios de jueces y la fiabilidad de los instrumentos para hacer una encuesta de 30 sujetos habían estado deseosos de características comparables, entonces Alfa implementó Cronbach, siendo relevante 0,33 de los individuos de la encuesta de las estadísticas de la muestra. Se tabularon y se sometieron a la prueba de hipótesis porque la técnica utilizada en este análisis se convirtió en una técnica hipotética, deductiva y cuantitativa después de haber acumulado y procesado la información de investigación.

Se realizó estadística descriptiva, con el hallazgo de frecuencias y porcentajes estadísticos. Además, se realizó estadística inferencial, con el análisis inferencial para la contratación de hipótesis de tal manera que se utilice Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables:

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

Dónde:

$r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencia entre rangos (X menos Y)

$n$  = número de datos

## **2.7 Aspectos éticos**

Para la presente investigación se tomó en cuenta aspectos éticos; tales como confidencialidad al momento de la toma de datos, respetando el anonimato de los participantes y utilizando el consentimiento informado para garantizar una participación ética de los encuestados. Por otro lado, se consideró la presentación de la autorización correspondiente y de este modo evitar contratiempos legales.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Descripción de resultados

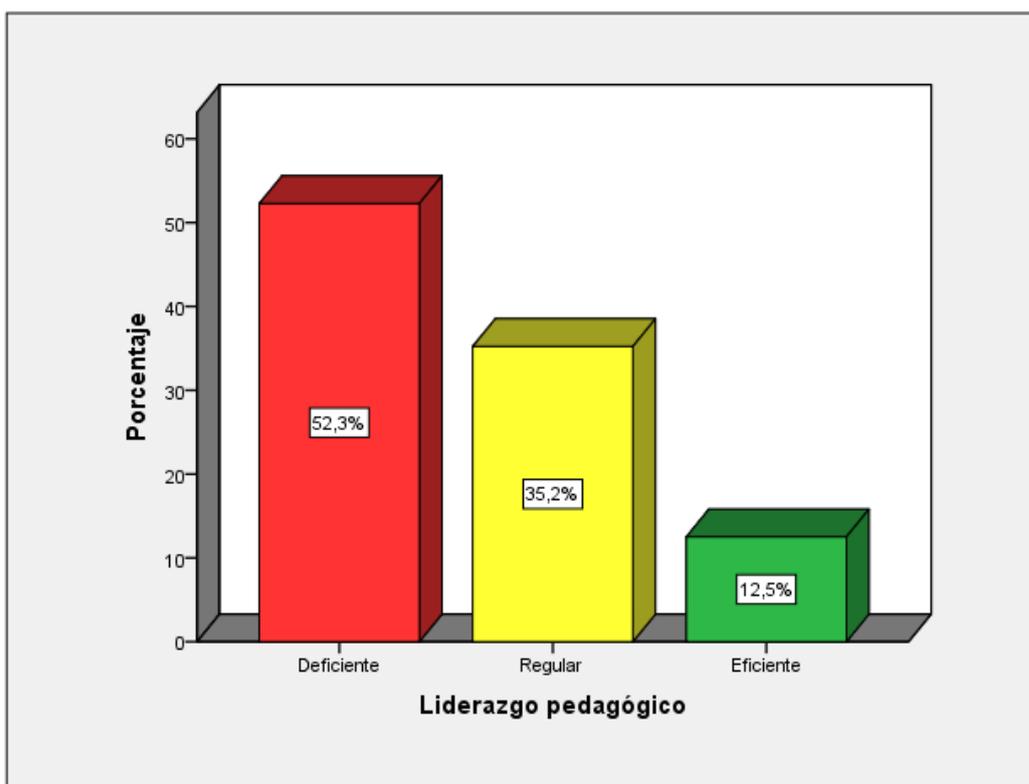
A continuación, se presentan los resultados descriptivos que posibilitan conocer los niveles de liderazgo pedagógico y compromiso organizacional, estos están expresados en frecuencias y porcentajes claramente establecidos.

#### Descripción de la variable

Tabla 6

*Frecuencia de los niveles de la variable liderazgo pedagógico*

		Frecuencias	Porcentajes
Válido	Deficiente	46	52,3
	Regular	31	35,2
	Eficiente	11	12,5
	Total	88	100,0



*Figura 1. Frecuencia de los niveles de la variable liderazgo pedagógico*

En la tabla 6 y figura 1, la variable liderazgo pedagógico, se aprecia los siguientes niveles: del total de 88 docentes evaluados, el 52,3%, de encuestados presentó nivel deficiente,

siendo el mayor porcentaje alcanzado, el 35.2% de encuestados presentó nivel regular, y el 12.5% presentó nivel eficiente de liderazgo pedagógico. Tras el análisis de los resultados se concluye el mayor porcentaje alcanzado se presenta en el nivel necesita mejorar respecto a la variable.

Tabla 7

*Frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico*

Niveles	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes		Gestión de los procesos pedagógicos	
	f	%	f	%
Deficiente	42	47.1	51	58.0
Regular	20	22.7	24	27.3
Eficiente	26	29.5	13	14.8
Total	88	100,0	88	100,0

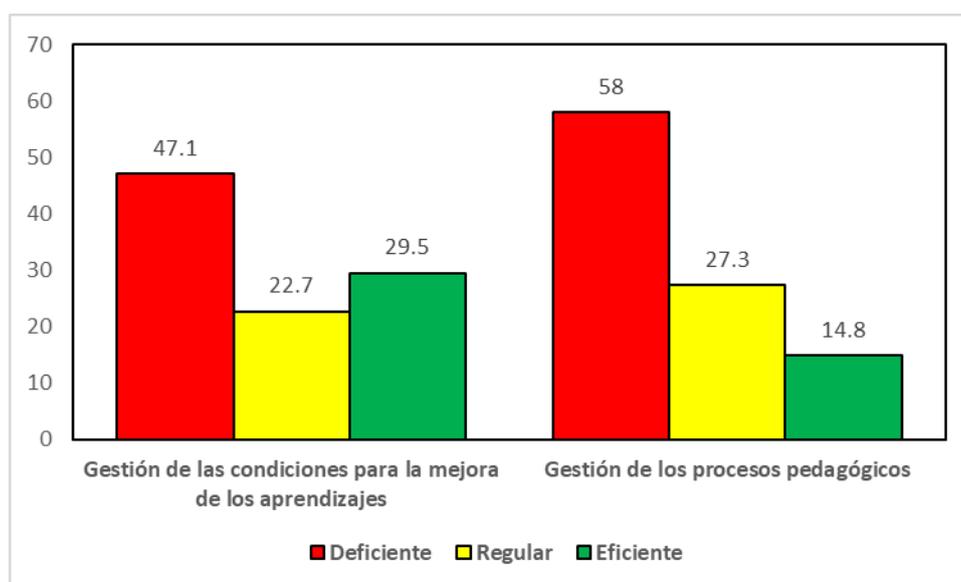


Figura 2. Frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico

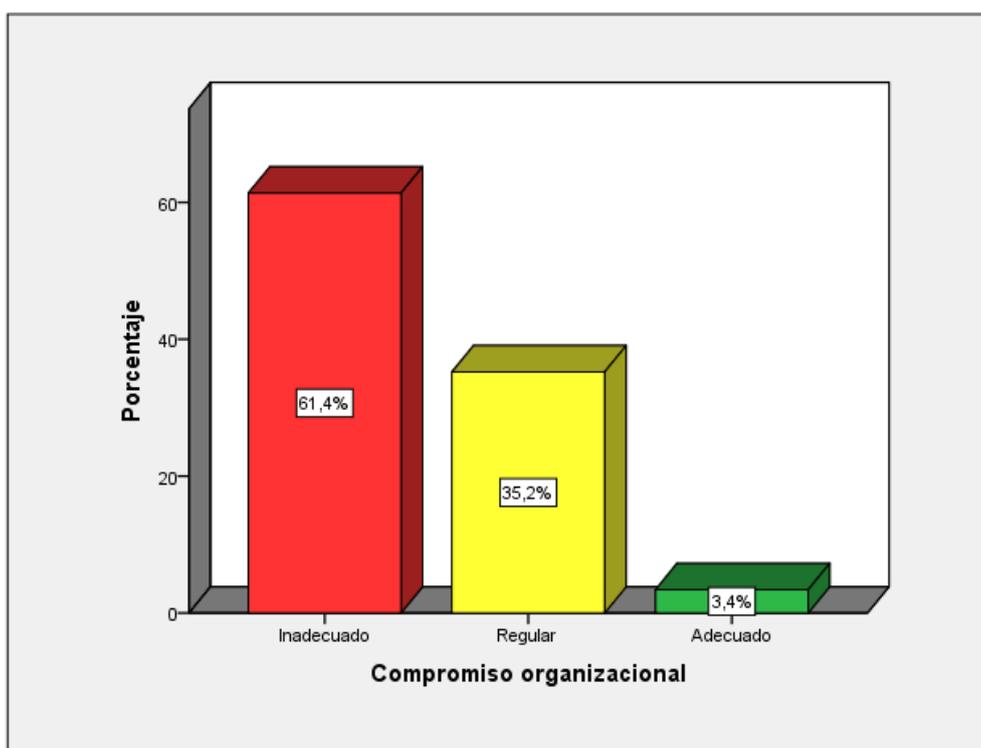
En la tabla 7 y figura 2, las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico se observaron los siguientes niveles: del total de 88 docentes, el 47.1%, de encuestados presentó nivel deficiente, siendo el mayor porcentaje alcanzado, el 22.7% de encuestados presentó nivel regular y el 29.5% presentó nivel eficiente de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el 58% de los encuestados presentó nivel deficiente, el 27.3% presentó nivel regular y el 14.8% presentó nivel eficiente de gestión de los

procesos pedagógicos. Tras el análisis de los resultados se concluye el mayor porcentaje alcanzado se presenta en el nivel necesita mejorar respecto a la variable.

Tabla 8

*Frecuencia de los niveles de la variable compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	54	61,4
	Regular	31	35,2
	Adecuado	3	3,4
Total		88	100,0



*Figura 3. Frecuencia de los niveles de la variable compromiso organizacional*

En la tabla 8 y figura 3, la variable compromiso organizacional se aprecia los siguientes niveles: del total de 88 docentes evaluados, el 61.4% de encuestados presentó nivel inadecuado, siendo el mayor porcentaje alcanzado, el 35.2% de encuestados presentó nivel regular y el 3.4% de encuestados presentó nivel adecuado de compromiso organizacional. Tras el análisis de los resultados se concluye el mayor porcentaje alcanzado se presenta en el nivel necesita mejorar respecto a la variable.

Tabla 9

*Frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional*

Niveles	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad	
	F	%	f	%	f	%
Inadecuado	67	76.1	56	63.6	51	58.0
Regular	20	22.7	30	34.1	35	39.8
Adecuado	1	1.1	2	2.3	2	2.3
Total	88	100,0	88	100,0	88	100,0

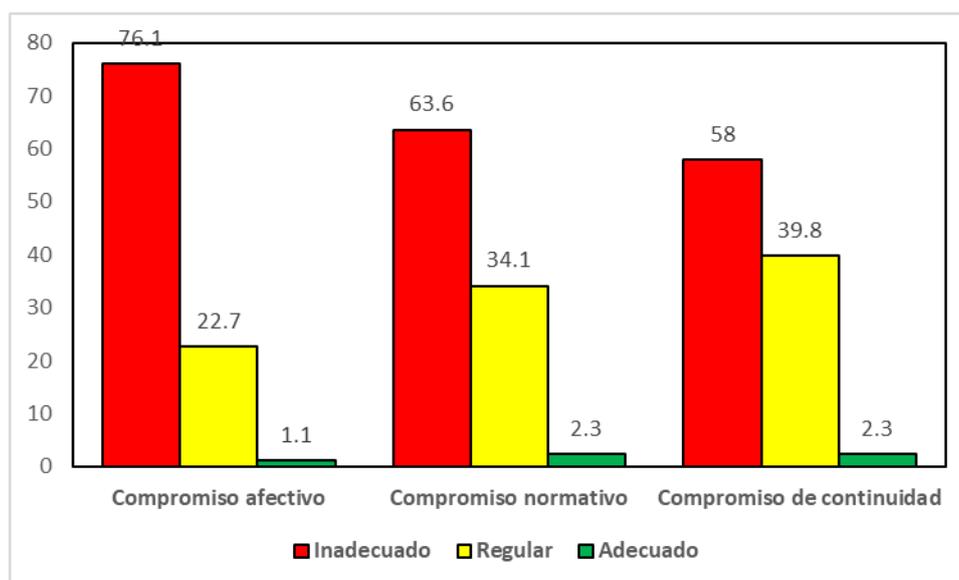


Figura 4. Frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

En la tabla 9 y figura 4, las dimensiones de la variable compromiso organizacional se observó que el 76.1% presentó nivel inadecuado, el 22.7% de encuestados presentó nivel regular y el 1.1% presentó nivel adecuado de compromiso afectivo; además el 63.6% presentó nivel inadecuado, el 34.1% presentó nivel regular y el 2.3% presentó nivel adecuado de compromiso normativo y el 58% presentó nivel inadecuado, el 39.8% presentó nivel regular y el 2.3% presentó nivel adecuado de compromiso de continuidad y compromiso organizacional. Tras el análisis de los resultados se concluye el mayor porcentaje alcanzado se presenta en el nivel necesita mejorar respecto a la variable.

### 3.2 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en la escuela militar Chorrillos 2019.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en la escuela militar Chorrillos 2019.

#### Hipótesis estadística

$$r = 0$$

$$r \neq 0$$

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística** Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

**Región crítica** Bilateral

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 10

*Correlación de las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional*

		Correlaciones		
			Liderazgo pedagógico	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

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

En la tabla se observó que el resultado de Rho de Spearman = 0.818, considerado como alta relación entre las variables y  $p = 0.000$  y si el  $p < 0.05$ , por lo que es considerado como significativa; por lo que la hipótesis nula es rechazada y se establece que a mayor

liderazgo pedagógico mayor compromiso organizacional o a menor liderazgo pedagógico menor compromiso organizacional.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso afectivo en la escuela militar Chorrillos 2019

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso afectivo en la escuela militar Chorrillos 2019.

### Hipótesis estadística

$$r = 0$$

$$r \neq 0$$

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística** Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

**Región crítica** Bilateral

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 11

*Correlación entre el liderazgo pedagógico y compromiso afectivo*

		Correlaciones		
			Liderazgo pedagógicos	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógicos	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

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

En la tabla se observó que el resultado de Rho de Spearman = 0.750, considerado como alta relación entre las variables y  $p = 0.000$  y si el  $p < 0.05$ , por lo que es considerado como significativa; por lo que la hipótesis nula es rechazada y se establece que a mayor

liderazgo pedagógico mayor compromiso afectivo o a menor liderazgo pedagógico menor compromiso afectivo.

### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso normativo en la escuela militar Chorrillos 2019

H<sub>1</sub>: Existen relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso normativo en la escuela militar Chorrillos 2019

### Hipótesis estadística

$$r = 0$$

$$r \neq 0$$

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística** Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

**Región crítica** Bilateral

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 12

		Correlaciones	
		Liderazgo pedagógico	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,694**
		N	,000
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,694**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	88
		N	88

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

En la tabla se observó que el resultado de Rho de Spearman = 0.694, considerado como moderada relación entre las variables y  $p = 0.000$  y si el  $p < 0.05$ , por lo que es considerado como significativa; por lo que la hipótesis nula es rechazada y se establece que a mayor liderazgo pedagógico mayor compromiso normativo o menor liderazgo pedagógico menor compromiso normativo.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso de continuidad en la escuela militar Chorrillos 2019.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso de continuidad en la escuela militar Chorrillos 2019

#### Hipótesis estadística

$$r = 0$$

$$r \neq 0$$

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Prueba estadística** Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

**Región crítica** Bilateral

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 13

*Correlación de liderazgo pedagógico y compromiso de continuidad*

		Correlaciones		
			Liderazgo pedagógico	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

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

En la tabla se observó que el resultado de Rho de Spearman = 0.780, considerado como alta relación entre las variables y  $p = 0.000$  y si el  $p < 0.05$ , por lo que es considerado como significativa; por lo que la hipótesis nula es rechazada y se establece que a mayor liderazgo pedagógico mayor compromiso de continuidad o menor liderazgo pedagógico menor compromiso de continuidad.

## IV. DISCUSIÓN

Para la presente investigación se realiza la siguiente discusión:

En cuanto al objetivo general, se encontró que, existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en la escuela militar Coronel Francisco Bolognesi 2019; se encontró que el resultado de Rho de Spearman = 0.818, considerado como una relación directa entre las variables y  $p = 0.000$  y si el  $p < 0.05$ . Los niveles bajos encontrados coinciden con Abad (2018) observaron que el liderazgo pedagógico tiene niveles terribles y que el control, el rediseño de la corporación, la expansión de los seres humanos y el control de la distribución también presentan problemas en el empleador. Sobre la influencia del liderazgo en el compromiso organizacional, Cáceres, Pérez y García (2017) descubrieron que tienen un impacto en la gestión pedagógica en las prácticas educativas y plantean la necesidad de implementar diseños junto con la remodelación curricular; debido a que este sistema es específicamente útil, como un enfoque de estudios basado totalmente en la descripción y evaluación de una situación social dada. Además, los efectos coinciden con Abad (2018) concluyó que existen correlaciones altas entre las dimensiones de control administrativo, administrativo, pedagógico y de red; También hay un cortejo fino, directo y alto entre el control educativo y la gestión pedagógica, que proporciona un coeficiente de 0.872 \*\* y un sig. Bilateral de 0.000. La gestión educativa se ofrece esencialmente en un grado cotidiano y deficiente; cuando el Liderazgo pedagógico está certificado como pobre y regular. Aliaga (2018) también concluyó que existe una alta y extensa correlación excesiva entre la variable de subcultura organizacional y el liderazgo pedagógico dentro del Instituto de Educación Pública Tecnológica Superior "Santiago Antúnez de Mayolo", Palián 2018, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es  $r_s = 0,73$ , con una etapa de importancia del cinco%. Con respecto al compromiso organizacional, Hidrovo y Naranjo (2016) concluyeron que cuanto más se percibe la justicia organizacional, más se extiende el compromiso organizacional, debido a que existe una fantástica correlación directa con una baja importancia entre las dos variables (justicia y compromiso organizacional). ) Para Guzmán y Ricaño (2016), no se establece una relación entre la edad y la antigüedad con el tamaño del compromiso organizacional. Del mismo modo, Benites (2016) concluyó que puede haber una correlación de tamaño completo de un diploma completamente débil entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional. Con admiración por los aditivos intrapersonal, interpersonal,

adaptabilidad, control de presión y estado de ánimo, es clara una correlación extensa de grado muy débil con el compromiso organizacional. Muchos otros factores están involucrados dentro de la dedicación organizacional, por lo que es vital mejorar los niveles de la gestión pedagógica además Osorio, Ramos y Walteros (2016) Llegaron a la conclusión de que, independientemente del hecho de que algunos autores han reconocido la relación entre los constructos propuestos, las mismas muy complicadas y consiste en muchas variables más grandes, siendo más adecuado si se analiza la coherencia de los valores declarados y capacitados organizacionalmente y se incluyen los valores de las personas. Dependiendo de la determinación organizacional. Del mismo modo, Laura (2018) concluyó que puede haber un cortejo generalizado entre la gestión del talento humano y la gestión pedagógica dentro de la Facultad de Administración del Inca Garcilazo de I. A. Filial de la Universidad Vega Chíncha, 12 meses 2018, con un nivel de correlación efectivo de 0.827. Por lo tanto, si se toma en consideración el coeficiente de fuerza correlacional ( $r^2 = 0.684$ ), la gestión pedagógica se determina mediante el 68.4% por la Calidad de las habilidades humanas dentro de la Facultad de Administración de la Universidad Inca Garcilazo de la filial de Vega, Chíncha, año 2018. Con respecto al objetivo específico, se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el compromiso afectivo dentro de la escuela militar de Chorrillos 2019; el resultado Rho de Spearman = 0.750, existiendo una relación directa entre las variables y  $p = 0.000$  y si el  $p < 0.05$ . Coincidiendo con Ríos, Pérez, Sánchez y Ferrer (2017) concluyeron que, la técnica de compensación a través de los salarios aumentará el compromiso afectivo, al mismo tiempo que se reduce el compromiso continuo. Es la presión con la que un individuo se siente reconocido y relacionado con él, orgulloso de pertenecer, emocionalmente relacionado, con emociones y pensamientos que provocan adherirse a una ruta de acción relevante para la agencia, como consecuencia de seres humanos con alta dedicación pueden estar dispuestos a hacer esfuerzos adicionales en el desempeño de sus responsabilidades (Meyer, Hecht, Gill, Topolnytsky, 2010). En comparación con los resultados, los maestros asalariados tienen un mayor sentido de apego y dedicación para llevar a cabo su comprensión y una menor sensación de "tener que" vivir dentro de la organización debido a la necesidad de un interés. Con relación al segundo objetivo en particular, se determinó que puede haber una correlación entre la gestión pedagógica y el compromiso normativo dentro de la universidad militar de los Chorrillos 2019; el resultado de Rho de Spearman = 0.694, considerado como una correlación moderada entre las variables y  $p = 0, 000$  y si  $p < 0.05$ . Coincidiendo con

Meyer, et al. (2010) establecieron es compromiso normativo, cuando un trabajador está asociado con la organización debido a sentimientos de obligación y responsabilidad que tienen su punto de partida en valores que consisten en lealtad creada dentro de la propia familia y dentro de la familia. Agencia propia, o por haber adquirido bendiciones o posibilidades en el estudio. Estos sentimientos son los que inspiran a las personas a actuar bien y hacer el aspecto adecuado para la empresa. Los empleados que se quedan de su conocimiento adquirido especialmente debido a este tipo de compromiso, de vez en cuando, se resienten de su experiencia de deuda o deber, y a pesar del hecho de que este sentimiento no les impide cumplir con éxito sus obligaciones, puede afectar qué disposición adecuada o negativa tienen a la hora de conocerlos. Con respecto al objetivo específico, se descubrió que puede haber una relación significativa entre la gestión pedagógica y el compromiso con la continuidad en la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi 2019; Se convirtió en observado que el resultado final de Rho de Spearman = 0.780, considerado como una relación alta entre las variables y  $p = 0.000$  y si  $p < 0.05$ . Además, Ruiz (2018), concluyó que puede haber una gran correlación entre las variables de gestión transformacional de los gerentes y la dedicación organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógica "Bambamarca con un costo de 0.874, tendiendo a al menos uno, lo que indica que existe una correspondencia del nivel de Compromiso Organizacional de la continuidad del maestro, con su percepción del Liderazgo Transformacional. Jaramillo (2019) hoy en día el líder representa la figura central de la organización, es el promotor de la productividad, por lo que su importancia es reconocida y es motivo de estudios. Existen amplias y completas investigaciones que pretenden definir los elementos claves del liderazgo efectivo, muchas de las obras bibliográficas son de tipo motivacional que en como objetivo ayudar a desarrollar cualidades de liderazgo en sus lectores. Además, en particular, describió los patrones de liderazgo basados principalmente en la conducta del jefe: a) autocrático o autoritario (centrado dentro de la cabeza). Además Jones y George (2010), declararon que el estilo del líder debe tenerse en cuenta para consultar las características no públicas del individuo, en el que enfatizó particularmente: (a) los líderes orientados a las citas son específicamente inquisitivos acerca de tener miembros de la familia con sus subordinados y ser de calidad con ellos, pero esto no implica que se deje de lado el dominio, método que la excepcional de los miembros de la familia con subordinados es el pasatiempo principal del líder; y, (b) los líderes orientados a la empresa a menudo están interesados en que los subordinados tengan grados de desempeño excesivos y se centren en el logro

del desafío. Por otro lado, también consideró los rasgos situacionales de la identidad del líder.

## **V. CONCLUSIONES**

### **Primera**

En cuanto al objetivo general; los resultados de la evaluación estadística muestran una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional y se encontró que el resultado final de Rho de Spearman = 0,818, algunas de las variables, que indica que puede haber un alto cortejo positivo, es estadísticamente enorme ( $p = ,000 < \alpha = ,05$ ). Este medio de resultados que, un mejor control del liderazgo pedagógico, mejor será evidenciada el compromiso de la organización en los profesores de la facultad ejército.

### **Segunda**

Con respecto al primer objetivo específico, los resultados de la evaluación estadística muestran el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el compromiso afectivo que el resultado de Rho = 0,750, algunas de las variables, que indica que puede haber una relación alta agradable, es estadísticamente considerable ( $p = ,000 < \alpha = ,05$ ). Este medio de resultado final que, para un mejor control de la dirección pedagógica, mayor compromiso organizacional afectivo se demostrará en los profesores de la universidad de la Armada.

### **Tercera**

Con respecto al segundo objetivo específico, los resultados del análisis estadístico comprenden la existencia de una relación y observaron que el resultado final de rho = 0.694 de Spearman, entre variables, lo que indica que existe una alta correlación es estadísticamente grande ( $p = ,000 < \alpha = ,05$ ). Este método de resultado final mostrará un mayor control Del liderazgo pedagógico, una mayor dedicación organizativa reguladora en los profesores de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesis.

### **Cuarta**

En cuanto al tercer objetivo específico, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación y se observó que el resultado de rho = 0.780, entre las variables, indicándonos que existe una relación positiva alta, es estadísticamente significativa ( $p = ,000 < \alpha = ,05$ ). Este resultado significa que, a mejor manejo del liderazgo pedagógico, se va evidenciar mejor compromiso organizacional de continuidad en los instructores de la escuela militar.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se sugiere al Director General de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi planificar capacitación de liderazgo pedagógico para mejorar la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, realizando temas de planificación y procesos de evaluación y gestión de los procesos de aprendizaje, debido a que se encuentra relacionado con el compromiso organizacional.

### **Segunda**

Se sugiere a los instructores de la Escuela Militar participar de capacitación para desarrollar compromiso afectivo y se tomen temas de apego a la institución y mejoren las expectativas de los instructores.

### **Tercera**

Se sugiere al coordinador administrativo de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi planificar capacitación para desarrollar compromiso normativo y puedan tocar temas de desarrollo de lealtad a la organización y mejoren los niveles mostrados en los resultados.

### **Cuarta**

Se sugiere al coordinador académico de los instructores de la Escuela Militar Coronel Francisco Bolognesi planificar capacitación para desarrollar compromiso de continuidad y pueda desarrollar temas de mejora de oportunidades y así mejorar los niveles encontrados en la investigación.

## VII. REFERENCIAS

- Abad, S. (2018). *La gestión educativa y el liderazgo pedagógico en la Escuela Superior de Música Pública José María Valle Riestra de Piura, 2018*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Perú.
- Aliaga, J. L. (2018). *Cultura organizacional y liderazgo pedagógico en el Instituto de Educación Superior Tecnológica Público Santiago Antúnez de Mayolo, Palián 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de comportamientos*. Buenos Aires. Argentina.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34-52.
- Arciniega, L., y González, L. (2002). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment. *Paper presentado en la 8ª conferenciabiennial de la International Society for the Study of Work and Organizational Values*.
- Arias, G. (2001). El Compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 200(1), 5-10.
- Arnold, J., y Randall, R. (2012). *Psicología del Aprendizaje Comportamiento Humano en el Ámbito Laboral*. Mexico: Pearson.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The exercise of control*. New York: Academic Press.
- Baquero, C., y Sánchez, E. (2000). Análisis de la fiabilidad del LEAD (descripción de la efectividad y adaptabilidad del líder). *Anales de psicología*, 16 (2), 167-175.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Becker, H.S. (1992). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 350-360.
- Benites, G. (2016). *Inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote filial Trujillo La Libertad 2015*. (Tesis doctoral). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú.
- Bernal, A., e Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67(1);55-70.
- Betanzos, N., y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23 (2), 207-215.

- Blake, R., & Mouton, J. (1964). *The managerial grid: The key to leadership excellence*. Houston: Gulf Publishing Company.
- Blanco, M., y Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu*, 9 (2), 215-233.
- Böhrt, R., Romero, C. y Díaz, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio a cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu*, 12(2), 227- 245.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33.
- Bolívar, A., López, J., y Murillo, J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 14; 15-60.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New Yorker: Harper & Row.
- Cáceres, M. L., Pérez, C. J., y García, M. S. (2017). La influencia del liderazgo pedagógico en las prácticas educativas. *Revista Conrado*, 13(60), 261-269.
- Cruz, L., Carreón, J., Sánchez, A., Sandoval, F., & Morales, M. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el liderazgo y la gestión educativa State. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work*, 5, 109-130. <http://doi.org/10.15257/ehquidad.2016.0004>
- Esteban, F. (2001). El contrato moral del docente. Programa de educación en valores. Universidad de Barcelona. *Programa de Educación en valores*, pp. 1-18.
- Fayol, H. (1986). *Administration Industrial y General*. (3ª ed.). Barcelona: Orbis.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Fuente, A., y Vallejo, R. (2008). *Estrategias de Liderazgo y Desarrollo de Personas en las Organizaciones*. Madrid, España: Pirámide.
- Gento, S., y Cortés, J. (2011). Formación y liderazgo para el cambio educativo. *Paper presented at the I Congreso Internacional RIAICES*, 22-24 de febrero. Universidade do Algarve Faro, Portugal.
- Guzmán, E. I., y Ricaño, R. (2016). Excelencia académica y compromiso organizacional de docentes en una institución de educación privada en México. *EDETANIA*, 50, 85-100.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hidrovo, C. P., y Naranjo, K. V. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la*

- PUCE matriz Quito*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: *Advancing Conservation of Resources Theory*. *Lead article*. *Applied Psychology*, 50(1); 337-370.
- House, R. J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative science quarterly*, 16 (3), 321-339.
- Jaramillo, E. (2015). *Análisis de Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/324579975\\_Analisis\\_de\\_Liderazgo\\_Transformacional\\_y\\_su\\_Importancia\\_en\\_Tiempos\\_de\\_Crisis](https://www.researchgate.net/publication/324579975_Analisis_de_Liderazgo_Transformacional_y_su_Importancia_en_Tiempos_de_Crisis)
- Jones, G., y George, J. (2010). *Administración contemporánea*. (6ta Edición). México: Mc Graw Hill.
- Juaneda, E. y González, L. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro. *Grupo de investigación FEDRA*, pp. 3590-3609. España: Universidad de La Rioja.
- Kwan, Y. (2012). The Relationship between the Catholic Teacher's Faith and Commitment in the Catholic High School. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 15 (2), 117-139.
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso Organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos de la Universidad de Montevideo*, 79-83.
- Laura, R. T. (2018). *Calidad del talento humano y liderazgo pedagógico en la Facultad de Administración de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega Chíncha, año 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Leithwood, K., y Louis, K.S. (2011). *Linking Leadership to Student Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper & Row.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Lipovetsky, G. (2000). *El crepúsculo del deber*. (5ta.ed.). Barcelona: Anagrama.
- Lussier, R., y Achua, C. (2002). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de habilidades*. (2da. Edición). México: Thomson Learning.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. (11ª ed.). México: McGraw-Hill.

- MacBeath, J., & Dempster, N. (2009). *Connecting leadership and learning. Principles for practice*. London: Routledge.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-98.
- Meyer, J., P., y Allen, N., J. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Meyer, J. P., Hecht, T. D., Gill, H., & Topolnytsky, L. (2010). Person-organization(culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 458-473.
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2014). *Resolución Ministerial N o 0304-2014- ED. "Marco de Buen Desempeño Directivo" de Educación Básica Regular*. Lima: Ministerio de Educación.
- Osorio, L. R., Ramos, E. J., y Walteros, D. P. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.*, 7 (2), 33-51.
- Palomino, P. (2009). Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo: Revisión de la literatura. *Documentos de Aprendizaje. Seminario Permanente de Ciencias Sociales*, 5, 1-16.
- Pont, B., Nusche, D., y Moorman, H. (2008). *Improving school leadership*. Paris: OCDE. Disponible en: <http://www.oecd.org/edu/schoolleadership>
- Rios, M., Pérez, L., Sánchez, M. D., y 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 (2), 90-103.
- Robinson, V. (2011). *Student-centered leadership*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Rodas, A. S. (2013). *Relación entre estima y compromiso laboral en docentes de una institución educativa*. (Tesis). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *EducEduc*, 14 (2), 253-267.

- Ruiz, L. M. (2018). *Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Bambamarca”, 2018.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Sahili, G. (2011). *Burnout y docencia.* León Guanajuato: México: Trillas.
- Vroom, V. & Yetton, P. (1973). *Leadership and decision-making.* University of Pittsburgh Pre.

## **VIII. ANEXOS**

### ANEXO 1: Matriz de consistencia

#### Título: Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional de los instructores de la Escuela militar

Autor: Izarraga

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional de los instructores de la escuela militar Chorrillos 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y la dimensión compromiso Afectivo de los instructores de la escuela militar Chorrillos 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y la dimensión Compromiso Normativo de los instructores de la escuela militar Chorrillos 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y la dimensión Compromiso de continuidad de los instructores de la escuela militar Chorrillos 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional de los instructores de la escuela militar Chorrillos 2019</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión compromiso Afectivo de los instructores de la escuela militar Chorrillos 2019</p> <p>¿Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión Compromiso Normativo de los instructores de la escuela militar Chorrillos 2019?</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo pedagógico y la dimensión Compromiso de continuidad de los instructores de la escuela militar Chorrillos 2019</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional de los instructores de la escuela militar Chorrillos 2019</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión compromiso Afectivo de los instructores de la escuela militar Chorrillos 2019</p> <p>¿Existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión compromiso normativo de los instructores de la escuela militar Chorrillos 2019?</p> <p>existe relación significativa entre liderazgo pedagógico y la dimensión Compromiso de continuidad de los instructores de la escuela militar Chorrillos 2019</p>	Variable 1: Liderazgo pedagógico				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala /valores	Nivel / rango
			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Realiza planificación Desea participación Genera condiciones operativas	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11, 12,13,14	Ordinal Nunca =1 Casi Nunca=2 A Veces =3 Casi siempre=4 Siempre=5	Alto (52-70)  Medio (33-51)  Deficiente (14-32)
			Gestión de los procesos pedagógicos	Proceso de evaluación Comunidad de aprendizaje Procesos pedagógicos	15,16,17,18,19,20,21		
			Variable 2: Compromiso organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala / valores	Nivel/ rango
			Compromiso Afectivo	Apego emocional y sentimental. Muestras expectativas.	p1, p2, p3 p4, p5, p6 y p7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto  Medio  deficiente
			Compromiso Normativo	Demuestra lealtad a la organización	p8, p9, p10, p11, p12 y p13,		

			Compromiso de continuidad	Demuestra obligatoriedad	p14, p15		
				Percepción de pocas oportunidades de encontrar otro empleo. Genera compromiso	p16, p17, p18 p19, p20, p21		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO:</b> Básica,</p> <p><b>NIVEL:</b></p> <p>Descriptivo, correlacional causal</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>No experimental: transversal</p> <p><b>MÉTODO:</b></p> <p>Hipotético deductivo, con un Enfoque Cuantitativo.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población estuvo conformada por 88 instructores</p> <p><b>TIPO DE MUESTREO:</b></p> <p>Muestreo no probabilístico intencional</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Liderazgo pedagógico</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Ficha técnica:</b></p> <p><b>Nombre original:</b> Cuestionario de liderazgo pedagógico</p> <p><b>Autor :</b> Ministerio de educación</p> <p><b>Lugar:</b> Lima</p> <p><b>Duración :</b> Aproximadamente de 20 minutos</p> <p><b>Administración:</b> Individual o colectivo</p> <p><b>Aplicación:</b> Docentes de aula de primaria</p> <p><b>Puntuación:</b> Calificación manual o computarizada</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tablas y frecuencias</p> <p>Tablas de contingencias</p> <p>Figuras de barras</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para determinar la correlación de las variables se aplicó la regresión logística ordinal.</p> <p><b>DE PRUEBA:</b></p> <p>No paramétrica: Prueba de normalidad: KolmogorovSmirnov.</p>

## Anexo 2. Cuestionario de liderazgo pedagógico

Estimados colegas, les estoy presentando una encuesta con la finalidad de realizar una investigación. Por lo que le solicito su apoyo para el llenado. Asimismo, les agradezco su cooperación.

### Instrucciones

Lea con cuidado y marque con (x) una sola respuesta por cada enunciado según sea el liderazgo pedagógico y marque de acuerdo a la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tiene carácter anónimo. No hay respuesta “correctas” o “incorrectas”, ni respuesta “buenas” o “malas”. Para responder las preguntas utilice las siguientes alternativas:

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

Preguntas		NUNC A	CASI NUNC A	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
	7					
	8					
	9					
	10					
	11					
	12					
	13					
	14					

GESTIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.					
	16	Genera espacios para el aprendizaje colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.					
	17	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.					
	18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.					
	19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.					
	20	Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
	21	Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.					

### Anexo 3.

#### Questionario de compromiso organizacional

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu aprendizaje. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. El inventario está compuesto por un total de 21 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

Definitivamente en desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	2
En desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5
Definitivamente en acuerdo	6

Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas".

	1	2	3	4	5	6
1 Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.						
2 Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema						
3 Trabajar en esta organización significa mucho para mí.						
4 En esta organización me siento como en familia.						
5 Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización						
6 No me siento emocionalmente unido a esta organización.						
7 Me siento parte integrante de esta organización.						
8 Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio						
9 Creo que debo mucho a esta organización						



### Anexo 3: Confiabilidad de liderazgo pedagógico

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3
3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
6	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
7	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
8	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1
9	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
11	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4
13	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
18	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
19	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
20	2	1	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4
22	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4
23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
26	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
27	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1
28	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
<b>Casos</b> Válido	<b>30</b>	<b>100,0</b>
Excluido <sup>a</sup>	<b>0</b>	<b>,0</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	21

Interpretación: La confiabilidad de la variable tiene una puntuación de 0.972, interpretándose como alta confiabilidad.

## Confiabilidad del instrumento por ítem que mide la variable liderazgo pedagógico

Diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	,84418
Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión colegial teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	,93710
Promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para el desempeño de las metas de aprendizaje.	,80230
Genera un clima colegial basado en el respeto.	,64772
Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	,76112
Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	,60743
Gestiona el uso óptimo del infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de los estudiantes.	,74664
Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	,77385
Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	,84690
Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los laboradores de la comunidad educativa.	,81931
Dirige el equipo administrativo de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	,97320
Gestiona la información que produce la institución educativa en favor de la mejora de los aprendizajes.	,81720
Implementa estrategias de rendición de cuentas de la gestión colegial ante la comunidad educativa.	,64772
Conduce de manera participativa los Procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	,76112
Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.	,60743
Genera espacios para el aprendizaje colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	,74664
Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	,77385
Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.	,82768
Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.	,81931
Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	,97320
Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	,97320

## Confiabilidad del compromiso organizacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	4	4	2	3	3	2	3	5	2	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4
2	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	2	2	5	2	3	5	3	4
3	4	2	5	1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
6	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	5	2	3	4	4	1
7	2	5	1	4	4	2	3	2	1	5	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2
8	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
10	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
11	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
12	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2
13	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	4	3	4	2	2	1	2	4	1	4	2	2	1	2	1	5	1	2	2	4
15	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2
16	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	1	1	2	2	3	3	1	1	1	4
17	1	2	3	4	1	1	3	3	2	3	3	1	3	1	1	4	3	3	1	1	4
18	3	2	5	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
19	3	3	1	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2
20	1	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	3	3	1	2	4	2	2
21	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
22	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	2	3	4	1
23	2	5	1	4	4	2	3	2	1	5	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2
24	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
26	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
27	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
28	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2
29	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	4	3	4	2	2	1	2	4	1	4	2	2	1	2	1	5	1	2	2	4

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
<b>Casos Válido</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>
<b>Excluido<sup>a</sup></b>	<b>0</b>	<b>,0</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	21

Interpretación: La confiabilidad de la variable tiene una puntuación de 0.950, interpretándose como alta confiabilidad.

## Confiabilidad del instrumento por ítem que mide el compromiso organizacional

---

Diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	1,20153
Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión colegial teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	1,29943
Promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para el desempeño de las metas de aprendizaje.	1,17688
Genera un clima colegial basado en el respeto.	,99943
Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	1,06350
Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	1,14269
Gestiona el uso óptimo del infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de los estudiantes.	1,17248
Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	1,00801
Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	1,06188
Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los laboradores de la comunidad educativa.	1,28475
Dirige el equipo administrativo de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	1,29943
Gestiona la información que produce la institución educativa en favor de la mejora de los aprendizajes.	1,10172
Implementa estrategias de rendición de cuentas de la gestión colegial ante la comunidad educativa.	1,17688
Conduce de manera participativa los Procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	1,27261
Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.	1,02833
Genera espacios para el aprendizaje colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	1,26173
Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	1,04826
Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.	1,14721
Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.	1,12903
Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	1,20773
Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	,99655

---

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión colegial teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	x		x		x		
3	Promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para el desempeño de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
4	Genera un clima colegial basado en el respeto.	x		x		x		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	x		x		x		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de los estudiantes.	x		x		x		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	x		x		x		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	x		x		x		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los laboradores de la comunidad educativa.	x		x		x		
11	Dirige el equipo administrativo de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
12	Gestiona la información que produce la institución educativa en favor de la mejora de los aprendizajes.	x		x		x		
13	Implementa estrategias de rendición de cuentas de la gestión colegial ante la comunidad educativa.	x		x		x		
14	Conduce de manera participativa los Procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
	<b>Dimensión 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.	x		x		x		
16	Genera espacios para el aprendizaje colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	x		x		x		
17	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	x		x		x		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.	x		x		x		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.	x		x		x		
20	Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
21	Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** [ x ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Jessica Palacios Garay**      **DNI: 00370757**

**Especialidad del validador:**.....**Metodóloga**.....

**10 .de octubre. del 2019**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	x		x		x		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	x		x		x		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	x		x		x		
4	En esta organización me siento como en familia.	x		x		x		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	x		x		x		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	x		x		x		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio	x		x		x		
9	Creo que debo mucho a esta organización	x		x		x		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	x		x		x		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	x		x		x		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	x		x		x		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>							
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	x		x		x		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este aprendizaje ahora mismo.	x		x		x		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	x		x		x		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se vería interrumpidas.	x		x		x		

18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	x		x		x		
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro aprendizaje.	x		x		x		
20	Ahora mismo, aprendizaje en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.	x		x		x		
21	Podría dejar este aprendizaje aunque no tenga otro a la vista.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** [ x ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Jessica Palacios Garay**      **DNI: 00370757**

**Especialidad del validador:**.....**Metodóloga**.....

**10 .de octubre. del 2019**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión colegial teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	x		x		x		
3	Promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para el desempeño de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
4	Genera un clima colegial basado en el respeto.	x		x		x		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	x		x		x		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de los estudiantes.	x		x		x		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	x		x		x		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	x		x		x		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los laboradores de la comunidad educativa.	x		x		x		
11	Dirige el equipo administrativo de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
12	Gestiona la información que produce la institución educativa en favor de la mejora de los aprendizajes.	x		x		x		
13	Implementa estrategias de rendición de cuentas de la gestión colegial ante la comunidad educativa.	x		x		x		
14	Conduce de manera participativa los Procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
	<b>Dimensión 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.	x		x		x		

16	Genera espacios para el aprendizaje colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	x		x		x		
17	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	x		x		x		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.	x		x		x		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.	x		x		x		
20	Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
21	Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** [ x ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ : Abel Rodriguez Taboada      **DNI: 08012553**

**Especialidad del validador:**.....Temático  
 .....

**10 .de octubre. del 2019**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	x		x		x		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	x		x		x		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	x		x		x		
4	En esta organización me siento como en familia.	x		x		x		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	x		x		x		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	x		x		x		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio	x		x		x		
9	Creo que debo mucho a esta organización	x		x		x		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	x		x		x		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	x		x		x		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	x		x		x		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>							
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	x		x		x		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este aprendizaje ahora mismo.	x		x		x		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	x		x		x		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se vería interrumpidas.	x		x		x		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran	x		x		x		

	costo para mí.						
<b>19</b>	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro aprendizaje.	x		x		x	
<b>20</b>	Ahora mismo, aprendizaje en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.	x		x		x	
<b>21</b>	Podría dejar este aprendizaje, aunque no tenga otro a la vista.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_ **Existe suficiencia** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr: aBEL Rodriguez Taboada      **DNI: 08012553**

**Especialidad del validador:**.....**Temático**.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**10 .de octubre. del 2019**

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Diagnostica las características del entorno institucional que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión colegial teniendo en cuenta las metas de aprendizaje.	x		x		x		
3	Promueve la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para el desempeño de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
4	Genera un clima colegial basado en el respeto.	x		x		x		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	x		x		x		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de los estudiantes.	x		x		x		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes.	x		x		x		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa.	x		x		x		
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los laboradores de la comunidad educativa.	x		x		x		
11	Dirige el equipo administrativo de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	x		x		x		
12	Gestiona la información que produce la institución educativa en favor de la mejora de los aprendizajes.	x		x		x		
13	Implementa estrategias de rendición de cuentas de la gestión colegial ante la comunidad educativa.	x		x		x		
14	Conduce de manera participativa los Procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
	<b>Dimensión 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Gestiona oportunidades de formación continua de las y los docentes para la mejora de su desempeño.	x		x		x		

16	Genera espacios para el aprendizaje colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas.	x		x		x		
17	Estimula la iniciativa de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas.	x		x		x		
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los Procesos de planificación curricular, a partir del currículo actual.	x		x		x		
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de su contexto.	x		x		x		
20	Monitorea y orienta el desarrollo de los Procesos pedagógicos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
21	Monitorea y orienta el desarrollo de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** [ x ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Fredy Belito Hilario      DNI: 41446811**

**Especialidad del validador:..... Tematico.....**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**10 .de octubre. del 2019**

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	x		x		x		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	x		x		x		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	x		x		x		
4	En esta organización me siento como en familia.	x		x		x		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	x		x		x		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	x		x		x		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio	x		x		x		
9	Creo que debo mucho a esta organización	x		x		x		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	x		x		x		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	x		x		x		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	x		x		x		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>							
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	x		x		x		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este aprendizaje ahora mismo.	x		x		x		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	x		x		x		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se vería interrumpidas.	x		x		x		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran	x		x		x		

	costo para mí.						
<b>19</b>	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro aprendizaje.	x		x		x	
<b>20</b>	Ahora mismo, aprendizaje en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.	x		x		x	
<b>21</b>	Podría dejar este aprendizaje, aunque no tenga otro a la vista.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_ **Existe suficiencia** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Jessica Palacios Garay      **DNI: 41446811**

**Especialidad del validador:**..... **Tematico**.....

**10 .de octubre. del 2019**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
**Firma del Experto Informante.**