



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las
instituciones educativas del distrito de San Antonio de
Esquilache, Puno, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Zea Quispe, Juan (orcid.org/0000-0002-2532-7208)

ASESOR:

Mtro. Gamonal Torres, Carlos Ernesto (orcid.org/0000-0002-3233-3921)

CO-ASESOR:

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi querida y amada esposa Lidia Lourdes, por darme la fuerza de perseverancia de seguir adelante en mi superación profesional para que este sueño se haga realidad.

A mis queridas hijas Annia Karina y Tania Alyssa, por su apoyo moral e incondicional en la realización del presente trabajo de investigación.

Agradecimiento

Principalmente a la Universidad “César Vallejo” por ser la casa de estudio que me brindó conocimiento un objetivo profesional más.

Al Maestro Carlos Ernesto Gamonal Torres por su constante asesoría y acompañamiento perseverante en la conclusión de este trabajo de investigación-

A los directivos y maestros del distrito de San Antonio de Esquilache por su apoyo en la ejecución de esta tesis.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Población	21
Tabla 2 Nivel de la variable Liderazgo pedagógico	24
Tabla 3 Nivel de la variable Compromiso docente	25
Tabla 4 Prueba de normalidad	26
Tabla 5 Nivel de correlación entre las variables Liderazgo pedagógico y compromiso docente	27
Tabla 6 Nivel de correlación de la variable Liderazgo pedagógico y la dimensión de compromiso con los estudiantes	28
Tabla 7 Nivel de correlación de la variable de Liderazgo pedagógico y la dimensión de compromiso con la labor docente.....	29
Tabla 8 Nivel de correlación de la variable de Liderazgo pedagógico con la dimensión de compromiso con la institución	30

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de diseño correlacional	19
---	----

Resumen

La presente investigación denominada Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache - Puno, 2022 tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso docente; la metodología del presente informe de tesis, aplicó un método hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, es de nivel explicativo y el diseño es no experimental, transaccional y correlacional; la población y muestra estuvo conformada por 51 docentes y directivos, tipo de muestreo censal; se aplicó la técnica de la encuesta en donde se empleó el instrumento de cuestionario para cada variable : para la variable liderazgo pedagógico el instrumento contenía 23 ítems que median sus cuatro dimensiones; de igual forma, el instrumento de la variable de compromiso docente estuvo conformada por 09 ítems para sus tres dimensiones. Como principal resultado se determinó el nivel de correlación entre ambas variables, aplicando la prueba no paramétrica de Spearman, la cual dio como resultado un coeficiente Rho Spearman de ,651 y un nivel de significancia de ,000; con esta información se concluye que existe una relación fuerte y positiva entre ambas variables.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, compromiso docente, compromiso académico, compromiso laboral, compromiso institucional

Abstract

The present investigation called Pedagogical Leadership and Teaching Commitment in the educational institutions of the district of San Antonio de Esquilache - Puno, 2022 had as its main objective to determine the relationship between pedagogical leadership and teaching commitment; The methodology of this thesis report applied a hypothetical-deductive method, a quantitative approach, of an applied type, it is of an explanatory level and the design is non-experimental, transactional and correlational; the population and sample consisted of 51 teachers and managers, type of census sampling; the survey technique was applied where the questionnaire instrument was used for each variable: for the pedagogical leadership variable, the instrument contained 23 items that measure its four dimensions; Similarly, the instrument of the teacher commitment variable was made up of 09 items for its three dimensions. As the main result, the level of correlation between both variables was determined, applying Spearman's non-parametric test, which resulted in a Rho Spearman coefficient of .651 and a significance level of .000; With this information, it is concluded that there is a strong and positive relationship between both variables.

Keywords: Pedagogical leadership, teacher commitment, academic commitment, work commitment, institutional commitment

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional las pruebas PISA, son consideradas como estándares de rendimiento académico de todos los países, el mismo que se evidencia en Latinoamérica y en muchos de ellos se observa un desempeño deficiente, esto se debería al bajo nivel de liderazgo educativo de los directores y la falta de compromiso de los profesores en su labor de enseñanza-aprendizaje con los estudiantes (Minedu, 2018).

Por su parte según (Vaillant, 2015), según los informes de diferentes investigadores, señala que uno de los aspectos más relevantes es el progreso proceso de aprendizaje es el apoyo y apremio de los líderes para con los estudiantes es incidir en los aprendizajes de los educandos con la intervención de los directores y docentes, lo que posibilitaría el impacto de lograr buenos resultados en la mejora de los aprendizajes y de una buena calidad educativa. Por consiguientes esto mejoraría el desarrollo profesional de los profesores y directores en incrementar los resultados de los estudiantes, así mismo el papel importante que tiene por función, es que el docente demuestre actitudes al rol protagónico vinculadas a los componentes cognitivos, afectivos y comportamentales a su profesión (UNESCO, 2017)

El MINEDUC (2019), asevera que la autoridad educativa es un recurso personal adecuado dentro del quehacer del directivo, en tanto, se privilegia en su rol de estrategias y prácticas innovadoras que apoyen la implementación de procesos de mejoramiento dentro de la organización académicamente, con mayor trascendencia y capaces de enfrentar la amplia gama de situaciones, circunstancias y necesidades que presenta el entorno de su educación.

A nivel del contexto nacional los resultados de las pruebas de Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) son poco alentadores, los estudiantes alcanzan bajos resultados académicos; dichas pruebas aplicadas en estudiantes del 2do grado de primaria, evidencia el resultado preocupante; en matemática casi el 50% de estudiantes se ubica en el rango En inicio, el 30% se ubica en nivel En proceso, y menos del 20% a penas logra sobrepasar el nivel Satisfactorio; en lectura los porcentajes no son los mejores, pero se destaca un mayor porcentaje del nivel En proceso y Satisfactorio, es menos

del 10% quienes alcanzan el nivel En inicio, (Ministerio de Educación, 2019)

En cuanto al argumento del estudio, considerado desde una perspectiva teórica, el liderazgo del director es pilar de la mejora del aprendizaje, centrándose en el progreso de habilidades y capacidades, donde esta es muy importante por sus alcances, recomendaciones y estrategias, en concordancia con el Currículo Nacional de Educación Básica planteando de cómo gestionar las condiciones de aprendizaje, orientar el proceso pedagógico y apoyar la práctica pedagógica en el aspecto metodológico. Esta variable de investigación, de acuerdo a los antecedentes, se considera que es fundamental porque, si existe un buen liderazgo pedagógico, el compromiso docente aumenta significativamente, en la región y por ende a nivel de nuestro país, incide en la mejora de logros de aprendizaje, no sólo por los resultados colectivos, sino por la dedicación y predisposición a las tareas que brindan los directivos, por ello se atribuye a investigar el liderazgo pedagógico en relación a resultados que servirán principalmente para tomar decisiones de mejora en las instituciones referidas y propuesta para futuras investigaciones.

Por otro lado, el compromiso docente es considerado un factor importante en las instituciones educativas; porque el maestro se involucra y siente responsabilidad con el logro de competencias y capacidades; además el cumplimiento de la programación curricular, busca alcanzar los objetivos institucionales a través de estrategias y metodologías eficientes.

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación tiene como antecedente práctico; con la intención aportar una solución a la realidad problemática.

De acuerdo al contexto, ubicados todos los entes educativos del distrito de San Antonio de Esquilache, se ha observado un impreciso compromiso docente; debido a las zonas alejadas donde laboran y poco control en su desempeño laboral, se aprecia la falta de interés en obtener mejores calificaciones para el aprendizaje de los educandos; y en la poca confianza de su profesión, no cumplen sus funciones acorde al contexto en el que se encuentran; por ende, tampoco hay un compromiso institucional con su centro de trabajo; carecen de identidad, sentido de pertenencia y ansias de aportar

sus esfuerzos y conocimientos orientados al cumplimiento de las metas organizacionales.

En inicial, primaria y secundaria del distrito de San Antonio de Esquilache, muestran como evidencia de alta dejadez de parte de los directivos y docentes, porque los resultados no evidencian logros en los exámenes como la prueba Evaluación Censal de Estudiantes, los resultados de los estándares educativos son poco alentadores, motivo por el cual la calidad educativa es baja, por lo que el Ministerio de Educación permanentemente viene desarrollando cursos de actualización para directivos y docentes a nivel nacional.

El planteamiento del problema general es ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022? De igual manera se plantea los siguientes problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022?, 2) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la labor docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022? y 3) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la institución en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022?

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022. Los objetivos específicos son 1) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022; 2) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la labor docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022; 3) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la institución en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022

Se propone como hipótesis general: Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022. Como hipótesis específicas: 1) Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022; 2) Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la labor docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022; 3) Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la institución en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia de antecedentes, internacionalmente se encontraron las siguientes previas indagaciones similares al presente documento de investigación: Ninco (2021) en su tesis de maestría; consideró liderazgo pedagógico y gestión educativa como variables; en su objetivo principal determinó las condiciones para organización administrativa que asegure la gestión educativa de las instituciones en mención, su indagación fue de enfoque cuantitativo, tipo exploratorio descriptivo, diseño transversal; su población de estudio fue incluida por (1) directivo y (24) maestros, el instrumento de estudio fue la encuesta. Sus principales conclusiones confirman que el estado de la gestión educativa encamina un mejor liderazgo pedagógico; también concluyó que las competencias de liderazgo pedagógico como optimizar medios y recursos, organizar el tiempo y armonizar los recursos humanos y materiales. Estos van más allá de las habilidades de gestión. Según el resultado de datos obtenidos, que el 92% de docentes promueven el liderazgo de manera compartida con responsabilidad.

Por otro lado; según Pino-Arcos y Pasmanik (2021) en su artículo científico; abordan tres tópicos principales como el compromiso docente, el liderazgo directivo y las creencias; nace de un enfoque cualitativo, el diseño de estudio es descriptivo-interpretativo, tiene un carácter exploratorio y logran la descripción de un fenómeno; el instrumento utilizado fue la entrevista. Entre sus principales conclusiones, se obtuvo que los directivos definen el compromiso docente como una cualidad profesional relacionado a “ser profesor”, tiene como característica desempeñarse extraordinariamente en su labor con los educandos; un desenvolvimiento que va más allá del cumplimiento de las expectativas esperadas, en las que involucra su compromiso con la escuela y con los pupilos. Los resultados muestran que las afirmaciones sobre la colaboración en la docencia se fundan, en el informe de los sometidos sobre dogmas más amplias y coherentes con la docencia, ejerciendo esta última, quizás como soporte. Así mismo se basa en la influencia de la ideología de los directores y por consiguiente en sus prácticas de liderazgo, sobre todo en organizar sus instituciones educativas de manera favorable.

De igual forma, Vera (2020), en la tesis de maestría de la Pontificia Universidad Católica de Chile, abordó los temas eficacia colectiva, compromiso docente, trabajo colaborativo y *design thinking*, su propósito principal fue fortalecer el compromiso de los docentes con la enseñanza y el desempeño de una institución educativa de la Región de Los Ríos, aplicando la metodología mencionada. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, el tipo de diseño es experimental en él hubo una intervención para generar espacios de trabajo en equipo, incentivando a los docentes plantear estrategias de mejora bajo un consenso reflexivo para las reformas en la práctica y aprendizajes de los estudiantes; su universo consideró a 24 docentes; para medir los resultados se aplicó tres cuestionarios (pre y post a la intervención), además de entrevistas semiestructuradas. La investigación concluyó que en cuanto al compromiso docente hubo un aumento en el promedio de resultados expuestos después de la aplicación de la metodología; existe alta motivación evidenciada con el mayor esfuerzo y voluntad de trabajar y pensar juntos; otro acierto de la investigación es que, la eficacia en equipo y el compromiso con la entidad se lograron en niveles bajos, mientras que la motivación de los docentes se encontraba en niveles altos. Se aplicó una prueba paramétrica para muestras relacionadas, se evidenció que el p-valor es menor que Alpha 0.05 con respecto al compromiso de los docentes con la organización, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se entiende que hay una diferencia significativa entre el pre y post test.

Seguidamente, Salgado (2020) en su tesis de magíster; estudia las variables liderazgo pedagógico y prácticas evaluativas; descubrir el efecto del liderazgo pedagógico directivo en las prácticas de evaluación de maestros en idioma extranjero que actúan los involucrados la enseñanza básica desde la buena intención de los docentes, fue su objetivo general; la metodología optada fue cualitativa, de tipo descriptivo, el diseño se ajusta a un estudio de casos múltiples, está sustentado en un paradigma fenomenológico de corriente constructivista. La población corresponde a todos los profesores de inglés de la localidad Recoleta. Se utilizaron herramientas de trabajo la entrevista semiestructurada y el estudio de documentos. La investigación concluyó que no se ejerce un liderazgo pedagógico directivo, porque no hay

influencia de este en las prácticas de evaluación de los profesores del curso de inglés. Además, no existe un estrecho vínculo entre el acompañamiento directivo con la elaboración de instrumentos; sin embargo, sí afecta en la programación y trabajo diario del educador en aula. Debido a los tipos de instrumentos aplicados, no se halló resultados estadísticos que mencionar.

Por último, a nivel internacional los autores Gallegos y Lopez (2019) en su artículo científico, exploran las variables de liderazgo distribuido, la eficacia en equipo y el compromiso institucional docente, su objetivo principal fue explorar la distribución del liderazgo en el compromiso institucional del formador que examina si la eficacia del educando media la relación entre dos variables del liderazgo docente. Este estudio se desarrolló mediante el estudio del análisis factorial exploratorio y confirmatorio, ecuaciones estructurales para identificar relaciones entre variables de tipo causal sugerido. La muestra está conformada a 28 organizaciones de enseñanza primaria pública y 12 establecimientos financiados chilenas. La herramienta aplicada hacia la relección de datos estuvo el cuestionario. Principalmente se concluyó que el liderazgo distribuido se relaciona directa y significativamente con el compromiso institucional de los profesores, se muestra un alto valor $\gamma=.58$ (estandarizado) esta afirmación apoya la hipótesis. Además, se observó que la eficacia en colectividad de los formadores como variable media e incide en la relación del liderazgo distribuido y compromiso institucional del formador, confirmando también su segunda hipótesis del estudio.

A nivel nacional, se consideró las siguientes investigaciones: Yugra (2021) en su trabajo de investigación maestral, tuvo como variables liderazgo pedagógico y desempeño docente; su objetivo principal era comprobar el grado de correlación entre el liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño docente de las instituciones educativas secundarias del distrito de Vilcabamba 2019; esta metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño correlacional; la población la conformó 56 docentes, el instrumento aplicado fue la encuesta. Sus principales conclusiones fueron: Hay un alto nivel de correlación entre las dos variables del tema investigado; los directivos administran que situaciones guían el proceso educativo para mejorar el aprendizaje, los maestros elaboran

materiales directos para sus sesiones de aprendizaje; estadísticamente se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,837$) se halló una correlación verdadera de alto valor y significativo entre las variables, a nivel de significancia del 1% (0.01).

Por otro lado, según Mamani (2020) en la tesis del maestrista; sus variables fueron liderazgo pedagógico y desempeño docente; su objetivo principal es determinar el grado de relación entre liderazgo pedagógico del director y desempeño docente; tiene enfoque cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional, no experimental; la muestra fue de 64 docentes, los instrumentos aplicados fueron la encuesta y observación. Sus principales conclusiones fueron: Existe una relación afirmativa ($p<0,05$) con la labor de los maestros; entonces se dice que, el directivo posee un mayor liderazgo pedagógico, también acrecentará el rendimiento laboral docente; en diferentes elementos en las sesiones de aprendizaje.

Por su parte Merino (2020) consideró las variables de investigación en su tesis de maestría el liderazgo pedagógico compromiso organizacional, su objetivo principal fue determinar la relación existente entre liderazgo pedagógico y compromiso organizacional de los docentes en una IE de Sullana, 2019. Metodología: Correlacional, cuantitativa, transversal, diseño no experimental; 40 docentes conformaron la población; sus instrumentos fueron el cuestionario. Su principal conclusión fue un alto nivel de liderazgo pedagógico, de acuerdo a sus dimensiones; existe una alta correlación entre liderazgo pedagógico con el compromiso organizacional, esto se debe a que el valor de Spearman (ρ) es 0,778 con un valor de significación ($\text{sig. } <0.05$) lo cual es de gran importancia.

Según manifiesta Quispe (2019) en su tesis para maestro de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; planteó como variables el compromiso organizacional y la comunicación organizacional laboral; encontraron una relación directa y significativa que hay entre ambas variables del estudio; esta fue cuantitativa, de nivel básico, y de tipo descriptivo correlacional; aplicó un cuestionario (instrumento) a 69 profesores y en sus conclusiones probó que existe una correlación directa y significativa de

Pearson $r=0,54$ positiva moderada entre las variables mencionadas; asimismo se obtuvo más del 60% en el nivel de cada variable.

La investigación de Paiva (2019) para obtener el grado de Maestra en Administración de la educación, en la Universidad “Cesar Vallejo”, presentó sus variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional, fue una investigación no experimental, diseño correlacional transversal, su población estuvo constituida por 23 docentes, los datos se recogieron mediante dos cuestionarios. Su objetivo principal era determinar la relación entre ambas variables; los resultados obtenidos indican que existe relación directa y significativa es muy alta (coeficiente de Pearson= $0,795$).

Según (Salvador, 2017), en su investigación, buscaron analizar la correlación entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional, su principal objetivo fue determinar la relación significativa entre las dos variables que abordan; su trabajo tuvo de metodología tipo básica, cuantitativa, de diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional, su población estuvo conformada por la Red Educativa N°22-Unidad de Gestión 01 y su muestra fue probabilística. Como resultado de su trabajo de investigación se determinó una relación significativa moderada, el coeficiente de correlación (rho) Spearman resultó $a=,676$ y un valor $p=0,000$ menor al nivel $a=0,05$, entre liderazgo directivo y compromiso organizacional.

Por su lado, Gallardo (2019) en su tesis de maestría, estudia las variables inteligencia emocional y compromiso organizacional, su principal objetivo fue determinar la relación que existe entre ambas variables; su investigación fue aplicada, no explicativa, corte transversal, diseño no experimental y de tipo descriptiva correlacional, su población estuvo constituida por 93 docentes, de los cuales solo 76 fueron parte de la muestra; concluyó que sí existe una relación directa y altamente significativa menor a $0,01$ y correlación de 0.380 . Finalmente, en resumen, se afirma que, a mayor inteligencia emocional, mayor será el nivel de compromiso organizacional.

Por otro lado, Gutierrez (2021), estudió las variables compromiso docente y aprendizajes de los estudiantes del nivel secundario, buscaba comprender la incidencia del compromiso en los logros de aprendizaje en

contexto intercultural urbano; fue una investigación cualitativa, paradigma interpretativo mediante teoría fundamentada; utilizó la entrevista semi estructurada como instrumento; en su investigación se describió que el compromiso docente inicia con la vocación, posteriormente se desarrolla y se ve influenciada por su contexto familiar, social, laboral e incluso situación económica; su compromiso se enfoca en los aprendizajes, la institución y su desarrollo profesional. No se hallaron resultados estadístico debido al instrumento aplicado.

Según, Grimaldos, (2019) Aborda la variable liderazgo pedagógico, a través de una investigación de tipo descriptiva simple, no experimental, enfoque cuantitativo, su población estuvo conformada por 89 docentes, de los institutos de educación superior tecnológica de Arequipa, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de medición con escala de Likert; su objetivo fue determinar el nivel de liderazgo pedagógico; luego del procesamiento de los datos, se obtuvo un 83% promedio, nivel regular.

Por su parte, Achahuanco, (2019) tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre las variables liderazgo pedagógico y gestión directiva, esto mediante su investigación sustantiva, básica y descriptiva, diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional; su población y muestra estuvo conformada por 40 integrantes que correspondían a directivos, docentes y administrativos de la institución educativa; se confirmó que existe una alta asociación, se halló un coeficiente de correlación importante RHO de Spearman con valor de 0.817. La conclusión final afirma que, a menor liderazgo pedagógico interno, será menor el desarrollo de la gestión educativa.

De la misma forma, Rodriguez, (2018) La investigación tuvo como objetivo principal determinar el nivel de influencia entre el liderazgo pedagógico del directivo y el desempeño docente, el método fue científico, con enfoque cuantitativo, transaccional, no experimental y descriptivo correlacional; se aplicaron dos instrumentos para recoger la información; ficha de observación y cuestionario en 40 docentes que conformaron la población. Se halló una correlación positiva débil, un valor de 0.44 como coeficiente de

Pearson para cada variable. Por ende, el liderazgo pedagógico influye positivamente en el desempeño docente.

En su investigación, Anahua (2019), sus variables liderazgo pedagógico y compromisos de gestión pedagógica; su objetivo era demostrar que en la IE el liderazgo directivo es inadecuado para lograr cumplir los compromisos de gestión educativa; la investigación tiene un método científico, tipo descriptivo explicativo, diseño no experimental, se aplicó un cuestionario como instrumento de recojo de información; la cual luego de ser procesada estadísticamente, obteniendo un 51,9% se demostró que no existe liderazgo transformacional en el directivo y tampoco hay un adecuado cumplimiento de los compromisos de gestión escolar evidenciado con un 67.3%.

Al contrastar la información obtenida de las investigacion precedentes, se distingue siempre existe una importante relación entre el liderazgo pedagógico con el compromiso organizacional u otras variables relacionadas al tema de la presente. Lo cual refuerza la intención de investigar los niveles de cada variable en los docentes del distrito de San Antonio de Esquilache.

Continuando con el capítulo, a continuación se detallan las fuentes teóricas en las que se sustenta esta investigación:

El liderazgo se piensa que es la misión de congregar e influir en el equipo de trabajo para articular y orientar el alcance de los objetivos y metas organizacionales. (Leithwood, 2009); el liderazgo pedagógico, se define como la capacidad de una persona para motivar y liderar a su equipo, logrando que cada uno cumpla con sus funciones asignadas, las cuales encaminan al cumplimiento de los objetivos propuestos como organización. (Bolívar, 2010).

Se diferencia dos tipos de liderazgo en educación, según su función: para (Rodríguez-Molina, 2011), el primero está relacionado con la gestión y administración de recursos del centro de aprendizaje y el segundo tipo está relacionado con la parte curricular y pedagógica que busca esforzarse para mejorar continuamente el desarrollo de formación.

Fullan y Quinn, (2015) formulan en su investigación que, el liderazgo pedagógico es clave. En este caso, el director trabaja con el maestro como co-

maestro con el objetivo de hacer avanzar el aprendizaje y la escuela, por lo que los líderes educativos deben ser líderes proactivos para influir en el aprendizaje de los estudiantes. En resumen, los líderes escolares efectivos no solo tienen una visión, tienen acceso a los recursos y administran la escuela; también deben movilizar equipos para lograr resultados.

El gerente educativo, según las últimas investigaciones en cuya labor educativa se centra en la fijación de objetivos y tareas, seguimiento y la evaluación a desarrollar, estudiar planes y programas e implementar estrategias como la organización, instrucción y observar ejemplos de enseñanza en el aprendizaje y desarrollo profesional de los maestros de la escuela. En este sentido se aseguran que existen mecanismos para la sistematización de la información cualitativa y cuantitativa. Procesos de implementación del curso y resultados de estudios (Rodríguez-Molina, 2011).

El liderazgo pedagógico también se interpreta como las acciones mínimas que se deben poner en marcha para asegurar la calidad de las prácticas pedagógicas que conlleva a aumentar los bajos niveles de aprendizaje; este proceso incluyen un acompañamiento continuo de los directivos a los maestros, además de considerar la gestión de recursos materiales que tendrán como resultado el logro de objetivos institucionales. (Bernal e Ibarrola, 2015).

También se considera en la investigación, que podemos experimentar la gestión del aprendizaje que va más allá de la consecución de objetivos administrativos que establece prioridades de establecer el buen desempeño docente, acompañamiento y habilidades para resolver problemas, mejorar las habilidades de aprendizaje (Robinson, 2008).

Para Bolívar, Lopez y Murillo, (2013) es importante que directivos y maestros se involucren en la responsabilidad de asumir acciones de liderazgo pedagógico; esto con la finalidad de alcanzar efectos positivos en el proceso de aprendizaje por lo que debe darse de forma compartida, sin olvidar que se mantienen bajo el liderazgo del director de la institución.

Por su parte Harris y Mujis (2004) precisan tres tipos de liderazgo educativo: Liderazgo transaccional, Liderazgo transformacional y Liderazgo instruccional o pedagógico; los dos primeros pertenecen ya a la tipología general de estilos de liderazgo, sin embargo, ahora se profundizará en el tercero, el liderazgo instruccional o pedagógico, el cual es afín a la variable de la investigación. Se resalta que este tipo de liderazgo es fundamental para generar espacios de trabajo en equipo, en los que el directivo participa proactivamente como co-aprendiz al igual que su plana docente; esto tiene como objetivo lograr mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes, lo que crea una brecha de éxito en comparación con otras instituciones educativas.

Un caso referente de liderazgo pedagógico, es en Chile. Investigaciones muestran que los entes educativos con niveles más altos de liderazgo obtienen el puntaje más alto en los exámenes de ingreso a la universidad, especialmente de manera significativa en el área de matemática. (Bolívar, 2010).

Por su parte, Covey (2009) expone las características del liderazgo pedagógico, como sigue: a) Predisposición al servicio, b) Predisposición a la actualización de aprendizaje continuo, c) Optimismo, d) Confianza en su equipo, e) Equilibrio en conflictos, f) Iniciativa, g) Disposición al trabajo en equipo.

El liderazgo pedagógico se refiere a la participación de los los aprendizajes escolares; se preocupan por el más desarrollo profesional para los maestros y monitorea constantemente su práctica pedagógica; demuestran una mayor capacidad para alinear el aprendizaje en el aula con las metas educativas; y los resultados obtenidos cuando se utilizan objetivos educativos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes. (Miranda y Freire, 2014)

La gestión del aprendizaje es aún más importante en la implementación de sistemas de cambio y transformación. En este sentido, la formación y el desempeño docente, así como el liderazgo escolar, están en la agenda educativa de los países en desarrollo, que enfrentan el enorme desafío de mejorar rápida y significativamente sus estándares educativos.. La evidencia

disponible hoy en día muestran claramente que es poco probable que se logren buenas escuelas y el desarrollo escolar sin maestros adecuadamente capacitados y efectivos, sin liderazgo educativo al frente de las escuelas, sin la necesaria autonomía en la La gestión del aprendizaje es aún más importante en la implementación de sistemas de cambio y transformación. Toma de decisiones e implementación de esta actividad de la escuela primaria. (Barber y Mourshed, 2008)

Se han establecido cuatro dimensiones del liderazgo pedagógico, según Leithwood y Riehl (2005); las cuales son: a) Establecer direcciones, se refiere al desarrollo, ejecución y valoración de un plan estratégico que se comparte con sus copartícipes, el cual guía las acciones para el alcance de los objetivos institucionales; b) Desarrollar personas, quiere decir todas las acciones que promueven el crecimiento profesional y personal de su componente de labor; c) Rediseñar la organización, es decir crear y conservar una cultura organizacional de colaboración basado en sanas relaciones interpersonales; d) Gestionar la instrucción enseñanza-aprendizaje, referido al acompañamiento pedagógico que asegure la calidad óptima, además de proveer los recursos humanos, materiales y tecnológicos suficientes.

Por su lado, Robinson (2012) menciona cinco dimensiones del liderazgo pedagógico; a) Afianzamiento de expectativas y metas: el líder debe promover una sólida motivación y constante comunicación y mediante estas dar a conocer las metas y objetivos que se deben cumplir para lograr resultados efectivos en el alumnado; b) Utilización estratégica de recursos: Para asegurar la excelencia y una institución competente en el mercado, se debe contar con el abastecimiento necesario de recursos materiales, humanos y financieros, los cuales ayudarán a una mejor formación de los educandos en diferentes materias; c) Planeación, coordinación, valoración del currículo y de la enseñanza, esta dimensión es fundamental para lograr un nivel óptimo de calidad de enseñanza; es importante la planificación, acompañamiento, evaluación y seguimiento en el proceso de enseñanza, en el que se destaque las buenas prácticas, brindar retroalimentación en puntos de mejora; d) Fomentar e intervenir en la enseñanza y el desarrollo de los maestros, es relevante incentivar el desarrollo y crecimiento profesional de la plana docente;

e) Garantía de un entorno de sustento y seguro, se requiere establecer normas que focalicen al alumno, aprender y al maestro, enseñar; crear un ambiente armonioso en el que los docentes se sientan respaldados y por su líder.

También se encamina que el liderazgo gerencial establece lineamientos para mejorar los servicios educativos, pero no debe enfocarse únicamente en cuestiones administrativas; priorizará la docencia, beneficiará a los estudiantes que aprenden en cooperación con los maestros y se implementará dentro de las políticas organizacionales y culturales (Dávila, 2022).

La segunda variable que aborda esta investigación, es el compromiso docente, que según Firestone y Pennell (1993) se conceptualiza como la voluntad que tienen los maestros inspirados a cumplir las metas, lo cual los conlleva a entregar esfuerzos que sobrepasan las expectativas mínimas.

Por otro lado el compromiso docente también se define como la correspondencia que existe entre el profesor, la función que desempeña y su propia profesión; el maestro demuestra una actitud positiva y perseverante para desarrollar sus actividades, pone mayor empeño, entusiasmo y le dedica más tiempo a sus estudiantes (Tyree, 1996).

Para Bolívar (2013), el compromiso docente tiene que ver con el amor a su profesión y la labor del educador; indica que para asegurar la calidad formativa se requiere involucramiento afectivo e intelectual del docente.

Otra definición muy acertada tienen Choi y Tang (2009); señalan que un educador comprometido en gran nivel, aporta todos sus conocimientos y experiencia profesional para alcanzar la formación de los educandos, su compromiso implícito de la institución lo obliga a realizar trabajo voluntario para la misma.

Estas teorías están relacionadas o nacieron del compromiso organizacional, este tiene que ver con la lealtad de los colaboradores, la identidad que tienen con la organización, demuestra interés en seguir formando parte de la compañía (Davis y Neswtrom, 2002).

Es importante estudiar el compromiso organizacional en los docentes, se demostró en una investigación que los docentes comprometidos a gran escala, tienen estudiantes con un nivel alto de desempeño académico. Ramos (2005) concluyó que los estudiantes con maestros más comprometidos e involucrados y mejor desempeño laboral, alcanzan niveles de aprendizajes extraordinarios.

Si asumimos que el compromiso docente es el nivel de compromiso y la identificación del docente con ciertos aspectos de su trabajo, entonces se puede argumentar que existen muchas áreas con las que un docente puede comprometerse, e incluso en función de prioridades o requisitos, pueden cambiar durante la carrera de un docente y en diferentes contextos de desempeño. De esta forma, Klassen y Ming (2010) indican que el compromiso con la docencia tienen múltiples vertientes, involucrando diversos objetivos relacionados con el trabajo, entre ellos: organización, profesión, compañeros, etc.

Day, (2011) resalta que el compromiso docente es la cualidad absoluta de entrega, cuidado, lealtad, dedicación, máximo esfuerzo, entusiasmo y gran interés por el estudiante y la organización. Sin embargo, esto puede variar dependiendo de factores tales como el comportamiento de los estudiantes, el apoyo de los compañeros, las demandas de los padres, las costumbres nacionales y sus carreras. El compromiso se mantiene con las cosas en las que crees, amas, lo que te gusta hacer y lo que valoras. Pero el compromiso puede verse estresado por los cambios en el ambiente de trabajo y las fuerzas externas en el salón de clases pueden ser irritantes.

El compromiso de la organización de formación se reflejan en la calidad en el desarrollo didáctico, cuán motivados están los profesores con su labor, cuánta dedicación y empeño le ponen a sus actividades educativas, involucramiento con los objetivos educativos, interés por los estudiantes, responsabilidad consciente de su rol y muestran gran profesionalismo (Gupta y Kulshreshtha, 2009).

Asimismo el compromiso con la labor docente se refleja en la voluntad de los docentes con el esfuerzo de hacer bien su trabajo, su pasión por

enseñar y, por lo tanto, en brindar una enseñanza efectiva que dedique más tiempo a sus alumnos como personas y lo que enseñan. El mismo que juega un papel importante e identidad como formador en la docencia (Bolívar, 2013)

Es relevante mencionar que el compromiso docente no solo tiene que ver con el esfuerzo de obtener la formación de los educandos; además se debe contar con la predisposición que tiene el maestro para trabajar en equipo con sus semejantes, compartir su experiencia e innovadoras prácticas pedagógicas para mejorar el ejercicio docente en su institución.

Las dimensiones del compromiso docente, según Bolívar, (2013) se consideran las siguientes: Compromiso con los estudiantes, esta dimensión desarrolla toda la labor integral del profesor en relación al alumnado; el proceso académico formativo del estudiante, se define de dos maneras a la vez: asistencia personalizada y particular a cada estudiante y el desempeño de aprendizajes de los estudiantes en gran magnitud. Compromiso con la labor docente, se hace referencia a la actividad laboral e identidad con su profesión; el docente muestra disposición al cumplimiento de sus funciones asignadas, enseñar es una pasión. Compromiso con la institución, para esta dimensión el docente muestra su interés y empeño en cumplir los objetivos de la institución, tiene un fuerte sentido de pertenencia y actúa según los valores institucionales; además se puede destacar por la lealtad a la institución y su anhelo de permanecer en tal.

Asimismo el compromiso con la labor docente se refleja en la voluntad de los docentes con el esfuerzo de hacer bien su trabajo, su pasión por enseñar y, por lo tanto, en brindar una enseñanza efectiva que dedique más tiempo a sus alumnos como personas y lo que enseñan. El mismo que juega un papel importante e identidad como formador en la docencia (Bolívar, 2013)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Se empleó método deductivo hipotético; es un conjunto de teorías y conceptos básicos que formulan deductivamente resultados empíricos hipotéticos e intentan falsearlos para recopilar información relevante. Por lo tanto, se busca resolver las cuestiones planteadas. (Guanipa, 2010)

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque se recolectó datos para probar una hipótesis, basado en una medición numérica, además de emplearse análisis estadístico, esto con la finalidad de probar teorías (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014).

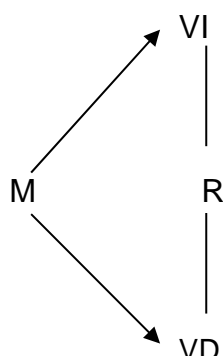
El tipo de investigación, según Ñaupas, et.al., (2013), es aplicada, porque estas investigaciones están orientadas en mejorar el funcionamiento de los sistemas, los procesos, etc; de esta forma, es que se pretende proponer sugerencias de progreso que fundamenta los logros encontrados.

El diseño es no experimental porque no se manipuló ninguna de las variables, además es transversal porque las evidencias fueron recogidas por única vez para el trabajo de investigación y correlacional-causal, porque se busca identificar relación entre dos variables (Hernandez, et al., 2014).

El nivel de estudio es explicativo, porque se da en estudios correlacionales-causales, y que estos a su vez, no solo describen el problema, sino la investigación busca encontrar las causas del mismo (Hernández, 2014).

Figura 1.

Esquema de diseño correlacional



Dónde:

VI : Compromiso docente

VD : Liderazgo pedagógico

M : Docentes del distrito de San Antonio de Esquilache

R : Nivel de relación

3.2 Variables y operacionalización

Según las bases teóricas recogidas, se concibe el liderazgo pedagógico como la misión de congregar e influenciar en el equipo de trabajo para articular y orientar el alcance de los objetivos y metas organizacionales en una institución educativa (Leithwood, 2009).

Se han determinado cuatro dimensiones del liderazgo pedagógico, según Leithwood y Riehl (2005); las cuales son: a) Establecer direcciones, se refiere a la elaboración, aplicación y evaluación de un plan estratégico que es compartido con los socios y orienta las actividades para el logro de los objetivos de la institución; b) Desarrollar personas, se refiere a todas las acciones realizadas para fomentar el crecimiento profesional y personal del grupo de trabajo; c) Rediseñar la organización, esto significa crear y mantener una cultura organizacional de colaboración basada en relaciones interpersonales sanas.; d) Gestionar la instrucción enseñanza-aprendizaje, referido al acompañamiento pedagógico que asegure la calidad óptima, además de proveer los recursos humanos, materiales y tecnológicos suficientes.

De igual forma, conceptualmente, el compromiso docente se define como un educador comprometido en gran nivel, que aporta todos sus conocimientos y experiencia profesional que permiten a los educandos a aprender, su compromiso implícito e institución hace que realicen esfuerzos voluntarios a favor (Choi y Tang, 2009).

Las dimensiones del compromiso docente, según Bolívar, (2013) se consideran las siguientes: el compromiso con los estudiantes, esta dimensión desarrolla el interés del docente con sus alumnos, se involucra con cada uno de ellos para lograr el aprendizaje en todos; el compromiso con la labor docente, hace referencia a su función educativa de formación docente de carácter maestro-función; los docentes muestran deseo de cumplir con sus deberes y la enseñanza es una pasión; compromiso con la institución, para esta dimensión, el docente muestra su interés y compromiso por lograr las metas de la institución, tiene un fuerte sentido de pertenencia y actúa de acuerdo con los valores institucionales; además, se puede destacar por la lealtad y su deseo de permanecer en la organización.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población está compuesta de 51 docentes distribuido en 11 planteles educativos de la jurisdicción de San Antonio de Esquilache.

Tabla 1
Población

No	Instituciones	Frecuencia	Porcentaje
1	IEI N° 240 JUNCAL	2	3.9%
2	IEP N° 70062 JUNCAL	7	13.7%
3	IES LOS ANDES JUNCAL	14	27.5%
4	IEI N° 1263 CACHIPASCANA	2	3.9%
5	IEP N° 70647 CACHIPASCANA	3	5.9%
6	IES SEÑOR DE HUANCA CACHIPASCANA	12	23.5%
7	IEI N° 1280 KOMERUCHO	2	3.9%
8	IEP N° 70062 KOMERUCHO	3	5.9%
9	IEP N° 70059 JESUS MARIA	2	3.9%
10	IEP N° 70697 CRUZANI	2	3.9%
11	IEP N° 70688 LLANQUERI	2	3.9%
Total		51	100.0%

Fuente: Unidad de Gestión Educativa Local – Puno

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir. Para la variable: Liderazgo pedagógico, el instrumento aplicado fue el cuestionario, con la finalidad de conocer la percepción del nivel de la variable Liderazgo Pedagógico en los docentes. Constó de 23 ítems, distribuidos en sus cuatro dimensiones: establecer direcciones (medido por los ítems 1 al 7), desarrollar personas (medido por los ítems 8 al 15), rediseñar la organización (medido por los ítems 16 al 19) y gestionar la instrucción enseñanza-aprendizaje (medido por los ítems 20 al 23).

Para la variable: Compromiso docente, el instrumento fue el cuestionario, con la finalidad de conocer la percepción del nivel de la variable Compromiso docente en los docentes. Constó de 9 ítems, distribuidos en sus tres dimensiones: compromiso con los estudiantes (medido por los ítems 1 al 3), compromiso con la labor docente (medido por los ítems 4 al 6) y compromiso con la institución (medido por los ítems 7 al 9).

En ambos casos, los rangos de la escala ordinal fueron 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

3.5 Procedimientos

Se presentó una carta de presentación al director de cada I.E. para dar conocimiento sobre la finalidad de la visita, la encuesta y su aporte en la investigación y de esta forma tener autorización para el ingreso al plantel. Luego se aplicaron los cuestionarios de cada variable en los docentes que pertenecen al distrito San Antonio de Esquilache, la evaluación fue presencial, para ello se realizaron múltiples viajes a cada institución; una vez culminado, se elaboró una tabla de sistematización de los cuestionarios aplicados.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de los datos fue procesado por PC, Microsoft Word para la elaboración de documentos, Excel y SPSS versión 21.0 para el cómputo estadístico. Los resultados obtenidos fueron verificados por el marco teórico, el indicador de confiabilidad fue el Alfa de Cronbach

La estadística descriptiva, que se utilizó en el trabajo de investigación es la estadística descriptiva, conteo de datos de frecuencia y porcentual, se elaboraron tablas cruzadas, donde se tabuló la información obtenida.

La estadística inferencial, los siguientes procedimientos estadísticos se utilizaron para probar las hipótesis:

La prueba de chi cuadrado para ver la relación de las variables, fue.

$$\chi^2_c = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi^2_{[(f-1)(c-1), \alpha]}$$

Dónde: $= \frac{O_i E_j}{O_{.j}}$ \sim valores esperados

O_{ij} = Valores observados

f = Número de filas

c = Número de columnas

Decisión: Si $\chi^2_c \geq \chi^2_{t,c}$, se rechaza H_0

Si $\chi^2_c < \chi^2_{t,c}$, se acepta H_0

3.7 Aspectos éticos

El investigador seguido del protocolo de rigor que propone la Universidad César Vallejo a través de la Escuela de Posgrado, se desarrollará considerando debidamente correctas las fuentes bibliográficas, respetando los derechos del autor. Aplicando el Código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo. (Universidad Cesar Vallejo, 2020)

Además, se respetan los trabajos de investigación tomados como referencias, siendo citados y reconociendo su autoría aplicando la 7ma edición de las normas APA. (Moreno y Carrillo, 2019)

IV. RESULTADOS

4.1 Nivel de la variable Liderazgo Pedagógico

En el presente estudio de investigación se obtuvo los resultados del cuestionario que considera las cuatro dimensiones de la variable de liderazgo pedagógico, los cuales son: establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar la instrucción. Esto con el propósito de medir el nivel de esta variable en directores y docentes.

Tabla 2

Nivel de la variable Liderazgo pedagógico

NIVEL	F	%
Regular (55-85)	41	80
Bueno (86-115)	10	20
TOTAL	51	100

En la tabla 2, se observa que la mayoría de los docentes encuestados presentan un nivel de liderazgo pedagógico regular, este resultado indica que, la muestra no considera su capacidad para ejecutar los objetivos trazados por lo tanto no es buena en la mejora de una buena gestión directiva. No obstante, una mínima cantidad de docentes percibe una eficiente calidad de liderazgo, esto demuestra que se ha tomado las diferentes acciones competentes que se planificaron, con una orientación y seguimiento en el desempeño de los docentes por parte del equipo directivo, el mismo que indica que se han cumplido con los objetivos institucionales.

4.2 Nivel de la variable Compromiso Docente

Por otra parte, con respecto a la variable de compromiso docente, en el presente trabajo de investigación se tomó en cuenta el instrumento del cuestionario y tuvo los siguientes resultados teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: el compromiso con los estudiantes, compromiso con la labor docente y compromiso con la institución.

Tabla 3

Nivel de la variable Compromiso docente

NIVEL	F	%
Medio (22-33)	33	65
Alto (33-45)	18	35
TOTAL	51	100

En la tabla 3 se observa que más de la mitad de docentes encuestados tienen un nivel medio de compromiso docente, un factor importante es la distancia y el medio geográfico en el que laboran, es por ello que algunos docentes manifiestan su deseo de reasignarse a una institución más cercana que le permita mantener la proximidad a su familia; aunque el resultado no es deficiente; existe un importante porcentaje que evidencia el alto nivel del mismo; estos datos obtenidos tienen que ver con el cumplimiento cabal de su labor como profesional, su responsabilidad e involucramiento con los estudiantes y a su vez, la lealtad, fidelización y sentido de pertenencia a su centro de labor educativa.

4.3 Prueba de normalidad

A continuación, se muestra la aplicación de la prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	,137	51	,019
Compromiso docente	,116	51	,083

En la tabla 4, se aplicó la prueba de normalidad, obteniendo un valor $p > 0.05$ sólo en una de las variables, por un lado, en la variable liderazgo pedagógico se alcanzó un nivel de significancia de ,019 y por otro lado, en la variable compromiso docente un valor de ,083. Estos datos indicaron que, para medir la correlación como principal objetivo de investigación, se aplicase la prueba no paramétrica de Spearman.

4.4 Relación entre la variable Liderazgo pedagógico y Compromiso docente

Seguidamente se muestra el procesamiento estadístico que demuestra el nivel de correlación entre ambas variables.

Tabla 5

Nivel de correlación entre las variables Liderazgo pedagógico y compromiso docente

		Correlaciones		
			Liderazgo pedagógico	Compromiso docente
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Compromiso docente	Coefficiente de correlación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

En la tabla 5, según los datos estadísticos dan como resultado un valor de significancia de ,000 siendo el valor $p > 0.05$, luego de su procesamiento estadístico se obtuvo un coeficiente de ,651 lo que demuestra que existe una correlación fuerte y positiva entre las variables liderazgo pedagógico y compromiso docente.

Comprobación de la hipótesis general.

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022

HO: No existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022

Según la tabla 5 los datos estadísticos dan como resultado un valor de significancia de ,000 siendo el valor $p > 0.05$, esto indica que se afirma la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula

4.5 Relación entre la variable Liderazgo pedagógico y la dimensión Compromiso con los estudiantes

En la tabla se muestra la relación que existe entre la variable liderazgo pedagógico y la primera dimensión de la variable compromiso docente.

Tabla 6

Nivel de correlación de la variable Liderazgo pedagógico y la dimensión de compromiso con los estudiantes

Correlaciones			Liderazgo pedagógico	Compromiso con los estudiantes
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coefficiente de correlación	1,000	,353*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	51	51
	Compromiso con los estudiantes	Coefficiente de correlación	,353*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	51	51

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6, se observa que el coeficiente de Spearman es ,353 y un valor de significancia ,011; esto significa que existe una fuerte correlación entre la variable de Liderazgo pedagógico y la primera dimensión de la variable de compromiso docente, la primera variable influye en el nivel de involucramiento con los estudiantes, y existe preocupación por su desempeño escolar. Al docente le interesa el bienestar de sus educandos y se verá reflejado en el nivel de liderazgo pedagógico. Se afirma la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022

4.6 Relación entre la variable Liderazgo pedagógico y la dimensión Compromiso con la labor docente

Luego del procesamiento estadístico, se muestra a continuación los resultados de correlación de la variable liderazgo pedagógico y la segunda dimensión

Tabla 7

Nivel de correlación de la variable de Liderazgo pedagógico y la dimensión de compromiso con la labor docente

Correlaciones				
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	Liderazgo pedagógico	Compromiso con la labor Docente
		Sig. (bilateral)	1,000	,581**
		N	.	,000
	Compromiso con la labor docente	Coeficiente de correlación	51	50
		Sig. (bilateral)	,581**	1,000
		N	,000	.
		50	50	

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

Asimismo, en la tabla 7, se destaca una fuerte correlación entre el liderazgo pedagógico con la segunda dimensión de compromiso con labor docente con un coeficiente ,581 este es un resultado favorable porque los maestros muestran su identidad con la profesión y esto tiene como consecuencia elevar el nivel de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas del distrito en estudio. Por ello, se afirma la hipótesis 2 del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la labor docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022

HO: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la labor docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022

4.7 Relación entre la variable Liderazgo pedagógico y la dimensión Compromiso con la institución

Por último, se da a conocer los resultados del tratamiento estadístico que mide la correlación de la variable Liderazgo pedagógico con la tercera dimensión de la variable compromiso docente.

Tabla 8

Nivel de correlación de la variable de Liderazgo pedagógico con la dimensión de compromiso con la institución

Correlaciones				
			Liderazgo pedagógico	Compromiso con la institución
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Compromiso con la institución	Coeficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

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

En la tabla 8, se muestra la fuerte correlación que existe entre liderazgo pedagógico y el compromiso de los docentes con la institución donde laboran; se obtuvo un coeficiente de ,602; este resultado indica que los maestros del distrito se identifican con el cumplimiento de los objetivos institucionales, lo cual impacta positivamente en el nivel de liderazgo pedagógico. Siendo así, se afirma la hipótesis 3 del investigador y se rechaza la hipótesis nula

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la institución en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022

HO: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la institución en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se ha comprobado que, existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022, en el que, se pudo obtener el valor de $p > 0,05$ a través de la prueba no paramétrica de Spearman; por lo tanto, en la variable de liderazgo pedagógico alcanza un nivel de significancia de ,019 y en la variable de compromiso docente de ,083; se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de ,651 este resultado indica una correlación fuerte y positiva entre ambas variables. Lo que demuestra que, a mayor acción de liderazgo pedagógico mayor es el compromiso de los docentes, donde los directivos son los principales líderes de los procesos educativos para tener un mejor logro en los aprendizajes de los educandos, asimismo los maestros elaboran sus materiales educativos para sus sesiones de aprendizaje de acuerdo a su planificación curricular. Según lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alternativa de la investigación.

Según Mamani (2020) en su investigación, concluyó que el directivo posee un mayor liderazgo pedagógico el mismo que acrecienta el compromiso docente; su trabajo de estudio fue aplicado en 64 maestros y directivos; en contraste a la presente investigación, se puede destacar similitudes; es decir también se comprobó que cuando aumenta el nivel de liderazgo pedagógico, también aumenta el nivel de compromiso docente.

Por su parte Yugra (2021), asevera que hay un alto nivel de correlación entre sus dos variables de investigación, con respecto a esta tesis se tiene en común la variable de liderazgo pedagógico y de acuerdo a los resultados obtenidos se deduce que el desempeño docente también relación con este estudio; se rescata que si se mantiene alto el nivel de liderazgo pedagógico se reflejará en la calidad del proceso educativo en las instituciones. De similar manera, la investigación de Rodríguez (2018), determina la influencia de liderazgo pedagógico del directivo y el nivel de desempeño docente y expresa los siguientes resultados: que influye de manera positiva el liderazgo pedagógico en el desempeño docente. De ambas investigaciones es relevante la importancia del nivel de liderazgo pedagógico, pues esta variable influye en muchos aspectos. Esto también es confirmado por (Anahua, 2019) en su tesis afirma que

el nivel de liderazgo pedagógico tiene influencia en los compromisos de gestión educativa.

Continuado con el análisis, la presente tesis guarda relación con (Merino, 2020), se maneja la misma metodología; este último autor concluye según sus estudios que el liderazgo pedagógico tiene una alta correlación con el compromiso organizacional, esta última variable está relacionada a la variable de compromiso docente; por lo tanto, se puede decir que nuevamente se confirma la relevancia de una buena dirección de liderazgo pedagógico, pues tiene incidencia en el compromiso docente y organizacional. Merino (2020) obtuvo un valor de Spearman (ρ) de 0,778; sin embargo, la correlación de esta investigación alcanzó un coeficiente de 0,651.

Considerando la investigación de Quispe (2019), abordó las variables de compromiso organizacional y comunicación organizacional laboral; concluyó que existe una relación directa y significativa entre sus variables; alcanzando un resultado de Pearson $r=0,54$; al tener en común el compromiso como variable de estudio; se puede agregar a la presente investigación que guardaría relación con la comunicación organizacional; esta variable tiene repercusión positiva en el compromiso que muestran los profesores en las instituciones. Esta conclusión serviría como incentivo a motivar una nueva investigación en el ámbito de estudio de esta tesis.

Los resultados de este informe también coinciden con las conclusiones de Paiva (2019); pues en ambos estudios se afirmó que existe una correlación entre las variables de liderazgo pedagógico y compromiso organizacional; el otro autor obtuvo un coeficiente de Pearson = 0,795; el cual significa que la correlación es muy alta; por otro lado, el resultado de esta tesis probó el nivel de correlación entre sus variables y se afirma que es fuerte y positiva.

Seguidamente, (Salvador, 2017), en su tesis determinó la correlación de las variables liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional; el valor de Spearman resultó ,676; un coeficiente muy cercano al resultado de este estudio, que llegó hasta ,651; de esta información se puede entender una vez más que el liderazgo está estrechamente relacionado al compromiso.

Es importante considerar el estudio de Gallardo (2019), que estudia sobre la inteligencia emocional y su relación con el compromiso organizacional;

determinó que existe una relación directa y altamente significativa; estos resultados da un indicador de lo importante que es tomar en cuenta la inteligencia emocional en los maestros, porque el compromiso organizacional está implicado en este tema; por lo tanto se debería considerar como tema de estudio próximamente en los docentes del contexto en estudio.

Con respecto a la variable compromiso docente, es importante tomar en cuenta las conclusiones de (Gutierrez, 2021), pues en su estudio determinó que el compromiso docente de los maestros se ve influenciado por su situación familiar, social, laboral y económica; estos son aspectos importantes a considerar porque en el presente informe se obtuvo un nivel medio de compromiso docente; estos resultados habrían sufrido la influencia de las razones mencionadas; son factores determinantes que afectan no solo su compromiso, se podría decir también que afecta el desempeño de sus funciones.

Otra investigación para tomar como referencia por sus variables liderazgo pedagógico y gestión pedagógica, (Achahuanco, 2019), aplicó sus instrumentos de medición en 40 integrantes entre directivos, docentes y administrativos; llegó a la conclusión que una alta asociación entre las variables, alcanzando un coeficiente de Spearman de 0,817; que en comparación con esta tesis, su correlación es mayor, por lo tanto sería productivo asociar el nivel de liderazgo pedagógico del ámbito en estudio, con la gestión pedagógica; pues se confirma la relevancia de estudiar el liderazgo pedagógico en las instituciones.

Contrastando la teoría con los resultados obtenidos, según (Bernal e Ibarrola, 2015), indican que si se aplican las medidas y acciones correctas, aumenta el nivel de liderazgo pedagógico e influye en el cumplimiento de objetivos institucionales, además de aumentar los bajos niveles de aprendizaje; en el estudio se obtuvo un nivel regular de liderazgo pedagógico; en este marco se puede deducir que es muy importante para que los estudiantes en general del distrito de San Antonio de Esquilache, alcancen logros de aprendizaje mucho más altos se debe priorizar la gestión del liderazgo pedagógico.

Además, los resultados de esta investigación se fundamentan en la teoría según (Bolívar, Lopez, & Murillo, 2013), estos manifiestan que la responsabilidad del liderazgo pedagógico es compartida; es participativa; toda la comunidad

educativa deberían de involucrarse, sin olvidar que están bajo el mando de un director; en relación a los resultados obtenidos, solo el 20% de los encuestados tienen un nivel bueno en liderazgo pedagógico; según el cuestionario aplicado, este reducido porcentaje estaría cumpliendo con tener una participación activa en su centro de labores; pero es importante incentivar al otro 80% en nivel regular; para así homogenizar acciones que lleven al liderazgo pedagógico colectivo del distrito.

A nivel internacional, (Bolívar,2010), aporta que las instituciones con mayor nivel de liderazgo pedagógico, son las mismas que obtienen mayores puntajes en ingresos a las universidades; precisamente a esto deben apuntar principalmente los docentes del nivel secundario, mejorar sus capacidades para aumentar el liderazgo pedagógico de sus instituciones, lo cual les traería prestigio y mayor demanda estudiantil; sin olvidar que los niveles de inicial y primaria son básicos para alcanzar este ideal.

Con respecto a la variable de compromiso docente, están acorde al aporte teórico según (Choi y Tang, 2009) señalan lo importante que es el compromiso del educador en brindar todos sus conocimientos y gracias a su experiencia profesional se alcanzará la formación integral de los estudiantes; basado en este concepto, es importante tomar acciones para aumentar el nivel de compromiso docente, el estudio evidenció un nivel medio, esto afecta el aprendizaje íntegro de los estudiantes.

Es importante mencionar el aporte teórico de (Day, 2011), en el que señala que el compromiso docente puede verse afectado debido a cambios en el ambiente de trabajo y fuerzas externas; en este contexto una de las razones por las que el nivel de compromiso docente en el área de estudio es medio, sería la distancia que deben recorrer los docentes para trasladarse hasta su centro de labores, esto oscila entre 3 a 5 horas para llegar a su destino, lo cual implica dejar a su entorno familiar toda la semana, además la escasa disponibilidad de unidades móviles e incluso algunos requieren de caballos y en el peor de los casos, los maestros deben llegar caminando; todos estos factores externos deterioran en cierta medida el nivel de compromiso, específicamente la tercera dimensión, que tiene que ver con la lealtad a su institución.

Por otro lado, el resultado de correlación entre la variable liderazgo pedagógico y la primera dimensión de compromiso docente, es la más baja; y basado en (Bolívar, 2013); se debería prestar especial atención al hecho de brindar una educación de calidad por voluntad del docente y brindar más tiempo a sus alumnos; es importante considerar esta información; porque así se entiende de la importancia de aplicar estrategias que generen mayor compromiso de los maestros con sus estudiantes, porque estos resultados tendrán repercusión en el liderazgo pedagógico.

Con respecto a la correlación de liderazgo pedagógico y compromiso docente en su dimensión de compromiso con la labor docente para (Firestone y Pennell, 1993), se toma en cuenta que el interés de los maestros que están comprometidos con el logro de los objetivos institucionales, hace que entreguen sus mayores esfuerzos; por lo tanto esta teoría coincide con los resultados obtenidos del presente estudio, porque se evidenció estadísticamente que a mayor compromiso docente, mayor nivel de liderazgo pedagógico para toda la comunidad educativa.

En referencia al concepto de (Tyree, 1996), define el compromiso docente como la conexión del maestro que existe entre el educador y la función que desempeña con actitud positiva y perseverante; lo cual se refleja en la responsabilidad que muestra en la organización de su planificación curricular, teniendo al día sus sesiones de aprendizaje, programando con efectividad sus actividades pedagógicas; esto demuestra su compromiso con la labor docente, segunda dimensión, lo cual repercutirá en un alto nivel de liderazgo pedagógico.

En el contexto del cumplimiento del compromiso con la labor docente, según (Bolívar, 2013), resalta el amor a su profesión y su labor como educador; se sobreentiende que si un docente está satisfecho con su profesión, siempre se esforzará por lograr mejores resultados; en otras palabras, esto está acorde con el objetivo general de esta investigación, ya que su compromiso docente tiene una relación significativa con el liderazgo pedagógico.

Por consiguiente, afirmando las bases teóricas de esta investigación (Gupta y Kulshreshtha, 2009) señalan que el compromiso docente está relacionado con la calidad del desarrollo didáctico, aplicado en esta investigación

hace referencia a la relación que existe entre el compromiso docente y el liderazgo pedagógico, porque si el maestro se esfuerza de sobremanera por desempeñar sus actividades pedagógica con eficiencia, a la par significa tener un buen nivel de liderazgo pedagógico.

Finalmente, al concluir con el contraste de resultados con otras investigaciones y fuentes teóricas, se puede afirmar la importancia del estudio de la variable liderazgo pedagógico, porque un buen nivel de este, influye en diferentes aspectos, como la gestión directiva, el compromiso organizacional, gestión pedagógica, desempeño docente y en este caso el compromiso docente; estos antecedentes destacan y respaldan la relevancia de alcanzar un nivel bueno de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache. Por otro lado, los resultados de la variable de compromiso docente guarda relación con los antecedentes, avalan la investigación y su pertinencia de estudio; ya que en los antecedentes se demuestra que un alto nivel de compromiso docente impacta positivamente en diferentes aspectos, como la inteligencia emocional, la comunicación organizacional y el aprendizaje de los estudiantes. Todas estas investigaciones afectan positivamente en sus ámbitos de estudio, porque los resultados generan recomendaciones para mejorar la gestión de cada institución y su beneficio para toda la comunidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se logró determinar que existe una correlación fuerte y positiva entre las variables liderazgo pedagógico y compromiso docente (ρ de Spearman=0.651); además, se identificó que en los docentes de las instituciones del distrito San Antonio de Esquilache es regular el nivel de liderazgo pedagógico (80%) y nivel medio de compromiso docente (65%). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis alterna.

Segunda:

Se concluye que existe una correlación baja entre el liderazgo pedagógico y la dimensión compromiso con los estudiantes; esto indica que se deben mejorar las relaciones con los alumnos, puesto que en un largo período esto podría deteriorar el nivel de liderazgo pedagógico.

Tercera:

También se concluyó que, los docentes que laboran en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, muestran mayor compromiso con la labor que realizan como profesores, esto demuestra que tiene participación activa en su institución, practica valores acordes a su labor y constantemente busca su desarrollo profesional; impacta positivamente en el nivel de liderazgo pedagógico.

Cuarta:

Cómo última conclusión la investigación actual, se determinó que existe una correlación fuerte y positiva entre la variable liderazgo pedagógico y la tercera dimensión de compromiso con la institución, lo docentes se sienten identificados con su institución; es decir, el cumplimiento de sus esfuerzos y sus funciones están orientados al cumplimiento de los objetivos organizacionales, no son ajenos, sino por el contrario se involucran en alcanzar las metas institucionales; lo cual tiene incidencia en el nivel de liderazgo pedagógico debido a una óptima conducción del directivo.

VII. RECOMENDACIONES

En concordancia con los resultados obtenidos y las conclusiones de la tesis, el investigador plantea las siguientes recomendaciones:

Primera:

Se sugiere que la UGEL Puno, implemente talleres que refuercen el nivel de liderazgo pedagógico, principalmente en directivos, y a la par desarrollar actividades que motiven el aumento del compromiso en los maestros, esto tendría efectos positivos para lograr los resultados de aprendizaje de los estudiantes de una manera holística.

Segunda:

Se propone motivar actividades de interrelación entre docentes y estudiantes; esto con la finalidad de crear lazos más estrechos dentro del aula y con esto lograr un nivel más alto de compromiso con los estudiantes; y esto afecta positivamente el rendimiento académico.

Tercera:

Se plantea programar capacitaciones constantes en diferentes temáticas que aporte al desempeño docente, además de emplear un sistema de recompensas interno, el cual motive y reconozca la superación y desarrollo profesional de la plana docente; esto tendrá efectos positivos en el nivel de liderazgo pedagógico.

Cuarta:

Implementar un programa de inducción al personal nuevo, en el cual se construya su identidad, fidelidad y compromiso con su nueva institución y de igual manera, programar actividades que refuercen el sentido de identidad en los maestros que permanecen durante años en la institución.

REFERENCIAS

- Achahuanco, Z. (2019). *Relación entre liderazgo pedagógico con la gestión directiva en el nivel secundario de la Institución educativa parroquial San Martín de Porres de Tacna*. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13007>
- Anahua, L. (2019). *El liderazgo pedagógico del director y el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la institución educativa 40 163 Benigno Ballón Farfán del distrito de Paucarpata, Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9926>
- Barber, M., & Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño en el mundo para alcanzar sus objetivos*. Editorial San Marino.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/44066/25808>
- Bernal, A., & Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: Objetivo básico de la gestión educativa. *Revista iberoamericana de educación*(67), 55-70.
<https://rieoei.org/historico/documentos/rie67a03.pdf>
- 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.
doi: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Bolívar, A. (2013). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad de la escuela. Una mirada nueva. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11(2), 60-86.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55127024003>
- Bolívar, A. (2013). La Lógica del Compromiso del Profesorado y la Responsabilidad de la Escuela. Una Nueva Mirada. *REICE*, 11(2), 60-86.
<http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num2/art3.pdf>
- Bolívar, A., López, J., & Murillo, J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 14, 15-60. <http://institucional.us.es/revistas/fuente/14/Firma%20invitada.pdf>
- Candia, R. (2021). *Liderazgo pedagógico del docente y logro de aprendizaje en tiempo de Covid 19 en las IIEE primarias de la provincia de Yunguyo 2020-*

2021. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/18826>
- Choi, P., & Tang, S. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and Teacher Education*, 25, 767-777. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2009.01.005>
- Covey, S. (2009). *El 8° hábito. De la efectividad a la grandeza*. Barcelona: Paidós Ibérica. <http://gerenciaycambio.blogspot.com/2015/03/el-8-habito-de-stephen-covey-de-la.html>
- Dávila, R. P. (julio-agosto de 2022). La Gestión escolar: una revisión de las investigaciones. *Ciencia Latina*, 6(4p 3002).
- Davis, K., & Neswtrom, J. (2002). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom
- Day, C. (2011). La identidad personal y profesionalidad docente y sus valores. *Pasión por enseñar*. <https://www.redalyc.org/pdf/2010/201028055024.pdf>
- Firestone, W., & Pennell, J. (1993). Teacher Commitment, Working Conditions, and Differential Incentive. *Review of educational Research*, 63(4), 489-525. doi:10.3102/00346543063004489
- Fullan, M., & Quinn, J. (2015). *Praise for coherence*. Thousand Oaks: CA: Corwin Press.
https://resources.corwin.com/sites/default/files/1._book_toc_and_front_matter.pdf
- Gallardo, K. (2019). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa Jose Carlos Mariátegui-El Povenir 2019*. Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37859>
- Gallegos, V., & Lopez, P. (2019). Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 23, 189-210. doi: <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9270>

- Grimaldos, A. (2019). *Liderazgo pedagógico en los docentes de institutos de educación superior tecnológica de Arequipa*. Arequipa. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13151>
- Guanipa, M. (2010). *Reflexiones básicas sobre investigación*. Fondo Editorial Universidad Rafael Belloso Chacín. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5835?show=full>
- Gupta, M., & Kulshreshtha, P. (2009). Professional Commitment of the primary school teachers. *The Primary Teacher*, 34(3), 80-86. <https://doi.org/10.15332/24224529.7565>
- Gutierrez, W. (2021). *Compromiso docente y aprendizaje en el contexto intercultural urbano del nivel secundaria en la institución educativa Juan Espinoza Medrano del distrito y provincia de Andahuaylas*. Lima. <http://hdl.handle.net/20.500.12833/2346>
- Harris, A., & Mujis, D. (2004). *Improving Schools Through Teacher Leadership*. Routledge. doi: <https://doi.org/10.1076/sesi.15.2.149.30433>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aporte desde la investigación*. Santiago: Fundación Chile. https://bibliotecadigital.uchile.cl/permalink/56UDC_INST/25canv/alma991006211309703936
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2005). *Lo que sabemos sobre liderazgo educativo*. NY: Teachers College Press. <http://ugelfajardo.gob.pe/gestionpedagogica/contenido/modulos/unidadii/lecturas/que-sabe-lider-educt.pdf>
- Mamani, E. (2020). *Liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en sesión de aprendizaje, en instituciones educativas secundarias públicas, en el segundo trimestre del distrito de Yunguyo, 2018*. Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16444>

- Merino, D. (2020). *Liderazgo pedagógico y compromiso organizacional de los docentes de una Institución educativa, Sullana, 2019*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50382>
- Minedu. (2018). *Evaluación PISA*. Lima. <https://umc.minedu.gob.pe/resultadospisa2018/>
- Ministerio de Educación. (2019). *Evaluación Censal de Estudiantes*. Lima. <https://umc.minedu.gob.pe/resultadosnacionales2019/>
- Miranda, A., & Freire, S. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *GRADE: Grupo de Análisis para el Desarrollo*. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>
- Moreno, D., & Carrillo, J. (2019). *Normas APA 7° edición - Guía de citación y referenciación*. Ediciones Universidad Central. https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/3_Normas-APA-7-ed-2019-11-6.pdf
- Ninco, G. (2021). *Liderazgo pedagógico en el desarrollo de la gestión educativa en la Institución Educativa Luis Edgar Durán Ramírez de Paicol, Huila*. Panamá. <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/3835>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Fondo editorial de la Universidad Mayor de San Marcos.
- Paiva, R. (2019). *El liderazgo pedagógico y Compromiso organizacional en la Institución Educativa N°14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero – Sullana, 2018*. Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46660>
- Pino-Arcos, F., & Pasmanik, D. (2021). Creencias de directores de establecimientos educacionales municipales acerca del compromiso docente. *Estudios Pedagógicos*, 47(1), 71-90. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000100071>

- Quispe, M. (2019). *Compromiso organizacional en la comunicación organizacional laboral de los profesores de la institución educativa N° 40164 José Carlos Mariátegui del distrito de Paucarpata de Arequipa 2019*. Tesis de Maestro. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10129>
- Robinson, V. (2008). ¿Cómo influyen los líderes expertos en la enseñanza y el aprendizaje? *Programa Avanzado en Dirección y Liderazgo Escolar*. <http://www.saansys.org/uploads/content/Robinson:ImpactOfLeadershipOnStudents.pdf>
- Rodriguez, H. (2018). *Influencia del liderazgo pedagógico del directivo en el desempeño docente en la IE San Martín de Socabaya, Arequipa 2018*. Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7039>
- Rodríguez-Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y educadores*, 14(2), 23-267. Recuperado el 18 de Setiembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83421404003>
- Salgado, M. (2020). *Influencia del liderazgo pedagógico directivo en las prácticas evaluativas de los docentes de inglés de enseñanza básica, desde la perspectiva de los docentes: Un estudio de casos múltiple*. Tesis de Magíster. Universidad de Chile, Santiago, Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/186040>
- Salvador, E. (2017). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente de la Red Educativa N°22-UGEL 01*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8494/Salvador_CEM.pdf?sequence=1
- Tyree, A. (1996). Conceptualizing and measuring commitment to high school teaching. *Journal of Educational Research*, 89(5). <https://www.jstor.org/stable/27542047>
- UNESCO. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores docentes*. Lima. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260917>

Universidad Cesar Vallejo. (2020). Resolución de Consejo Universitario N°0262-2020/UCV.

doi:https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/1958004/mod_resource/content/0/R_CUN%2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n.pdf

Vaillant, D. (2015). *Liderazgo escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232403_spa

Vera, F. (2020). *Fortalecimiento de la eficacia colectiva y compromiso docente a través de la metodología Design Thinking en una organización educativa de la región de Los Ríos*. Tesis de Magíster. Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/45697>

Yugra, A. (2021). *Liderazgo pedagógico de los directores y el desempeño docente de las IIEE secundarias del distrito de Vilcabamba de la provincia de La Convención del departamento de Cusco*. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16943>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas públicas del distrito de San Antonio de Esquilache - Puno, 2022.								
Autor: Zea Quispe, Juan								
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1. Liderazgo pedagógico					
Problema específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	
<p>PG: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022?</p>	<p>OG: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022.</p>	<p>HG: Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022</p>	Establecer direcciones	<p>Construcción de una visión compartida</p>	1, 2 y 3	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Malo Regular Bueno	
<p>PE 1: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022?, PE 2: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la labor docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022? PE 3: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la institución en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022?</p>	<p>OE 1: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022 OE 2: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la labor docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022 OE 3: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la institución en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022</p>	<p>HE 1: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso con los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022 HE 2: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la labor docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022 HE 3: Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y compromiso con la institución en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022.</p>		Desarrollar personas	<p>Compromiso de los miembros de la organización</p>			4 y 5
					<p>Fomentar la aceptación de objetivos grupales</p>			6 y 7
			<p>Atención y apoyo individual a los docentes</p>		8, 9 y 10			
Rediseñar la organización				<p>Atención y apoyo intelectual</p>	11, 12 y 13			
				<p>Interacción permanente y visibilidad con estudiantes</p>	14 y 15			
				<p>Construir una cultura colaborativa</p>	16, 17 y 18			
				<p>Crear relaciones productivas</p>	18 y 19			

			<p>Gestionar la instrucción Enseñanza-aprendizaje</p> <p>Promover apoyo técnico a los docentes</p> <p>20</p> <p>Monitoreo de actividades de</p> <p>21, 22 y 23</p>				
Variable 2. Compromiso docente							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Compromiso con los estudiantes	Enseñanza personalizada	1	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.Algunas veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Bajo Medio Alto
				Responsabilidad por el logro de aprendizaje	2		
				Interés en los problemas académicos y personales del estudiante	3		
			Compromiso con la labor docente	Participación en el trabajo	4		
				Valores de la ocupación	5		
				Esfuerzo	6		
			Compromiso con la institución	Permanencia en la institución	7, 8		
				Identificación con los objetivos institucionales	9		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Método: Hipotético-deductivo. Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado. Nivel: Explicativo. Diseño: No-experimental, transeccional, correlacional.	Población: 51 docentes. Tipo de muestreo: Censal. Tamaño de muestra: 51 docentes.	Variable 1: Liderazgo pedagógico Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Bach. Zea Quispe, Juan Año: 2022 Lugar: distrito de San Antonio de Esquilache	Descriptiva: El análisis descriptivo permitirá que se elabore tablas de distribución de frecuencias y porcentajes, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente proyecto de investigación. Inferencial: Referente al análisis inferencial, se corroborará con los datos de las variables, con la prueba de hipótesis del chi cuadrado para ver el nivel de relación entre las variables de liderazgo pedagógico y la calidad educativa				

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Liderazgo pedagógico	El liderazgo pedagógico es importante que los directores y docentes participen en la responsabilidad de las actividades; se trata de resultados exitosos en el proceso de aprendizaje; debe darse de manera unificada, sin olvidar que quedan bajo la dirección del director del centro educacional, Bolívar (2010).	<p>Variable 2: Compromiso docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Bach. Zea Quispe, Juan</p> <p>Año: 2022</p> <p>Lugar: Distrito de San Antonio de Esquilache</p> <p>El liderazgo pedagógico es un factor importante en la conducción de los aprendizajes, medida por medio de un cuestionario que contiene 23 ítems, valorado por una escala de Likert, con cinco posibles opciones, asimismo, sus niveles son: Malo, regular y bueno</p>	<p>Establecer direcciones</p> <p>Desarrollar personas</p> <p>Rediseñar la organización</p> <p>Gestionar la instrucción Enseñanza-aprendizaje</p>	<p>Construcción de una visión compartida</p> <p>Compromiso de los miembros de la organización</p> <p>Fomentar la aceptación de objetivos grupales</p> <p>Atención y apoyo individual a los docentes</p> <p>Atención y apoyo intelectual</p> <p>Interacción permanente y visibilidad con estudiantes</p> <p>Construir una cultura colaborativa</p> <p>Crear relaciones productivas</p> <p>Promover apoyo técnico a los docentes</p>	<p>1, 2 y 3</p> <p>4 y 5</p> <p>6 y 7</p> <p>8, 9 y 10</p> <p>11, 12 y 13</p> <p>14 y 15</p> <p>16, 17 y 18</p> <p>18 y 19</p> <p>20</p>	<p>1.Nunca</p> <p>2.Casi Nunca</p> <p>3.A veces</p> <p>4.Casi Siempre</p> <p>5.Siempre</p>	<p>Malo</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p>

				Monitoreo de actividades	21, 22 y 23		
Compromiso docente	Esto se manifiesta en la calidad del proceso educativo, la motivación de los docentes en su trabajo, la dedicación y compromiso que invierten en las actividades educativas, la participación en el logro de las metas educativas, el interés por los estudiantes, la responsabilidad consciente de su rol y la excelente profesionalidad. (Gupta & Kulshreshtha, 2009)	El compromiso docente es un factor importante en una I.E. que encamina hacia la calidad educativa, se espera alcanzar el nivel más alto de compromiso, con el apoyo de toda la comunidad educativa medida por medio de un cuestionario que contiene 09 ítems, valorado por una escala de Likert, con cinco posibles opciones, asimismo, sus niveles son: bajo, medio y alto	Compromiso con los estudiantes	Enseñanza personalizada	1	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.Algunas veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Bajo Medio Alto
				Responsabilidad por el logro de aprendizaje	2		
				Interés en los problemas académicos y personales del estudiante	3		
			Compromiso con la labor docente	Participación en el trabajo	4		
				Valores de la ocupación	5		
				Esfuerzo	6		
			Compromiso con la institución	Permanencia en la institución	7, 8		
				Identificación con los objetivos institucionales	9		

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable Liderazgo pedagógico

Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala	NIVELES
Establecer direcciones	<ul style="list-style-type: none"> - Construcción de una visión compartida - Compromiso de los miembros de la organización - Fomentar la aceptación de objetivos grupales 	- 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5) 	<ul style="list-style-type: none"> - MALO (23-54) - REGULAR (55-85) - BUENO (86-115)
Desarrollar personas	<ul style="list-style-type: none"> - Atención y apoyo individual a los docentes. - Atención y apoyo intelectual. - Interacción permanente y visibilidad con estudiantes. 	- 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15		
Rediseñar la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Construir una cultura colaborativa. - Crear relaciones productivas. 	- 16, 17, 18 y 19		
Gestionar la instrucción	<ul style="list-style-type: none"> - Proveer apoyo técnico a los docentes. - Monitoreo de actividades. 	- 20, 21, 22 y 23		

Operacionalización de la variable Compromiso docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
Compromiso con los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza personalizada - Responsabilidad por el logro de aprendizaje - Interés en los problemas académicos y personales del estudiante 	- 1, 2, 3	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca (1) - Casi nunca (2) - Algunas veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5) 	<ul style="list-style-type: none"> - Bajo (9-21) - Medio (22-33) - Alto (33-45)
Compromiso con la labor docente	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en el trabajo - Valores de la ocupación. - Esfuerzo 	- 4, 5, 6		
Compromiso con la institución	<ul style="list-style-type: none"> - Permanencia en la institución - Identificación con los objetivos institucionales. 	- 7, 8, 9		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO – LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Instrucciones:

Estimado docente, el presente cuestionario busca determinar el nivel de liderazgo pedagógico percibido, mas no el deseado; para ello se le solicita responder a las siguientes interrogantes, marcando solo un casillero un aspa (X), según la siguiente leyenda:

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

N°	INDICADORES/ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Establecer direcciones						
01	¿Los directivos fomentan la participación de los integrantes de la comunidad educativa para la construcción de la visión, misión valores objetivos y metas institucionales?					
02	¿Los directivos promueven participación de los integrantes de la comunidad educativa para alcanzar la visión de la institución?					
03	¿Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa para alcanzar los objetivos y metas de la institución?					
04	¿Los directivos se cercioran de que todos conozcan la visión de futuro de la institución educativa?					
05	¿Los directivos alinean y direccionan esfuerzos para que los docentes y administrativos cumplan con sus funciones y objetivos curriculares y administrativas?					
06	¿Los directivos establecen objetivos claros para el trabajo del docente y administrativos durante el año académico?					
07	¿Los directivos establecen metas para mejorar las prácticas pedagógicas durante el año académico?					

Dimensión: Desarrollar personas						
08	¿Los directivos gestionan el desarrollo de estrategias para la prevención y manejo de situaciones de riesgo para la comunidad educativa?					
09	¿Los directivos generan espacios y mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas y el trabajo colaborativo entre docentes?					
10	¿Los directivos gestionan oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje?					
11	¿Los directivos propician una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella?					
12	¿Los directivos orientan y promueven la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en concordancia con el PEL, PR y el PEN?					
13	¿Los directivos estimulan la iniciativa de los docentes relacionada a innovaciones e investigaciones pedagógicas?					
14	¿Los directivos gestionan la información que produce la institución y la emplea como insumo para la toma de decisiones y así mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?					
15	¿Los directivos conducen de manera participativa los procesos de autoevaluación para la mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje?					
Dimensión: Rediseñar la organización						
16	¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad					

	educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje?					
17	¿Los directivos generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, resolviendo las barreras presentes?					
18	¿Los directivos manejan estrategias de prevención y resolución asertiva de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación?					
19	¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje?					
Dimensión: Gestionar la instrucción						
20	¿Los directivos proveen apoyo técnico y material a los docentes?					
21	¿Los directivos monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos?					
22	¿Los directivos realizan el monitoreo formativo del aprendizaje, y promueve intervenciones de reforzamiento en caso de estudiantes con dificultades de aprendizaje?					
23	¿Los directivos promueven la evaluación colectiva y permanente del progreso de los aprendizajes para que llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes?					

CUESTIONARIO – COMPROMISO DOCENTE

Instrucciones:

Estimado docente, el presente cuestionario busca determinar el nivel de compromiso docente percibido, mas no el deseado; para ello se le solicita responder a las siguientes interrogantes, marcando solo un casillero con un aspa (X), según la siguiente leyenda:

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

N°	INDICADORES/ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Compromiso con los estudiantes						
01	¿Desarrolla estrategias de enseñanza de acuerdo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes?					
02	¿Emplea medios y materiales adecuados que facilitan el logro de aprendizajes?					
03	¿Se interesa por los problemas académicos y personales de los estudiantes?					
Dimensión: Compromiso con la labor docente						
04	¿Participa en la toma de decisiones, diseño curricular u otras actividades de su ocupación?					
05	¿Desarrolla la tolerancia, disciplina y responsabilidad en su práctica docente?					
06	¿Se esfuerza por estar actualizado en contenidos y metodologías útiles para el desarrollo de su curso?					
Dimensión: Compromiso con la institución						
07	¿Desea a futuro seguir formando parte del cuerpo docente de su actual institución?					
08	¿Se siente a gusto de trabajar en la institución?					
09	¿Se identifica con los objetivos de la institución?					

Anexo 4: Validación de instrumentos por juicio de expertos

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTABLECER DIRECCIONES							
1	¿Los directivos fomentan la participación de los integrantes de la comunidad educativa para la construcción de la visión, misión valores objetivos y metas institucionales?	X		X		X		
2	¿Los directivos promueven participación de los integrantes de la comunidad educativa para alcanzar la visión de la institución?	X		X		X		
3	¿Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa para alcanzar los objetivos y metas de la institución?	X		X		X		
4	¿Los directivos se cercioran de que todos conozcan la visión de futuro de la institución educativa?	X		X		X		
5	¿Los directivos alinean y direccionan esfuerzos para que los docentes y administrativos cumplan con sus funciones y objetivos curriculares y administrativos?	X		X		X		
6	¿Los directivos establecen objetivos claros para el trabajo del docente y administrativos durante el año académico?	X		X		X		
7	¿Los directivos establecen metas para mejorar las prácticas pedagógicas durante el año académico?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLAR PERSONAS							
8	¿Los directivos gestionan el desarrollo de estrategias para la prevención y manejo de situaciones de riesgo para la comunidad educativa?	X		X		X		
9	¿Los directivos generan espacios y mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas y el trabajo colaborativo entre docentes?	X		X		X		
10	¿Los directivos gestionan oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		
11	¿Los directivos propician una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella?	X		X		X		
12	¿Los directivos orientan y promueven la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en concordancia con el PEL, PR y el PEN?	X		X		X		
13	¿Los directivos estimulan la iniciativa de los docentes relacionada a innovaciones e investigaciones pedagógicas?	X		X		X		
14	¿Los directivos gestionan la información que produce la institución y la emplea como insumo para la toma de decisiones y así mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
15	¿Los directivos conducen de manera participativa los procesos de autoevaluación para la mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje?	X		X		X	
17	¿Los directivos generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, resolviendo las barreras presentes?	X		X		X	
18	¿Los directivos manejan estrategias de prevención y resolución asertiva de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación?	X		X		X	
19	¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
20	¿Los directivos proveen apoyo técnico y material a los docentes?	X		X		X	
21	¿Los directivos monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos?	X		X		X	
22	¿Los directivos realizan el monitoreo formativo del aprendizaje, y promueve intervenciones de reforzamiento en caso de estudiantes con dificultades de aprendizaje?	X		X		X	
23	¿Los directivos promueven la evaluación colectiva y permanente del progreso de los aprendizajes para que llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): CONFORME, HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Serruto Bellido, Alejandro

DNI: 01282673

Especialidad del validador: Investigación y Docencia en Educación Superior

11 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTABLECER DIRECCIONES							
1	¿Los directivos fomentan la participación de los integrantes de la comunidad educativa para la construcción de la visión, misión valores objetivos y metas institucionales?	X		X		X		
2	¿Los directivos promueven participación de los integrantes de la comunidad educativa para alcanzar la visión de la institución?	X		X		X		
3	¿Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa para alcanzar los objetivos y metas de la institución?	X		X		X		
4	¿Los directivos se cercioran de que todos conozcan la visión de futuro de la institución educativa?	X		X		X		
5	¿Los directivos alinean y direccionan esfuerzos para que los docentes y administrativos cumplan con sus funciones y objetivos curriculares y administrativos?	X		X		X		
6	¿Los directivos establecen objetivos claros para el trabajo del docente y administrativos durante el año académico?	X		X		X		
7	¿Los directivos establecen metas para mejorar las prácticas pedagógicas durante el año académico?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLAR PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Los directivos gestionan el desarrollo de estrategias para la prevención y manejo de situaciones de riesgo para la comunidad educativa?	X		X		X		
9	¿Los directivos generan espacios y mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas y el trabajo colaborativo entre docentes?	X		X		X		
10	¿Los directivos gestionan oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		
11	¿Los directivos propician una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella?	X		X		X		
12	¿Los directivos orientan y promueven la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en concordancia con el PEL, PR y el PEN?	X		X		X		
13	¿Los directivos estimulan la iniciativa de los docentes relacionada a innovaciones e investigaciones pedagógicas?	X		X		X		
14	¿Los directivos gestionan la información que produce la institución y la emplean como insumo para la toma de decisiones y así mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
15	¿Los directivos conducen de manera participativa los procesos de autoevaluación para la mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje?	X		X		X	
17	¿Los directivos generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, resolviendo las barreras presentes?	X		X		X	
18	¿Los directivos manejan estrategias de prevención y resolución asertiva de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación?	X		X		X	
19	¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No
20	¿Los directivos proveen apoyo técnico y material a los docentes?	X		X		X	
21	¿Los directivos monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos?	X		X		X	
22	¿Los directivos realizan el monitoreo formativo del aprendizaje, y promueve intervenciones de reforzamiento en caso de estudiantes con dificultades de aprendizaje?	X		X		X	
23	¿Los directivos promueven la evaluación colectiva y permanente del progreso de los aprendizajes para que llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lidia Lourdes Mamani Quispe **DNI: 01215252**

Especialidad del validador: Administración de la educación

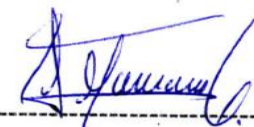
11 de octubre de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTABLECER DIRECCIONES							
1	¿Los directivos fomentan la participación de los integrantes de la comunidad educativa para la construcción de la visión, misión valores objetivos y metas institucionales?	X		X		X		
2	¿Los directivos promueven participación de los integrantes de la comunidad educativa para alcanzar la visión de la institución?	X		X		X		
3	¿Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa para alcanzar los objetivos y metas de la institución?	X		X		X		
4	¿Los directivos se cercioran de que todos conozcan la visión de futuro de la institución educativa?	X		X		X		
5	¿Los directivos alinean y direccionan esfuerzos para que los docentes y administrativos cumplan con sus funciones y objetivos curriculares y administrativos?	X		X		X		
6	¿Los directivos establecen objetivos claros para el trabajo del docente y administrativos durante el año académico?	X		X		X		
7	¿Los directivos establecen metas para mejorar las prácticas pedagógicas durante el año académico?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLAR PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Los directivos gestionan el desarrollo de estrategias para la prevención y manejo de situaciones de riesgo para la comunidad educativa?	X		X		X		
9	¿Los directivos generan espacios y mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas y el trabajo colaborativo entre docentes?	X		X		X		
10	¿Los directivos gestionan oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		
11	¿Los directivos propician una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella?	X		X		X		
12	¿Los directivos orientan y promueven la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en concordancia con el PEL, PR y el PEN?	X		X		X		
13	¿Los directivos estimulan la iniciativa de los docentes relacionada a innovaciones e investigaciones pedagógicas?	X		X		X		
14	¿Los directivos gestionan la información que produce la institución y la emplean como insumo para la toma de decisiones y así mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
15	¿Los directivos conducen de manera participativa los procesos de autoevaluación para la mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje?	X		X		X		
17	¿Los directivos generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, resolviendo las barreras presentes?	X		X		X		
18	¿Los directivos manejan estrategias de prevención y resolución asertiva de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación?	X		X		X		
19	¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Los directivos proveen apoyo técnico y material a los docentes?	X		X		X		
21	¿Los directivos monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos?	X		X		X		
22	¿Los directivos realizan el monitoreo formativo del aprendizaje, y promueve intervenciones de reforzamiento en caso de estudiantes con dificultades de aprendizaje?	X		X		X		
23	¿Los directivos promueven la evaluación colectiva y permanente del progreso de los aprendizajes para que llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es conforme el instrumento, hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Moises Coaquira Apaza DNI: 01227723

Especialidad del validador: Gestión educativa

11 de octubre de 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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



 Mg. MOISÉS COAQUIRA APAZA
 GESTIÓN EDUCATIVA
Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTABLECER DIRECCIONES							
1	¿Los directivos fomentan la participación de los integrantes de la comunidad educativa para la construcción de la visión, misión valores objetivos y metas institucionales?	X		X		X		
2	¿Los directivos promueven participación de los integrantes de la comunidad educativa para alcanzar la visión de la institución?	X		X		X		
3	¿Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa para alcanzar los objetivos y metas de la institución?	X		X		X		
4	¿Los directivos se cercioran de que todos conozcan la visión de futuro de la institución educativa?	X		X		X		
5	¿Los directivos alinean y direccionan esfuerzos para que los docentes y administrativos cumplan con sus funciones y objetivos curriculares y administrativas?	X		X		X		
6	¿Los directivos establecen objetivos claros para el trabajo del docente y administrativos durante el año académico?	X		X		X		
7	¿Los directivos establecen metas para mejorar las prácticas pedagógicas durante el año académico?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLAR PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Los directivos gestionan el desarrollo de estrategias para la prevención y manejo de situaciones de riesgo para la comunidad educativa?	X		X		X		
9	¿Los directivos generan espacios y mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas y el trabajo colaborativo entre docentes?	X		X		X		
10	¿Los directivos gestionan oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		
11	¿Los directivos propician una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella?	X		X		X		
12	¿Los directivos orientan y promueven la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en concordancia con el PEL, PR y el PEN?	X		X		X		
13	¿Los directivos estimulan la iniciativa de los docentes relacionada a innovaciones e investigaciones pedagógicas?	X		X		X		
14	¿Los directivos gestionan la información que produce la institución y la emplea como insumo para la toma de decisiones y así mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
15	¿Los directivos conducen de manera participativa los procesos de autoevaluación para la mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje?	X		X		X	
17	¿Los directivos generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, resolviendo las barreras presentes?	X		X		X	
18	¿Los directivos manejan estrategias de prevención y resolución asertiva de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación?	X		X		X	
19	¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
20	¿Los directivos proveen apoyo técnico y material a los docentes?	X		X		X	
21	¿Los directivos monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos?	X		X		X	
22	¿Los directivos realizan el monitoreo formativo del aprendizaje, y promueve intervenciones de reforzamiento en caso de estudiantes con dificultades de aprendizaje?	X		X		X	
23	¿Los directivos promueven la evaluación colectiva y permanente del progreso de los aprendizajes para que llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes?	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Apaza Ochoa, Yenina*

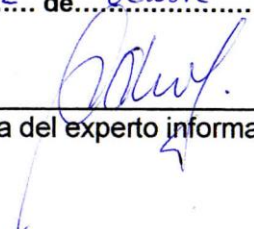
DNI: *42084586*

Especialidad del validador: *Investigación y Docencia en Educación Superior.*

..... *12* de *octubre* de 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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 ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTABLECER DIRECCIONES							
1	¿Los directivos fomentan la participación de los integrantes de la comunidad educativa para la construcción de la visión, misión valores objetivos y metas institucionales?	X		X		X		
2	¿Los directivos promueven participación de los integrantes de la comunidad educativa para alcanzar la visión de la institución?	X		X		X		
3	¿Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa para alcanzar los objetivos y metas de la institución?	X		X		X		
4	¿Los directivos se cercioran de que todos conozcan la visión de futuro de la institución educativa?	X		X		X		
5	¿Los directivos alinean y direccionan esfuerzos para que los docentes y administrativos cumplan con sus funciones y objetivos curriculares y administrativas?	X		X		X		
6	¿Los directivos establecen objetivos claros para el trabajo del docente y administrativos durante el año académico?	X		X		X		
7	¿Los directivos establecen metas para mejorar las prácticas pedagógicas durante el año académico?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLAR PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Los directivos gestionan el desarrollo de estrategias para la prevención y manejo de situaciones de riesgo para la comunidad educativa?	X		X		X		
9	¿Los directivos generan espacios y mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas y el trabajo colaborativo entre docentes?	X		X		X		
10	¿Los directivos gestionan oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		
11	¿Los directivos propician una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella?	X		X		X		
12	¿Los directivos orientan y promueven la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, en concordancia con el PEL, PR y el PEN?	X		X		X		
13	¿Los directivos estimulan la iniciativa de los docentes relacionada a innovaciones e investigaciones pedagógicas?	X		X		X		
14	¿Los directivos gestionan la información que produce la institución y la emplea como insumo para la toma de decisiones y así mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
15	¿Los directivos conducen de manera participativa los procesos de autoevaluación para la mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje?	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje?	X		X		X	
17	¿Los directivos generan un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, resolviendo las barreras presentes?	X		X		X	
18	¿Los directivos manejan estrategias de prevención y resolución asertiva de conflictos mediante el diálogo, consenso y negociación?	X		X		X	
19	¿Los directivos promueven espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa para el cumplimiento de logros de aprendizaje?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: GESTIONAR LA INSTRUCCIÓN ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
20	¿Los directivos proveen apoyo técnico y material a los docentes?	X		X		X	
21	¿Los directivos monitorean y orientan el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos?	X		X		X	
22	¿Los directivos realizan el monitoreo formativo del aprendizaje, y promueve intervenciones de reforzamiento en caso de estudiantes con dificultades de aprendizaje?	X		X		X	
23	¿Los directivos promueven la evaluación colectiva y permanente del progreso de los aprendizajes para que llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiencia 100%*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Vilca Cutipa, Robinet Socrates* DNI: *44443857*.

Especialidad del validador: *Investigación y Docencia en Educación Superior*

..... *14* de *octubre* de 2022


Firma del experto informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO CON LOS ESTUDIANTES								
1	¿Desarrolla estrategias de enseñanza de acuerdo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
2	¿Emplea medios y materiales adecuados que facilitan el logro de aprendizajes?	X		X		X		
3	¿Se interesa por los problemas académicos y personales de los estudiantes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CON LA LABOR DOCENTE								
4	¿Participa en la toma de decisiones, diseño curricular u otras actividades de su ocupación?	X		X		X		
5	¿Desarrolla la tolerancia, disciplina y responsabilidad en su práctica docente?	X		X		X		
6	¿Se esfuerza por estar actualizado en contenidos y metodologías útiles para el desarrollo de su curso?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN								
7	¿Desea a futuro seguir formando parte del cuerpo docente de su actual institución?	X		X		X		
8	¿Se siente a gusto de trabajar en la institución?	X		X		X		
9	¿Se identifica con los objetivos de la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): CONFORME, HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Serrato Bellido, Alejandro*

DNI: *01282673*

Especialidad del validador: *Investigación y Docencia en Educación Superior*

11 de *octubre* de *20.22*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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 manuscrita]

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO CON LOS ESTUDIANTES							
1	¿Desarrolla estrategias de enseñanza de acuerdo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
2	¿Emplea medios y materiales adecuados que facilitan el logro de aprendizajes?	X		X		X		
3	¿Se interesa por los problemas académicos y personales de los estudiantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CON LA LABOR DOCENTE							
4	¿Participa en la toma de decisiones, diseño curricular u otras actividades de su ocupación?	X		X		X		
5	¿Desarrolla la tolerancia, disciplina y responsabilidad en su práctica docente?	X		X		X		
6	¿Se esfuerza por estar actualizado en contenidos y metodologías útiles para el desarrollo de su curso?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN							
7	¿Desea a futuro seguir formando parte del cuerpo docente de su actual institución?	X		X		X		
8	¿Se siente a gusto de trabajar en la institución?	X		X		X		
9	¿Se identifica con los objetivos de la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lidia Lourdes Mamani Quispe DNI: 01215252

Especialidad del validador: Administración de la educación

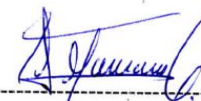
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

11 de octubre de 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO CON LOS ESTUDIANTES							
1	¿Desarrolla estrategias de enseñanza de acuerdo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
2	¿Emplea medios y materiales adecuados que facilitan el logro de aprendizajes?	X		X		X		
3	¿Se interesa por los problemas académicos y personales de los estudiantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CON LA LABOR DOCENTE							
4	¿Participa en la toma de decisiones, diseño curricular u otras actividades de su ocupación?	X		X		X		
5	¿Desarrolla la tolerancia, disciplina y responsabilidad en su práctica docente?	X		X		X		
6	¿Se esfuerza por estar actualizado en contenidos y metodologías útiles para el desarrollo de su curso?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN							
7	¿Desea a futuro seguir formando parte del cuerpo docente de su actual institución?	X		X		X		
8	¿Se siente a gusto de trabajar en la institución?	X		X		X		
9	¿Se identifica con los objetivos de la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es conforme el instrumento, hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Moises Coaquira Apaza** **DNI: 01227723**

Especialidad del validador: **Gestión educativa**

11 de octubre de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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



Mg. MOISÉS COAQUIRA APAZA
GESTIÓN EDUCATIVA
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO CON LOS ESTUDIANTES								
1	¿Desarrolla estrategias de enseñanza de acuerdo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
2	¿Emplea medios y materiales adecuados que facilitan el logro de aprendizajes?	X		X		X		
3	¿Se interesa por los problemas académicos y personales de los estudiantes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CON LA LABOR DOCENTE								
4	¿Participa en la toma de decisiones, diseño curricular u otras actividades de su ocupación?	X		X		X		
5	¿Desarrolla la tolerancia, disciplina y responsabilidad en su práctica docente?	X		X		X		
6	¿Se esfuerza por estar actualizado en contenidos y metodologías útiles para el desarrollo de su curso?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN								
7	¿Desea a futuro seguir formando parte del cuerpo docente de su actual institución?	X		X		X		
8	¿Se siente a gusto de trabajar en la institución?	X		X		X		
9	¿Se identifica con los objetivos de la institución?	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Apaza Ochoa, Yenina*

DNI: *42084586*

Especialidad del validador: *Investigación y Docencia en Educación Superior*

12 de *octubre* de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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 DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO CON LOS ESTUDIANTES								
1	¿Desarrolla estrategias de enseñanza de acuerdo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
2	¿Emplea medios y materiales adecuados que facilitan el logro de aprendizajes?	X		X		X		
3	¿Se interesa por los problemas académicos y personales de los estudiantes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CON LA LABOR DOCENTE								
4	¿Participa en la toma de decisiones, diseño curricular u otras actividades de su ocupación?	X		X		X		
5	¿Desarrolla la tolerancia, disciplina y responsabilidad en su práctica docente?	X		X		X		
6	¿Se esfuerza por estar actualizado en contenidos y metodologías útiles para el desarrollo de su curso?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN								
7	¿Desea a futuro seguir formando parte del cuerpo docente de su actual institución?	X		X		X		
8	¿Se siente a gusto de trabajar en la institución?	X		X		X		
9	¿Se identifica con los objetivos de la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiencia 100%*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Wilka Cutipa, Robinet Socrates* DNI: *44443857*

Especialidad del validador: *Investigación y Docencia en Educación Superior*

14 de *Octubre* de 2022

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


 Firma del experto informante

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

Validación de jueces distribución binominal – Liderazgo pedagógico

Número de jueces **5**

Probabilidades **0.03125**

Significancia general **Es significativo**

*P: Pertinencia; R: Relevancia; C: Claridad *Carlos Gamonal (carlosgamonal@gmail.com)*

Item	Indicadores	N° de jueces					Total	Probabilidad
		1	2	3	4	5		
1	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
2	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
3	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
4	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
5	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
6	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
7	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
8	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
9	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125

Validación de jueces distribución binominal – Compromiso docente

Número de jueces 5

idades 0.03125

general Es significativo

*P: Pertinencia; R: Relevancia; C: Claridad *Carlos Gamonal (carlosgamonalt@gmail.com)*

Item	Indicadore:	N° de jueces					Total	Probabilidad
		1	2	3	4	5		
1	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
2	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
3	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
4	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
5	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
6	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
7	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
8	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125
9	P	1	1	1	1	1	5	0.03125
	R	1	1	1	1	1	5	0.03125
	C	1	1	1	1	1	5	0.03125

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

El coeficiente de alfa de Cronbach, resulta 0,83; lo que significa que el instrumento de la variable liderazgo pedagógico tiene un alto grado de confiabilidad

K:	El número de ítems	23
<input type="checkbox"/> Si²:	Sumatoria de las Varianzas de los Items	8.13
S_T²:	La Varianza de la suma de los Items	39.82
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Coeficiente de Alfa de Cronbach	

$$\alpha = \frac{23}{23 - 1} \left[1 - \frac{8,13}{39,82} \right]$$

$$[1 - 0.20]$$

$$\frac{23}{22} \cdot 1.045454545 [0.80] = 0.83$$

El coeficiente de Alfa de Cronbach da un resultado de 0,81, el cual significa que el instrumento de la variable compromiso docente, tiene un alto grado de confiabilidad

K:	El número de ítems	9
<input type="checkbox"/> Si²:	Sumatoria de las Varianzas de los Items	4,39
S_T²:	La Varianza de la suma de los Items	15,80
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Coeficiente de Alfa de Cronbach	

$$\alpha = \frac{9}{9 - 1} \left[1 - \frac{4,39}{15,8} \right]$$

$$[1 - 0.28]$$

$$\frac{9}{8} \cdot 1.125 [0.72] = 0.81$$

ANEXO 6: BASE DE DATOS

LIDERAZGO PEDAGÓGICO																							
N°	Establecer direcciones							Desarrollar personas								Rediseñar la organización				Gestionar la instrucción			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
6	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4
7	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
11	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
12	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
13	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
16	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3
19	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
22	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
27	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
29	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
30	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3

31	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
34	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4
35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
36	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
39	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
43	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
46	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
47	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
49	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
51	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

VARIABLE COMPROMISO DOCENTE									
	Con los estudiantes			Con la labor docente			Con la institución		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	4	4	3	2	3	3	3	2	3
2	4	4	4	3	2	2	2	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	3	3	3	3	3	4	4
6	3	4	4	3	3	3	2	4	4
7	4	4	4	2	3	2	1	2	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10	4	4	2	4	3	3	4	3	3
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3
12	3	4	3	4	3	3	3	3	4
13	3	4	2	3	4	2	2	3	4
14	4	4	3	3	4	3	3	3	3
15	4	4	3	3	3	2	3	3	4
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4
17	4	3	4	4	4	3	4	4	4
18	4	3	4	3	4	3	4	4	4
19	3	2	3	3	3	3	3	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	2	3	4	3	4	2	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	4	3	3	4	4	4
25	4	4	4	3	4	3	4	4	4
26	3	4	4	4	4	3	4	4	4
27	4	4	3	2	3	3	1	2	3
28	4	4	4	3	4	4	3	4	4
29	4	3	4	3	4	4	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	3	3	3
31	4	4	4	3	4	4	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	3	3	3	4	3	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	4	4	4	3	3	3

36	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	4	3	3	3	2	3	3	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	3	3	3	4
40	3	3	3	3	4	4	3	3	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	3	3	4	3	3	3
43	4	3	3	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	3	3	4	3	4	4
45	3	4	4	3	3	4	3	4	4
46	4	4	4	3	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	3	4	4	3	3	3	4	4
49	4	4	4	3	3	4	3	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	3	4	4	3	4	4

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE:

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70647 DE CACHIPASCANA
– SAN ANTONIO DE ESQUILACHE.**

HACE CONSTAR QUE:

Juan Zea Quispe identificado con DNI N° 01320243, maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo" de Trujillo – 2022.

Que, autoriza la ejecución del Proyecto de investigación "Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de san Antonio de Esquilache", Puno, 2022 con los docentes de mi representada en el desarrollo de encuestas del trabajo de investigación en mención, para la obtención del título de Maestría en Administración de la Educación.

Se otorga la presente constancia de autorización para fines que el interesado considere conveniente.

Cachipascana, 27 de octubre del 2022



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE:

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 240 DE JUNCAL – SAN ANTONIO DE ESQUILACHE.

HACE CONSTAR QUE:


Juan Zea Quispe identificado con DNI N° 01320243, maestriza de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo – 2022.

Autoriza la ejecución del Proyecto de investigación “Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de san Antonio de Esquilache”, Puno, 2022 con los docentes de mi representada en el desarrollo de encuestas del trabajo de investigación en mención, para la obtención del título de Maestría en Administración de la Educación.

Se otorga la presente constancia de autorización para fines que el interesado considere conveniente.

Juncal, 27 de octubre del 2022




Lucía F. palli Quispe
Directora (e)



MINISTERIO DE EDUCACION
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PUNO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL PUNO
INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA N° 70 062 - JUNCAL



"San Antonio"

"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE:

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA No 70 062 DE JUNCAL DEL DISTRITO DE SAN ANTONIO.

HACE CONSTAR:

Que, el Prof. **Juan Zea Quispe**; identificado con el DNI N° 01320243, estudiante de maestría en la escuela de Postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" de Trujillo- 2022.

Que, autoriza la ejecución del Proyecto de Investigación "**Liderazgo Pedagógico y compromiso docente en las Instituciones Educativas delo distrito de San Antonio de Esquilache**", Puno2022.

Con los docentes de mi representada en el desarrollo de encuestas del trabajo de Investigación, para la obtención del grado de Maestría en administración de la educación.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines indicados.

Juncal, 27 de octubre del 2022

ATENTAMENTE:



Carlos Elias Quispe Conza
Prof. Carlos Elias Quispe Conza
DIRECTOR
I.E.P. N° 70062 - JUNCAL

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE:

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 1263 DE CACHIPASCANA –
SAN ANTONIO DE ESQUILACHE.

HACE CONSTAR QUE:

El Prof. Juan Zea Quispe identificado con DNI N° 01320243, maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo – 2022.

Autoriza la ejecución del Proyecto de investigación “Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de san Antonio de Esquilache”, Puno, 2022 con los docentes de mi representada en el desarrollo de encuestas del trabajo de investigación en mención, para la obtención del título de Maestría en Administración de la Educación.

Se otorga la presente constancia de autorización para fines que el interesado considere conveniente.

Cachipascana, 27 de octubre del 2022



Asesora Educativa Juana Calvo
DIRECTORA

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE:

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "LOS ANDES " DE JUNCAL
– SAN ANTONIO DE ESQUILACHE.

HACE CONSTAR QUE:

Juan Zea Quispe identificado con DNI N° 01320243, maestriza de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo" de Trujillo – 2022.

Autoriza la ejecución del Proyecto de investigación "Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de san Antonio de Esquilache", Puno, 2022 con los docentes de mi representada en el desarrollo de encuestas del trabajo de investigación en mención, para la obtención del título de Maestría en Administración de la Educación.

Se otorga la presente constancia de autorización para fines que el interesado considere conveniente.

Juncal, 27 de octubre del 2022


[Handwritten signature]
Efraim Carrera Cortijo
DIRECTOR

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE:

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70688 DE LLANQUERI –
SAN ANTONIO DE ESQUILACHE.**

HACE CONSTAR QUE:

Juan Zea Quispe identificado con DNI N° 01320243, maestriza de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo – 2022.

Que, autoriza la ejecución del Proyecto de investigación “Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de san Antonio de Esquilache”, Puno, 2022 con los docentes de mi representada en el desarrollo de encuestas del trabajo de investigación en mención, para la obtención del título de Maestría en Administración de la Educación.

Se otorga la presente constancia de autorización para fines que el interesado considere conveniente.

Llanqueri, 27 de octubre de 2022



The image shows an official blue ink stamp and a handwritten signature. The stamp is circular and contains the text: "MINISTERIO DE EDUCACIÓN", "DIRECCIÓN", "DREP JGEL PUNO", and "INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70688 DE LLANQUERI - SAN ANTONIO DE ESQUILACHE". To the right of the stamp is a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the text "Lic. Juan Zea Quispe Colquehuanca" and "DIRECTOR (e)" is printed in blue ink.

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE:

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "SEÑOR DE HUANCA " DE CACHIPASCANA – SAN ANTONIO DE ESQUILACHE.

HACE CONSTAR QUE:

Juan Zea Quispe identificado con DNI N° 01320243, maestriza de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo" de Trujillo – 2022.

Autoriza la ejecución del Proyecto de investigación "Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de san Antonio de Esquilache", Puno, 2022 con los docentes de mi representada en el desarrollo de encuestas del trabajo de investigación en mención, para la obtención del título de Maestría en Administración de la Educación.

Se otorga la presente constancia de autorización para fines que el interesado considere conveniente.

Cachipascana, 27 de octubre del 2022




Miguel A. Valeriano Aguilar
C.P.P. 2202260762
DIRECTOR

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE:

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70699 DE KOMERUCHO –
SAN ANTONIO DE ESQUILACHE.

HACE CONSTAR QUE:

Que, el Prof. Juan Zea Quispe identificado con DNI N° 01320243, maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo – 2022.


Que, autoriza la ejecución del Proyecto de investigación “Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de san Antonio de Esquilache”, Puno, 2022 con los docentes de mi representada en el desarrollo de encuestas del trabajo de investigación en mención, para la obtención del título de Maestría en Administración de la Educación.

Se otorga la presente constancia de autorización para fines que el interesado considere conveniente.

Komerucho, 27 de octubre del 2022

Atentamente,




Lic. W. Freddy Marco Ortega
DIRECTOR
CPP - 2201309260

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE:

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70059 DE JESÚS MARÍA –
SAN ANTONIO DE ESQUILACHE.**

HACE CONSTAR QUE:

Juan Zea Quispe identificado con DNI N° 01320243, maestriza de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo – 2022.

Que, autoriza la ejecución del Proyecto de investigación “Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de san Antonio de Esquilache”, Puno, 2022 con los docentes de mi representada en el desarrollo de encuestas del trabajo de investigación en mención, para la obtención del título de Maestría en Administración de la Educación.

Se otorga la presente constancia de autorización para fines que el interesado considere conveniente.

Jesús María, 27 de octubre del 2022




Prof. Ladislao Seje Mamani
DIRECTOR

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE:

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 1280 DE KOMERUCHO – SAN ANTONIO DE ESQUILACHE.

HACE CONSTAR QUE:

Juan Zea Quispe identificado con DNI N° 01320243, maestriza de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo – 2022.

Autoriza la ejecución del Proyecto de investigación “Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de san Antonio de Esquilache”, Puno, 2022 con los docentes de mi representada en el desarrollo de encuestas del trabajo de investigación en mención, para la obtención del título de Maestría en Administración de la Educación.

Se otorga la presente constancia de autorización para fines que el interesado considere conveniente.

Komerucho, 28 de octubre del 2022



Lucio Quispe Maquera
Prof. Lucio Quispe Maquera
DIRECTORA

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE:

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70697 DE CRUZANI – SAN ANTONIO DE ESQUILACHE.

HACE CONSTAR QUE:

Que, el Prof. Juan Zea Quispe identificado con DNI N° 01320243, maestra de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo – 2022.

Que, autoriza la ejecución del Proyecto de investigación “Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache”, Puno, 2022 con los docentes de mi representada en el desarrollo de encuestas del trabajo de investigación en mención, para la obtención del título de Maestría en Administración de la Educación.

Se otorga la presente constancia de autorización para fines que el interesado considere conveniente.

Cruzani, 28 de octubre del 2022

Atentamente,




Prof. Sonia Quispe Neyra
DIRECTORA

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SERRUTO BELLIDO, ALEJANDRO DNI 01282673	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: IDIOMA EXTRANJERO, TRADUCTOR E INTERPRETE Fecha de diploma: 29/08/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i>
SERRUTO BELLIDO, ALEJANDRO DNI 01282673	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 08/09/00 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
SERRUTO BELLIDO, ALEJANDRO DNI 01282673	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR Fecha de diploma: 01/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/04/2019 Fecha egreso: 03/11/2020	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MAMANI QUISPE, LIDIA LOURDES DNI 01215252	LICENCIADA EN EDUCACION QUIMICO BIOLOGICAS Fecha de diploma: 17/01/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
MAMANI QUISPE, LIDIA LOURDES DNI 01215252	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 04/08/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
MAMANI QUISPE, LIDIA LOURDES DNI 01215252	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 15/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/10/2016 Fecha egreso: 18/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
COAQUIRA APAZA, MOISES DNI 01227723	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 24/07/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
COAQUIRA APAZA, MOISES DNI 01227723	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 28/09/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
COAQUIRA APAZA, MOISES DNI 01227723	DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 21/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/01/2011 Fecha egreso: 28/06/2012	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
COAQUIRA APAZA, MOISES DNI 01227723	DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 21/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/01/2011 Fecha egreso: 28/06/2012	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
APAZA OCHOA, YENINA DNI 42084586	BACHILLER EN PSICOLOGIA HUMANA Fecha de diploma: 17/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
APAZA OCHOA, YENINA DNI 42084586	LICENCIADA EN PSICOLOGIA HUMANA Fecha de diploma: 19/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
APAZA OCHOA, YENINA DNI 42084586	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR Fecha de diploma: 25/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/04/2019 Fecha egreso: 31/07/2020	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VILCA CUTIPA, ROBINET SOCRATES DNI 44443857	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 25/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2016 Fecha egreso: 30/07/2017	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
VILCA CUTIPA, ROBINET SOCRATES DNI 44443857	BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/03/2003 Fecha egreso: 31/07/2019	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
VILCA CUTIPA, ROBINET SOCRATES DNI 44443857	LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA Fecha de diploma: 28/02/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
VILCA CUTIPA, ROBINET SOCRATES DNI 44443857	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENSEÑANZA DEL INGLÉS COMO LENGUA EXTRANJERA Fecha de diploma: 24/01/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/04/2017 Fecha egreso: 30/07/2019	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
VILCA CUTIPA, ROBINET SOCRATES DNI 44443857	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA INGENIERÍA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 25/09/09 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
VILCA CUTIPA, ROBINET SOCRATES DNI 44443857	INGENIERO DE SISTEMAS Fecha de diploma: 03/12/10 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
VILCA CUTIPA, ROBINET SOCRATES DNI 44443857	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR Fecha de diploma: 22/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/04/2019 Fecha egreso: 31/07/2020	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
VILCA CUTIPA, ROBINET SOCRATES DNI 44443857	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 25/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo pedagógico y compromiso docente en las instituciones educativas del distrito de San Antonio de Esquilache, Puno, 2022", cuyo autor es ZEA QUISPE JUAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO DNI: 40097786 ORCID: 0000-0002-3233-3921	Firmado electrónicamente por: CGAMONALTO el 18-01-2023 18:15:07

Código documento Trilce: TRI - 0523293