



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo del equipo directivo y compromiso docente de una institución educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ayala Belen, Liz Natali (orcid.org/0009-0004-8112-1265)

ASESORES:

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Felix (orcid.org/0000-0001-6109-4416)

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

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 – PERU

2023

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia y a mi maestro Johnny Farfán Pimentel por la motivación y apoyo constante para alcanzar un escalón más en mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por permitirme realizar los estudios de maestría y guiar mi educación camino hacia la excelencia. A mis maestros por su vocación y orientación a alcanzar mi objetivo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo del equipo directivo y compromiso docente de una institución educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023", cuyo autor es AYALA BELEN LIZ NATALI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX DNI: 06269132 ORCID: 0000-0001-6109-4416	Firmado electrónicamente por: JFARFANP el 23-07- 2023 21:39:55

Código documento Trilce: TRI - 0612873



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, AYALA BELEN LIZ NATALI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo del equipo directivo y compromiso docente de una institución educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LIZ NATALI AYALA BELEN DNI: 44296355 ORCID: 0009-0004-8112-1265	Firmado electrónicamente por: LAYALABE el 23-07- 2023 12:19:24

Código documento Trilce: TRI - 0612872

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de la variable Liderazgo del Equipo Directivo	15
Tabla 2	Nivel de la variable Compromiso docente	17
Tabla 3	Normalidad de Shapiro-Wilk	18
Tabla 4	Correlación entre el Liderazgo del equipo Directivo y compromiso docente.	19
Tabla 5	Correlación entre el Liderazgo del equipo Directivo y el compromiso afectivo.	20
Tabla 6	Correlación entre el Liderazgo del equipo Directivo y el compromiso de continuidad.	21
Tabla 7	Correlación entre el Liderazgo del equipo Directivo y el compromiso con el aprendizaje	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de la variable Liderazgo del Equipo Directivo	15
Figura 2: Nivel de la variable Compromiso docente	16

RESUMEN

El objetivo del presente estudio de investigación fue determinar la relación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023. El tipo es básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, descriptivo-correlacional, cuenta con una muestra de 31 maestros, se aplicó la técnica de la encuesta, el instrumento fue el cuestionario de liderazgo del equipo directivo y compromiso docente los cuales han sido supeditado a los procesos de validez y confiabilidad. Se establece que no existe relación significativa entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso docente, logrando conseguir mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman un coeficiente $r = 0,152$ y con significancia Sig. = 0,413 lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula concluyendo que no hay relación significativa entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso docente.

Palabras clave: Liderazgo, equipo directivo, compromiso docente, compromiso afectivo, compromiso de continuidad.

ABSTRACT

The objective of this research study was to determine the relationship between the leadership of the management team and the teaching commitment of the Educational Institution of the primary level, Jesús María - Lima 2023. The type is basic with a quantitative approach and a non-experimental, descriptive-correlational design., has a sample of 31 teachers, the survey technique was applied, the instrument was the questionnaire of leadership of the management team and teaching commitment which have been subject to the processes of validity and reliability. It is established that there is no significant relationship between the leadership of the management team and the teaching commitment, achieving through the Spearman's Rho correlation test a coefficient $r = 0.152$ and with significance $\text{Sig.} = 0.413$, which rejects the alternative hypothesis and accepts the null hypothesis concluding that there is no significant relationship between the leadership of the management team and teacher commitment.

Keywords: Leadership, management team, teaching commitment, affective commitment, commitment to continuity.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la educación actual requiere cambios significativos, partiendo de la búsqueda de un buen líder directivo que atienda las necesidades de su escuela y comunidad educativa. A su vez sean movilizados del cambio contribuyendo a una calidad formativa con la meta de lograr los aprendizajes en cada uno de los educandos (Alfonso, 2001).

A nivel nacional, el MBDD (2014) señaló que el liderazgo de un director debe contar con ciertas características, desempeños y competencias para lograr transmitir de lo administrativo a lo pedagógico, con la finalidad de poner el aprendizaje de cada estudiante como el núcleo del proceso pedagógico, así como también conducir la escuela a partir de la concertación y el diálogo. Sobre este aspecto la RM N°223-2021-MINEDU, manifiesta que la misión del director a su cargo es: supervisar, liderar y evaluar la gestión escolar de su centro educativo, mediante la supervisión, el monitoreo del desempeño de los procesos pedagógicos así como la aseveración de las condiciones operativas con la finalidad de garantizar la permanencia, el acceso y la culminación del camino escolar; de igual manera afianzar la condición del servicio educativo, la seguridad física y emocional de cada estudiante, sobre todo el acatamiento a la diversidad y mejorar la formación del estudiante.

A nivel local, en una escuela del nivel primaria del distrito de Jesús María se adolece de un liderazgo de equipo directivo que cuente con las características de liderar y promover una comunidad de aprendizaje con sus docentes, en formación permanente, orientada a progresar la práctica pedagógica, esto debido a la deficiencia de compromiso de algunos docentes para con su institución en el aspecto pedagógico, dejando en visto la descoordinación e inadecuada planificación de trabajo colegiado, así como también impuntualidad de la elaboración de los documentos en cuanto a los registros académicos y el ingreso de los logros ante las evaluaciones a las plataformas como el Mundo IE y SIAGE de manera virtual.

Por todo lo mencionado una institución educativa debe contar con un equipo directivo que lidere bajo el compromiso de sus maestros, ante esto se propone el presente estudio formulando la pregunta global: ¿Qué relación existe entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023?; entre sus problemas

específicos tenemos: a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso afectivo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023? b) ¿Qué relación existe entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso de continuidad del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023? c) ¿Qué relación existe entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso con el aprendizaje del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023?

El presente análisis de la investigación se fundamenta en el aspecto práctico amparado en el Marco de Buen Desempeño del Directivo según MINEDU (2014), donde se afirmó que la práctica de liderazgo del director se encadena notablemente con el compromiso docente. Por tal razón se planteó la justificación de teorías y conceptos básicos que servirán para la descripción de las variables liderazgo del equipo directivo y compromiso docente; donde se explicará y detallará cada punto de las variables y dimensiones presentadas en la investigación. La justificación metodológica de dicha investigación es de nivel correlacional, con una perspectiva cuantitativa por lo que se utilizarán exámenes estadísticos para la adquisición, enjuiciamiento de la información o constatación de hipótesis. En cuanto al argumento práctico, la indagación se desarrolla en un colegio de nivel primario del distrito de Jesús María, en ella, se llevará a cabo el análisis de la labor y liderazgo que cumple el director, y como se relaciona en el compromiso de los docentes.

El objetivo general expuesto para este estudio es determinar la relación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023. Se han considerado los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso afectivo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023. b) Determinar la relación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso de continuidad del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023. c) Determinar la relación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso con el aprendizaje del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.

La hipótesis general fue: Existe relación significativa entre liderazgo del equipo directivo y el compromiso docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023. Entre las hipótesis específicas están: a) Existe relación significativa entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso afectivo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023. b) Existe relación significativa entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso de continuidad del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023. c) Existe relación significativa entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso con el aprendizaje del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan los precedentes de estudio tanto nacionales como internacionales, así como las teorías relacionadas a las variables de estudio.

Como antecedentes a nivel nacional se tiene a, Surichaque (2022) cuyo propósito fue señalar en su investigación la coherencia entre el liderato directivo y el compromiso organizacional desde el aspecto docente. Su diseño fue no experimental, con respecto al enfoque fue de carácter cuantitativo y el nivel descriptivo y correlacional. Tomando en cuenta una población y muestra a su vez de 89 profesores, aplicó la encuesta y cuestionario evidenciando que tiene una conexión significativa y directa entre dichas variables, resultando Rho de Spearman $r = 0,723$.

Huamancha (2022) en su indagación su intención fue estatuir la relación entre el liderato directivo y el compromiso docente, empleando un estudio cuantitativo correlacional, donde se trabajó con 63 docentes y 5 directivos, apoyado del instrumento cuestionario y la técnica encuesta. Alcanzando como resultado 96,8% de los maestros encuestados estiman que existe un buen liderazgo por parte de los directivos; del mismo modo el 93,7 % de maestros opinan que existe compromiso por parte de ellos, determinando la existencia entre las variables con una correlación directa y significativa deducido a través del valor de Rho de Spearman es = 0,707.

Ayala (2022) efectuó una investigación con la finalidad de estatuir la correspondencia de la gestión administrativa y el compromiso del maestro desde la expectativa de los profesores, con un análisis básico, transversal, no experimental y correlacional cuantitativo; apoyado de una población de 82 docentes, aplicando el cuestionario y encuesta, se pudo obtener a través de la verificación Rho de Spearman $r=0.822$ concluyendo que existe una relación significativa entre dichas variables.

Auccapuclla (2022) tuvo como propósito precisar la relación entre los constructos planteados. Desde una mirada metodológica fue básica siendo la muestra de 60 docentes, para lo cual utilizó como instrumento de análisis dos cuestionarios de investigación; a su vez el diseño fue de carácter no experimental, siendo de nivel descriptivo y correlacional. Se concluyó que, el

11,7% de los profesores indican que el proceder del líder directivo y el nivel de compromiso organizacional son defectuosos; mientras que el 30,0% mencionó un nivel moderado; así también un 41,7% expresó que es bueno y por último un 5,0% consideró excelente, existiendo una conformidad directa alta entre el liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional, verificados a través del valor de Rho de Spearman=0,845.

Ñahui (2022) en su investigación no experimental y correlacional, su objetivo fue determinar la influencia entre los constructos planteados, con una población de 164 entre maestros y directores, tomando en cuenta una muestra de 114 entre docentes y directores. Se utilizó el cuestionario evidenciando un valor < 0.005 , mostrando un índice de correlación de 0.800 obteniendo un dominio significativo entre el liderazgo del director y los compromisos de gestión escolar de 64%.

Como antecedentes a nivel internacional se presenta a Carranza (2020) cuya finalidad fue evidenciar la conexión entre el liderazgo transformacional directivo y el compromiso del profesor de Guayaquil. El nivel fue descriptivo, con un diseño correlacional. Tomó a 212 docentes como su muestra y aplicó el cuestionario, concluyendo que la investigación presentó un nivel de confiabilidad de 0,870 y 0,858 respectivamente a través del coeficiente de relación de Pearson con un 0.752, demostrando la conexión significativa entre las variables con un 95%.

Para González (2019) a través de su análisis de estudio del liderazgo directivo y compromiso docente en Guayaquil, buscó la relación existente entre dichas variables, siendo cuantitativa, descriptiva y correlacional, apoyado de la observación y el cuestionario; la muestra fue de 36 docentes y el coeficiente de Spearman arrojó una reciprocidad positiva moderada con un nivel de significación $< 0,01$, por el cual se propuso estrategias que ayuden a mejorar el nivel de compromiso docente ya que esta está estrechamente ligada al liderazgo del director.

Silva (2022) precisó la conexión entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, aplicando el diseño correlacional, con una muestra de 35 maestros; el instrumento que empleó fue el cuestionario determinando que existe una

conexión positiva media entre los constructos a través del uso del coeficiente de Spearman de 0,389.

Vinueza (2022) estableció la correlación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa, con un enfoque cuantitativo y descriptivo de tipo aplicada. Consideró una población de 120 educadores entre maestros y directivos, tomando como muestra 109 maestros. Con la aplicación del cuestionario, se logró concluir que existe correlación significativa de 0,797 ente las variables apoyado del Alfa de Cronbach y la estimación de la demostración de Rho Spearman $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$.

Tomalá (2022) tuvo como aspiración señalar la conexión existente entre estilos de liderato directivo y la gestión administrativa en Ecuador, con un enfoque cuantitativo de diseño correlacional. Donde se aplicó el instrumento de cuestionario, tomando como muestra a 60 maestros de una población de 72 en total. Resultados: nivel alto de 78,3% con el Rho de Spearman de $r=0.697$ de $\text{Sig.}=0,000 < 0,01$, demostrando que existe una correlación significativa entre ellas.

Seguidamente, se presentan teorías relacionadas con el liderazgo directivo: según el MBDD (2014), apunta que: un buen director debe asumir su rol y la responsabilidad de su escuela con el propósito de generar una huella en condición de la enseñanza y el aprendizaje en los educandos, proporcionando el soporte y el acompañamiento adecuado a la labor del maestro. Como líder de una institución exige de: competencias y habilidades específicas, que se desarrollará con la práctica de su trabajo garantizando el ejercicio de sus responsabilidades y funciones propias al cargo, así como también los años de experiencia como profesor. Entre sus características de un buen líder tenemos que debe ser aquella persona que inspire, influya y movilice el trabajo de su comunidad, mediante la dimensión pedagógica basándose en los principios de valores.

Por otro lado, para Anderson, (2010) un líder como mediador es una clave importante en su organización porque hace posible que los demás miembros se estimulen al cambio y logré mejoras en el sistema educativo, esto a través del trabajo colaborativo.

Uzurriaga, Osorio y Arias (2020) afirman que el liderazgo es una cualidad característica que disponen los individuos que orientan las instituciones interpretadas por la configuración y la capacidad de incitación de las mismas para alcanzar propósitos frecuentes, fundado en el respeto, el compromiso colectivo y la solidaridad.

Un buen director, es aquel líder que asume su cargo con gran perspectiva y actitud innovadora, capaz de promover una óptima organización motivado en alcanzar sus metas en favor de su comunidad educativa. (Becerra-2016)

Venny (2021) considera que el liderazgo es saber dirigir y conducir una institución, tomando en cuenta sus dimensiones como el liderazgo transaccional, que busca otorgar premios o castigos entre los miembros de su comunidad y el liderazgo transformacional que inspira, motiva y alienta a los docentes a seguir adelante en beneficio de los estudiantes.

Un liderazgo efectivo se detalla como aquel que simplifica un desempeño principal de los demás miembros, enfocándose en sus capacidades y fortalezas de los mismos, teniendo como base aspectos pragmáticos de índole humana (Olvera, Llorens, Acosta & Salanova-2017).

Para Ramírez & Franco (2019) los estilos de liderazgo tienen la facultad de adecuarse a situaciones del entorno laboral, es por esa razón que en varias oportunidades el director saca a emerger a la institución gracias a la simplicidad de adaptación, aprovechando al máximo sus capacidades y virtudes de los miembros que laboran en dicha entidad.

Un estilo de liderazgo situacional, es el que mejor está preparado para dirigir una entidad en este mundo inestable, puesto que se logra a adaptar a las eventualidades y utiliza al máximo el potencial humano que lo circunda (Montañez, Palumbo & Ramos - 2022). Mientras tanto Llapa (2008) sustenta que las formas de liderazgo se ajustan a las demandas y necesidades del entorno profesional.

Entre las teorías relacionadas con el compromiso docente, según Ayala (2020) nos dice que es una de las características que diferencia a un docente y distingue su autenticidad. Cuando un profesor interactúa con sus estudiantes es

reconocido, porque son ellos mismo quienes confirman la capacidad y compromiso de su maestro establecido con su estilo de instrucción, sus beneficios, práctica laboral y sobre todo por su desempeño escolar. Se infiere que el papel de un maestro es muy variado de acuerdo con su conducta y las diferentes ramas en las que labora tanto en lo profesional, organizacional y con los demás miembros de su comunidad.

Para Rigo (2022), el compromiso docente es cuando dedican esfuerzo y tiempo a las funciones escolares para conseguir los propósitos del aprendizaje. La intervención se refiere al afán que las escuelas y los profesores dedican a propiciar dichas tareas.

Tarazona (2021), nos dice que el deber es un atributo que diferencia a los maestros y explora su legitimidad. De tal manera que se puede verificar cuán sometidos son con sus estudiantes. Por otra parte, también nos dice que el compromiso afectivo es una hermandad basada al sentimiento institucional y si desean continuar en dicha institución es porque así lo desean.

Trinidad (2020) por su parte, menciona que el compromiso de un profesor es una disposición de osadía, confortable y provechoso que repercute en la ocupación dentro de su institución y en la ocupación con la comunidad educativa.

Chiavenatto, (2018) indica que el compromiso de continuidad de una persona es cuando ellos se consideran parte de la institución en donde trabajan, tomando en cuenta las actitudes para un mejor desempeño.

Para Matos (2021), el compromiso docente es preparar, acompañar y supervisar el avance del aprendizaje, donde es pieza esencial el liderazgo pedagógico del maestro a través de la motivación con una meditación de acuerdo a la penuria de los educandos para que consigan logros apropiados según los modelos de aprendizaje.

Para Barrera (2017), la calidad de la enseñanza a partir de la creatividad y la práctica de amor a su profesión, son tareas principales y necesarias para lograr un compromiso docente basado en la responsabilidad de su práctica pedagógica. Son los docentes quienes tienen el deber de impulsar y evidenciar la ética en beneficio de sus estudiantes. En otras palabras, deben cumplir con

su deber para prosperar la educación, proporcionando conocimientos para las mejoras de los aprendizajes.

III. METODOLOGÍA

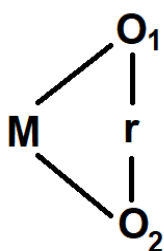
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Básica, debido a que se obtendrá una información directa de los docentes encuestados sin variar los datos (Bernal, 2016). El enfoque es cuantitativo debido a que se medirá las variables de estudio en función a la estadística. Además, el nivel es correlacional puesto que se va a identificar la relación entre dichas variables (Gallardo, 2017).

3.1.2. Diseño de investigación: No experimental, ya que no varía la situación de las variables de estudio, solo los identificará, así mismo es descriptivo correlacional, porque se reunirá la información en un momento determinado bajo un mismo contexto y se relacionarán las variables para así poder comparar las hipótesis de estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

En dicha investigación el empleo de los instrumentos efectuados es transversal, puesto que se hizo por única vez. Se afianza que la investigación colateral es cuando se realiza un balance en la cual la indagación de un individuo se obtiene una solo vez y en un momento determinado, la determinación es que las variables sean descritas y puedan ser analizadas en sus consecuencias y correlaciones (Bernal, 2016).

La investigación se presenta bajo este esquema:



Donde el diseño es:

M = muestra

O1 = liderazgo del equipo directivo

O2 = compromiso docente

R = relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Liderazgo del equipo directivo

Definición conceptual

El liderato directivo precisa de competencias y habilidades peculiar que se lleva a cabo con la destreza de acciones que garantice las actividades de responsabilidades y funciones propias del oficio como también los años de experiencia en docencia. (Marco de Buen Desempeño del Directivo-2014)

Definición operacional

El liderato directivo es aceptado por la persona que acoge el papel de dirigir y guiar mediante orientaciones sencillas, claras, directas y contundentes a la comunidad educativa. (Anexo 1)

Indicadores

Entre las consideraciones de las dimensiones para la operacionalización de la variable Liderazgo del Equipo Directivo tenemos a:

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, y
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

Escala de medición

En el instrumento se empleó una escala ordinal.

Variable: Compromiso docente.

Definición conceptual

Es la acción, la actuación y la práctica de los maestros, que se reconoce con la estructura educativa, en un acuerdo serio y ético de conectar los litigios de variación acorde a la demanda de los estudiantes y la penuria social mediante una frase coloquial pero accesible. (Ayala 2022)

Definición operacional

Es la actitud que muestra el docente en el desarrollo de sus acciones y responsabilidades ante la comunidad educativa. (Anexo 1)

Indicadores

Se consideraron para la operacionalización de la variable del compromiso docente las siguientes dimensiones:

Compromiso afectivo.

Compromiso de continuidad.

Compromiso con el aprendizaje.

Escala de medición

Se aplicó en el instrumento una escala de medida ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Arias (2016), indica que la población es aquella que está constituida por un grupo de sucesos que tienen peculiaridades similares, accesible y de carácter definido, lo cual va a desprender la muestra. Lo que respecta a la población como materia de estudio de esta investigación está instituido por los maestros de educación inicial, primaria y secundaria, y directores como subdirectores del distrito de Jesús María, siendo 150 docentes, 1 director y 8 subdirectores.

El criterio de inclusión se aplicó a todos los docentes del nivel primaria.

El criterio de exclusión no se consideró aplicable a los docentes del nivel inicial y secundaria.

3.3.2. Muestra

La muestra es parte característico de la población según Arias (2016). Para esta investigación la muestra representativa de estudio en consideración a la población es de 31 docentes de educación primaria del distrito Jesús María. Dicha muestra probabilística es intencional porque se realiza con una selección al azar, es aquí donde el indagador tiene la autonomía de elegir a las personas que cree que son las apropiadas para llevar a cabo el estudio (Hernández & Mendoza – 2018).

3.3.3. Muestreo

Según sus características del estudio, el muestreo utilizado es aleatorio simple. El muestreo es una proporción de individuos de la población en estudio (Bustamante, 2011).

3.3.4. Unidad de análisis

En la Institución de Jesús María se consideró como unidad de análisis a 31 maestros.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Son procedimientos que nos autoriza sondear los antecedentes de una manera precisa y clara desde una sociedad, estos pueden variar de acuerdo a la técnica empleada (Briceño-2022).

La técnica de recopilación de información a utilizar será la encuesta, la cual estará conformada por interrogantes cerradas demarcado por el investigador, con la finalidad de que los encuestados respondan de acuerdo con los criterios que se ajusten a la veracidad.

Respecto al Instrumentos, se aplicará para esta investigación de campo el cuestionario, el cual constará de un grupo de interrogantes cerradas manifestadas para cada una de las variables por separados, siendo anticipadamente validadas por los expertos de juicio.

Para la presente investigación, se elaboró dos cuestionarios que están compuestos por 21 ítems para la variable de liderazgo del equipo directivo clasificadas en: 14 preguntas para la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y 7 interrogantes para la dimensión orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes; así mismo 24 ítems para compromiso docente distribuidas en: 8 preguntas que abarca la dimensión compromiso afectivo, 8 preguntas para la dimensión compromiso de continuidad y 8 interrogantes para compromiso para el aprendizaje. (Anexo 3)

3.5. Procedimientos

Después de examinar el problema de la indagación, se determinó los objetivos e hipótesis, obteniendo como amparo el marco teórico, luego se emanó a realizar los instrumentos. Para ejecutar la aplicación de dichos instrumentos se presentó una carta de permiso a la institución donde se presenta la muestra de estudio. Los cuestionarios fueron validados por expertos de juicio, así mismo las

variables de estudio están establecidas en la matriz de operacionalización, estableciendo los indicadores.

La estadística que se aplicó fue descriptiva para posterior analizarla, se logró aplicar las encuestas a toda la muestra establecida (31 docentes), luego se vació la información en un documento de Excel, seguidamente se utilizó el programa SPSS obteniendo gráficos y tablas con mutuo estadístico. Así mismo se destinó la prueba de Shapiro-Wilk y no paramétrica de Rho de Spearman, después se analizó los datos inferenciales para generar la discusión, y se ejecutó los resultados a modo de conclusión y sugerencias.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó el análisis de datos descriptivos e inferencial. Es de nivel correlacional y está compuesto por dos cuestionarios de escala Likert. Este reportará alternativas para la variable Liderazgo del equipo directivo desde el orden: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre y para la variable compromiso docente: 5 = Siempre. 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2 = Casi nunca y 1 = Nunca. (Anexo 2)

3.7. Aspectos éticos

Dicha indagación continua un proceso global y claro, donde la tenacidad de este estudio cumple discernimiento internacionales y nacionales a través de las Normas APA 7 edición. Por lo tanto, la evolución de dicha investigación y los resultados de estudio, no afectan los intereses y derechos de los participantes ni de terceros, puesto que se realizó con la debida veneración de los derechos del autor, así mismo las fuentes analizadas han sido citadas conforme a las normas internacionales tales como: citas textuales, resúmenes y parafraseo.

IV. RESULTADOS

Se muestra los resultados descriptivos entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso docente.

Figura 1

Nivel de la variable Liderazgo Del Equipo Directivo (n=31)

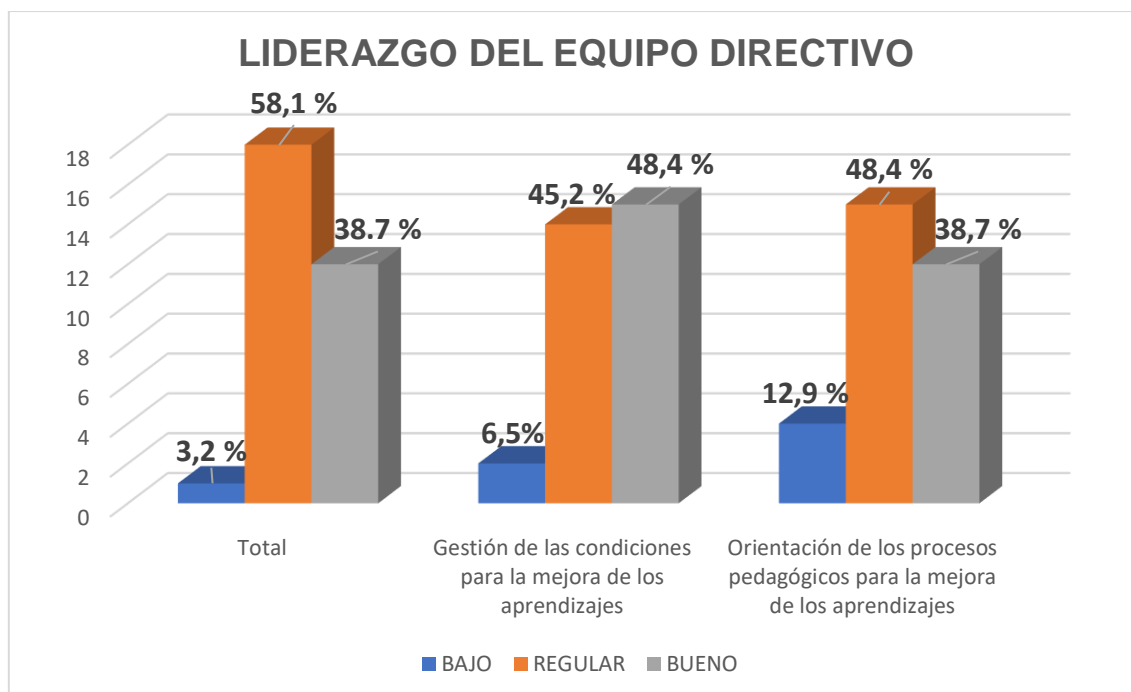


Tabla 1

Nivel de la variable Liderazgo Del Equipo Directivo (n=31)

Nivel	Liderazgo del equipo directivo		Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes		Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	3,2	2	6,5	4	12,9
Regular	18	58,1	14	45,2	15	48,4
Bueno	12	38,7	15	48,4	12	38,7

Nota. f = frecuencia, % = porcentaje

Según la figura 1 y tabla 1 se evidencia que 18 encuestados encuentran al liderazgo del equipo directivo en un nivel regular siendo el 58,1%, mientras que 1 encuestado con el 3,2% encuentra un nivel bajo y 12 encuestados con 38,7% indica que el nivel es alto. Su dimensión en Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se obtuvo que el 48,4% contesta que hay un nivel bueno, el 45,2% garantiza que hay un nivel regular y el 6,5% contesta que hay un nivel bajo. Por último, sobre la dimensión de Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes el 38,7% alega también que hay un nivel bueno, mientras que, el 48,4% contesta que hay un nivel regular y un 12,9% alega que hay nivel bajo.

En consecuencia, a partir de la exploración de los resultados se finiquita que la mayoría de los maestros garantiza que existe un regular nivel de liderazgo de parte del equipo directivo del nivel primaria de una institución de Jesús María.

Figura 2
Nivel de la variable Compromiso docente (n=31)

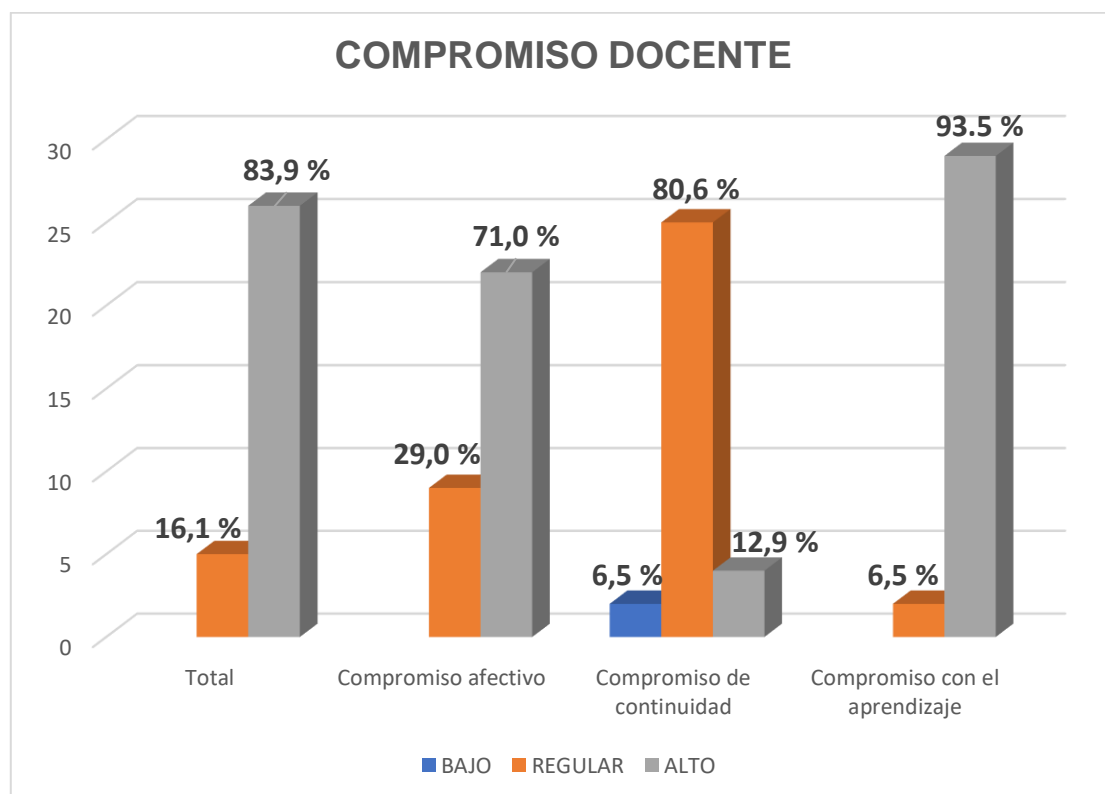


Tabla 2
Nivel de la variable Compromiso Docente (n=31)

Nivel	Compromiso docente		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso con el aprendizaje	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo					2	6,5		
Regular	5	16,1	9	29,0	25	80,6	2	6,5
Alto	26	83,9	22	71,0	4	12,9	29	93,5

Nota. f = frecuencia, % = porcentaje

Según la tabla 2 y figura 2 se constata que 26 encuestados encuentran al compromiso docente en un nivel alto siendo el 83,9% y 5 encuestados con 16,1% indica que el nivel es regular. En cuanto a sus dimensiones el Compromiso afectivo se obtuvo que el 71,0% muestra un nivel alto, 29,0% se ubica en un nivel regular y 6,5% alega que hay un nivel bajo. Mientras que para la dimensión del Compromiso de continuidad el 12,9% se encuentra en un nivel alto, 80,6% regular y el 6,5% bajo. Por último, sobre la dimensión de Compromiso con el aprendizaje el 93,5% contesta que hay un nivel alto y un 6,5% responde que hay nivel regular.

En consecuencia, a partir de la exploración del estudio que se refleja en la tabla se finaliza que el gran tamaño de los encuestados alega que existe un alto nivel de compromiso docente en nivel primaria.

Prueba de normalidad:

Ho: Los datos poseen distribución normal.

Ha: Los datos no poseen distribución normal.

Tabla 3

Resultados de la distribución de Shapiro-Wilk

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo del equipo directivo	,117	31	,200*	,974	31	,628
Compromiso docente	,131	31	,188	,932	31	,049

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se analiza el reporte de Shapiro-Wilk donde se aprueba la hipótesis alterna ya que el sig. = 0,049 lo que indica que es < 0,05, representando un comportamiento no paramétrico.

En consecuencia, se aplicará la medida de Rho de Spearman para la constatación de las hipótesis respectivas.

Hipótesis general

Ho. El liderazgo del equipo directivo no tiene relación significativa entre el compromiso docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.

Ha. El liderazgo directivo guarda relación significativa con el compromiso docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.

Tabla 4

Grado de correlación entre el liderazgo del equipo directivo y compromiso docente.

Correlaciones				
			Liderazgo del equipo directivo	Compromiso docente
Rho de Spearman	Liderazgo del equipo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,152
		Sig. (bilateral)	.	,413
		N	31	31
	Compromiso docente	Coeficiente de correlación	,152	1,000
		Sig. (bilateral)	,413	.
		N	31	31

Nota: Base de datos.

Se declina la hipótesis alterna y se aprueba la hipótesis nula, debido a que el p- valor > 0,05.

Hipótesis específica 1

Ho. El liderazgo del equipo directivo no guarda relación significativa con el compromiso afectivo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.

Ha. El liderazgo del equipo directivo tiene relación significativa con el compromiso afectivo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.

Tabla 5

Grado de correlación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso afectivo.

Correlaciones				
			Liderazgo del equipo directivo	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Liderazgo del equipo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,067
		Sig. (bilateral)	.	,722
		N	31	31
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,067	1,000
		Sig. (bilateral)	,722	.
		N	31	31

Nota: Base de datos.

Los datos que se obtuvieron en la tabla se pueden evidenciar que el p-valor $>0,05$. En conclusión, se aprueba la hipótesis nula, desestimando la alterna.

Hipótesis específica 2

Ho. El liderazgo del equipo directivo no presenta relación significativa con el compromiso de continuidad del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.

Ha. El liderazgo del equipo directivo tiene relación significativa con el compromiso de continuidad del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.

Tabla 6

Grado de correlación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso de continuidad.

Correlaciones				
			Liderazgo del equipo directivo	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Liderazgo del equipo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,038
		Sig. (bilateral)	.	,841
		N	31	31
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,038	1,000
		Sig. (bilateral)	,841	.
		N	31	31

Nota: Base de datos.

Según los datos obtenidos en la tabla se evidencia que el p-valor > 0,05. En conclusión, se repulsa la hipótesis alterna aprobando la nula.

Hipótesis específica 3

Ho. El liderazgo del equipo directivo no posee relación significativa con el compromiso con el aprendizaje del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.

Ha. El liderazgo del equipo directivo tiene relación significativa con el compromiso con el aprendizaje del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.

Tabla 7

Grado de correlación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso con el aprendizaje.

			Correlaciones	
			Liderazgo del equipo directivo	Compromiso con el aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo del equipo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,083
		Sig. (bilateral)	.	,657
		N	31	31
	Compromiso con el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,083	1,000
		Sig. (bilateral)	,657	.
		N	31	31

Nota: Base de datos.

Según los datos obtenidos en la tabla se evidencia que el p-valor $>0,05$.
En conclusión, se admite la hipótesis nula rehusando la alterna.

V. DISCUSIÓN

Se realiza el debate de los resultados obtenidos con el sustento teórico y los antecedentes nacionales e internacionales.

En la presente indagación, se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023; en efecto en la tabla 4 se puede apreciar los reportes obtenidos de la prueba no paramétrica Rho de Spearman con un coeficiente $r = 0,152$ y con significancia Sig. = 0.413, rechazando la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula, debido a que el p-valor $> 0,05$, evidenciando que no existe una relación significativa entre los constructos.

Los resultados arrojados en comparación a Surichaque (2022) cuyo propósito fue señalar en su investigación la coherencia que hay entre el liderato directivo y compromiso organizacional desde el aspecto docente con un p-valor $< 0,05$, se obtuvo que no hay similitud de relación porque el presente estudio sobrepasa el valor de significancia. Así mismo Huamancha (2022) en su indagación su intención fue establecer la relación entre los constructos de liderato directivo y el compromiso docente, empleando un estudio cuantitativo correlacional, se determinó la existencia entre las variables con una correlación directa y significativa deducido a través del valor de Rho de Spearman es = 0,707. Por lo que en la institución de Jesús María no presenta una correlación entre sus variables.

Además, para Ayala (2022) que efectuó su investigación con el fin de estatuir la relación de la gestión administrativa y el compromiso del maestro desde la expectativa de los profesores, con un análisis básico, transversal, no experimental y correlacional cuantitativo; apoyado de una población de 82 docentes, aplicando el cuestionario y encuesta, se pudo obtener a través de la verificación Rho de Spearman=0.822 que existe una relación significativa y directa entre los constructos. Lo que demuestra que no hay una similitud de resultados obtenidos con la presente investigación por rechazar la hipótesis alterna.

Por otro lado, como sustento teórico tenemos el MBDD (2014), donde indica que un buen director debe asumir su rol y la responsabilidad de su escuela con el propósito de generar una huella en condición de la enseñanza y el aprendizaje en los educandos, proporcionando el soporte y el acompañamiento adecuado a la labor del maestro.

Anderson (2010) menciona que un líder como mediador es una clave importante en su organización porque hace posible que los demás miembros se estimulen al cambio y logré mejoras en el sistema educativo, esto a través del trabajo colaborativo.

Uzurriaga, Osorio y Arias (2020) afirman que el liderazgo es una cualidad característica que disponen los individuos que orientan las instituciones interpretadas por la configuración y la capacidad de incitación de las mismas para alcanzar propósitos frecuentes, fundado en el respeto, el compromiso colectivo y la solidaridad.

Según Becerra, (2016) un buen director es aquel líder que asume su cargo con gran perspectiva y actitud innovadora, capaz de promover una óptima organización motivado en alcanzar sus metas en favor de su comunidad educativa. (Becerra-2016)

Para Venny (2021) considera que el liderazgo es saber dirigir y conducir una institución, tomando en cuenta sus dimensiones como el liderazgo transaccional, que busca otorgar premios o castigos entre los miembros de su comunidad y el liderazgo transformacional que inspira, motiva y alienta a los docentes a seguir adelante en beneficio de los estudiantes.

Queda demostrado a partir de las teorías, que el liderazgo del equipo directivo de la institución del nivel primaria de Jesús María necesita cumplir sus funciones con responsabilidad, fundado en el respeto, la solidaridad y estimulando al cambio para lograr mejoras en beneficio de su comunidad educativa por medio de un liderazgo transformacional.

De igual forma, tenemos al primer objetivo específico que buscó determinar la relación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso afectivo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María

– Lima 2023, para ello se realizó la comprobación de la hipótesis específica 1 haciendo uso de Rho de Spearman la que podemos observar en la tabla 5 en la cual se estima un coeficiente $r = 0,067$ y también se observa un nivel de significancia Sig. = 0,722 donde el p-valor $> 0,05$ lo que hace de manifiesto que no existe relación significativa entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso afectivo, rechazando la hipótesis específica 1.

Para Auccapuella (2022) tuvo como intención precisar la relación entre las variables, existiendo una conformidad directa alta entre el liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional, verificados a través del valor de Rho de Spearman=0,845, por lo que el presente análisis no guarda una relación con los datos obtenidos por presentar un bajo liderazgo frente al compromiso afectivo de los docentes aceptando la hipótesis nula.

Ñahui (2022) quiso determinar la influencia entre liderazgo del director y los compromisos de gestión escolar, obteniendo como resultados p-valor < 0.005 mostrando que coexiste un alto nivel de credulidad, así como un índice de correlación de 0.800 obteniendo un dominio significativo entre el de 64%, comparándolo con el presente estudio de indagación no hay similitud en los resultados por presentar un p-valor $>0,05$, por lo que no existe una relación entre las variables.

Como sustento teórico tenemos a Olvera, Llorens, Acosta & Salanova (2017) un liderazgo efectivo se detalla como aquel que simplifica un desempeño principal de los demás miembros, enfocándose en sus capacidades y fortalezas de los mismos, teniendo como base aspectos pragmáticos de índole humana

Según Ayala (2020), nos dice que el compromiso docente es una de las características que diferencia a un maestro y distingue su autenticidad. Cuando un profesor interactúa con sus estudiantes es reconocido, porque son ellos mismo quienes confirman la capacidad y compromiso de su maestro establecido con su estilo de instrucción, sus beneficios, práctica laboral y sobre todo por su desempeño escolar. Se infiere que el papel de un maestro es muy variado de acuerdo con su conducta y las diferentes ramas en las que labora tanto en lo profesional, organizacional y con los demás miembros de su comunidad. Para Rigo (2022), el compromiso docente es cuando dedican esfuerzo y tiempo a las

funciones escolares para conseguir los propósitos de aprendizaje. La intervención se refiere al afán que las escuelas y los profesores dedican a propiciar dichas tareas. Por otra parte, también nos dice que el compromiso afectivo es una hermandad basada al sentimiento institucional y si desean continuar en dicha institución es porque así lo desean. (Tarazona-2021)

Entre las teorías mencionadas líneas arriba y en comparación de los resultados se asume que un equipo directivo debe de contar con un liderazgo efectivo enfocándose en sus capacidades y fortalezas que motiven al compromiso afectivo de los docentes con la institución tomando como finalidad el logro de las competencias de los educandos.

Luego, en el segundo objetivo específico se buscó determinar la correlación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso de continuidad del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023. En tal sentido los resultados de la hipótesis específica 2 a partir de Rho de Spearman en la tabla 6 se obtiene un coeficiente $r = 0.038$ y una Sig. = 0.841 por tanto, se evidencia que el p-valor $> 0,05$. Demostrando que no tiene relación significativa entre las variables, rechazando la hipótesis específica 2.

Carranza (2020) su propósito fue evidenciar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el compromiso del profesor de Guayaquil. Concluyendo con un nivel de confiabilidad de 0,870 y 0,858 respectivamente a través del coeficiente de relación de Pearson con un 0.752, demostrando la conexión significativa entre las variables con un 95%. Mientras que para González (2019) a través de su análisis de estudio del liderazgo directivo y compromiso docente en Guayaquil, obtuvo como resultados un coeficiente de Spearman de una reciprocidad positiva moderada. Por el cual la presente investigación no guarda similitud con los resultados obtenidos por Carranza y Gonzalez por presentar un nivel de significancia p-valor >0.05 .

Para Silva (2022) su finalidad fue delimitar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en Ecuador, con una perspectiva cuantitativa. Diseño correlacional, muestra de 35 maestros y su instrumento cuestionario, se logró finalizar que existe una conexión positiva media a través

del uso del coeficiente de Spearman de 0,389, comparando los resultados no hay similitud por rechazar la hipótesis alterna.

Según el sustento teórico de Tarazona (2021), nos dice que el deber es un atributo que diferencia a los maestros y explora su legitimidad. De tal manera que se puede verificar cuán sometidos son con sus estudiantes, así como para Trinidad (2020) por su parte, menciona que el compromiso de un profesor es una disposición de osadía, confortable y provechoso que repercute en la ocupación dentro de su institución y en la ocupación con la comunidad educativa.

Chiavenatto, (2018) indica que el compromiso de continuidad de una persona es cuando ellos se consideran parte de la institución en donde trabajan, tomando en cuenta las actitudes para un mejor desempeño.

En comparación a los resultados, los antecedentes y las teorías, se establece que el liderazgo del equipo directivo de la presente indagación debe estar basado en cualidades que generen al docente el compromiso de continuidad considerándose parte de la institución y lograr el cumplimiento de las actividades asignadas en beneficio de los educandos.

Finalmente, el tercer objetivo específico buscó determinar la relación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso con el aprendizaje del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023. Para lo cual se realizó la validación de la hipótesis específica 3 mediante Rho de Spearman, en la tabla 7 se obtiene $r = 0.083$ y $\text{Sig.} = 0.657$, donde el p -valor $> 0,05$ evidenciando que no existe una relación significativa entre las variables presentadas, por lo que se rechaza la hipótesis específica 3.

Según Vinueza (2022) demostró el Rho Spearman p -valor= $0,000 < 0,05$, y una correlación de 0,797 existiendo relación significativa ente liderazgo directivo y la calidad educativa, mientras que para Tomalá (2022) demostró que existente una correlación entre estilos de liderato directivo y la gestión administrativa en Ecuador, con un nivel alto de 78,3% y Rho de Spearman de 0.697 de $\text{Sig.} = 0,000 < 0,01$. Obteniendo que el presente estudio de investigación no presenta similitud en ellos resultados por rechazar la hipótesis alterna.

Según el sustento teórico dado por Ramírez & Franco (2019) los estilos de liderazgo tienen la facultad de adecuarse a situaciones del entorno laboral, es por esa razón que en varias oportunidades el director saca a emerger a la institución gracias a la simplicidad de adaptación, aprovechando al máximo sus capacidades y virtudes de los miembros que laboran en dicha entidad, mientras que Montañez, Palumbo & Ramos (2022) menciona que un liderazgo situacional, es el que mejor está preparado para dirigir una entidad en este mundo inestable, puesto que se logra adaptar a las eventualidades y utiliza al máximo el potencial humano que lo circunda y para Llapa (2008) sustenta que las formas de liderazgo se ajustan a las demandas y necesidades del entorno profesional.

Referente al compromiso docente, Matos (2021) nos dice que es preparar, acompañar y supervisar el avance de los procesos de enseñanza, donde es pieza esencial el liderazgo pedagógico del maestro a través de la motivación con una meditación de acuerdo a la penuria de los educandos para que consigan logros apropiados según los modelos de aprendizaje, mientras que para Barrera (2017) la calidad de la enseñanza a partir de la creatividad y la práctica de amor a su profesión, son tareas principales y necesarias para lograr un compromiso docente basado en la responsabilidad de su práctica pedagógica. Son los docentes quienes tienen el deber de impulsar y evidenciar la ética en beneficio de sus estudiantes. En otras palabras, deben cumplir con su deber para prosperar la educación, proporcionando conocimientos para las mejoras de los aprendizajes.

Tomando en consideración los resultados y en comparación con los antecedentes y teorías, el equipo directivo debe adecuarse a situaciones del entorno laboral, aprovechando al máximo sus capacidades y virtudes para dirigir una entidad ajustándose a las demandas y necesidades del entorno profesional fortaleciendo el compromiso de los docentes con el aprendizaje para que consigan logros apropiados

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se finaliza que no existe una relación significativa entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023; en efecto en la tabla 4 se puede apreciar los reportes obtenidos de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con $r = 0,152$ y con significancia Sig. = 0.413 aceptando la hipótesis nula.

Segunda: No se evidencia una relación significativa entre liderazgo del equipo directivo y el compromiso afectivo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023, en efecto según la tabla 5, se muestra una correlación de $r = 0,067$ y un nivel de Sig. = 0,722 rechazando la hipótesis alterna.

Tercera: No hay relación significativa entre liderazgo del equipo directivo y el compromiso de continuidad del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023, en efecto según la tabla 6 se obtiene Rho de Spearman $r = 0.038$ y Sig. = 0.841 admitiendo la hipótesis nula.

Cuarta: No se halla una relación significativa entre liderazgo del equipo directivo y el compromiso con el aprendizaje del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023, en efecto según la tabla 7 se ha adquirido Rho de Spearman $r = 0.083$ y Sig. = 0.657 desestimando la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se aconseja al director de la UGEL 03 a seguir promoviendo talleres de fortalecimiento al equipo directivo en su liderazgo de gestión y orientación para la mejora de los aprendizajes.

Segundo: Se sugiere al equipo directivo de la institución fortalecer el compromiso afectivo de los docentes a través de su liderazgo, partiendo de talleres de confraternidad emocional incentivándolos a mejorar su práctica pedagógica en beneficio de los educandos.

Tercero: Se invita al equipo directivo a promover actividades que motiven a los docentes como el de otorgar reconocimientos a su desempeño generando el compromiso de continuidad en beneficio de los educandos.

Cuarto: Se recomienda al equipo directivo liderar capacitaciones y el trabajo colaborativo de los docentes con la finalidad de socializar las estrategias y experiencias de cada uno con el compromiso de mejorar el aprendizaje del estudiante.

Referencias

- Alberto, M. (2015). Values education: proposal of a strategy, *Medisan*, 19(11).
<http://scielo.sld.cu/pdf/san/v19n11/san161911.pdf>
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34 – 52.
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>
- Auccapuella-Arotinco, V. (2022). *Estilo de liderazgo directivo y nivel de compromiso organizacional en la IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2022*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99204/Auccapuella_AV-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ayala-Torres, C. (2022). *Gestión administrativa y compromiso docente desde la perspectiva de docente de una institución superior pedagógico*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101969/Ayala_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrera, G. (2017). *Gestión administrativa y compromiso docente del centro de idiomas César Vallejo sede Los Olivos, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14460/Barrera_GJ E.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becerra, C. (2016). Liderazgo del Directivo para Mejorar Relaciones Interpersonales en Personal de Organizaciones Educativas. *Revista Científica*, 1(1), 20-35
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.1.2.20-35>
- Bernal M. (2020). Validez de contenido por juicio de expertos de un instrumento para medir percepciones físico-emocionales en la práctica de disección anatómica. *Sciencedirect*, 21 (6), 349-356.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181318302584>

- Bernal, C. (2018). Metodología de la investigación. Bogotá. Pearson.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bolívar, A. (2010). Educational leadership and its role in improvement: a current review of its possibilities and limitations. *Psicoperspectivas*, 9(2), 112-140.
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>
- Buitrago, R. & Cárdenas, R. (2017). Emotions and Teachers' Professional Identity: Relations and Incidence. *Praxis & Saber*, 8(17), 225-247.
<https://www.redalyc.org/journal/4772/477253330011/html/>
- Bustamante, G. (2011, julio) Aproximación al muestreo estadístico en investigaciones científicas. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 10, 476-480
http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=2304-37682011000700006&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- Briceño M. (2022). Técnica e Instrumentos. <https://www.youtube.com/watch?y=-m0aBE33c>.
- Canabal, C. & Margalef, L. (2017). The Feedback: a key to learning-oriented assessment. *Currículum y Formación de Profesorado*, 21(2), 149-170.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56752038009.pdf>
- Carranza-Villón, M.I. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14 (2), 112 – 117.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598/647>
- Carranza-Villón, M. (2020). *Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14645>
- Chacaltana, R. Flores, L. & Gómez, S (2021). The institutional identity of teachers in higher education: a systematic review. *Igobernanza*, 4(15), 316-335.
<https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/140/437>

- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: McGraw-Hill.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20dalverto.%20Introducción%20a%20la%20teoría%20general%20de%20la%20Administración.pdf
- Chiecher, A. (2017). Goals and contexts of learning. A study with first-year engineering students. *Scielo*, 17(74), 61-80.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000200061
- Colomo, E. Sánchez, E. Ruiz, J. & Sánchez, J. (2020). Teaching perception about gamification of the evaluation in the subject of History in secondary education. *Scielo*, 31(4). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000400233&script=sci_arttext
- Deza, I. Rojas, V. & Ortiz, M. (2013). Perception of teacher performance and satisfaction of college students Health sciences national university of huánuco hermilio valdizán, 2013. *Investigación Valdizana*, 7(2), 17-22.
<https://www.redalyc.org/pdf/5860/586061885005.pdf>
- Galarza, J. Almuiñas, J. (2015). Managing strategic planning risks in higher education institutions. *Scielo*. 34 (2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142015000200005&script=sci_arttext&lng=en
- Gallardo, J. & Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. Santiago. Universidad de Concepción.
<https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- Garbanzo, G. & Orozco, V. (2010). Leadership management for modern educational processes. *Revista Educación*, 34(1), 15-29.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44013961001.pdf>
- González, M.V. (2019). *Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal Humberto Moré, Guayaquil, Ecuador, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42473/Gonz%C3%a1lez_GMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González-González, M. (2019). *Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42473/González_GMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, C. & Mendoza (2018). Metodología de la investigación. México. https://sic.cultura.gob.mx/ficha.php?table=editorial&table_id=340

Huamancha-Aguilar, M. (2022). *Liderazgo directivo y compromiso docente en cinco Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Coracora, 2022*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103717/Huamancha_AMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llapa, E. Trevizan, M. Shinyashiki, G. (2008). Conceptual reflections about organizational and professional commitment in the health sector. *Scielo*.16(3), 484-488. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18695826/>

Leiva, M. Astorga, D. (2014). Conditions of Institutional Development in the Schools of Chile. *Scielo*. 16 (2). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412014000200003

MINEDU (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuela. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Matos E. (2021). *El compromiso docente para planificar el proceso de aprendizaje desde la gestión con liderazgo pedagógico en la I.E. 36487 - "Santa Clara" – Pueblo Viejo*. (Tesis de bachiller) Universidad Católica Sedes Sapientiae. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/907>

Montañez, A. Palumbo, G. Ramos, R. & Ramos, P. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 170-182. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.12>

- Nieto, W. Valencia, W. Diaz, V. & Figueredo, C. (2022). Legal impact generated by integrating clauses of the social rule of law in labor relations. *Revista de Ciencias Sociales* 28(5), 112-123.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28071845009/28071845009.pdf>
- Ñahui-Mendoza, H. (2022). *Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar desde la perspectiva docente de instituciones educativas de la provincia Sucre, Ayacucho 2022*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103521/Ñahui_M_H-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oliveira, D. Goncalves, G. & Melo, S. (2004). Cambios en la organización del trabajo docente. *Investigación Educativa*, 9 (20), 183-197.
<https://www.redalyc.org/pdf/140/14002012.pdf>
- Olvera, J., Llorens, S., Acosta, H. & Salanova, M. (2017) El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario. *Anales de psicología*. 33 (2), 365-375.
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.33.2.237291/211051>
- Ramirez, V., Franco, J. (2019). Evaluation of the organizational commitment of Public Servants in Mexico. *Koinonia*. 4 (8), 166 – 189
<https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/263/html>
- Ruiz, P. (2016). Parents' and Teachers' Perceptions of Inclusive Education and the Barriers to its Implementation in Lima, Peru. *Scielo*, 10(2).
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-73782016000200008&script=sci_arttext&tlng=pt
- Silva-Valle, C. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Cervantes”, Cantón Baba – Ecuador – 2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78377>
- Surichaque-Depaz, M. (2022). *Liderazgo directivo y compromiso organizacional desde la perspectiva docente en instituciones educativas públicas de la provincia de Lima, Lima 2022*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99125/Surichaque_DMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tarazona, D. (2019). *Gestión Administrativa y su influencia en el compromiso docente en una universidad privada de Lima Metropolitana*. (tesis de bachiller). Universidad Ricaldo Palma. Lima, Perú.
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4036/ADM-TO30_44315809_T%20%20%20TARAZONA%20TAIPE%20DAVID%20ELIAB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trinidad A. (2020) *Resiliencia y compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56670/Trinidad_A_T-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tintaya, P. (2021). Teaching and personal development. *Scielo*, 16, 75-86.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n16/n16_a05.pdf

Tomalá-Tomalá, D. (2022). *Estilos de liderazgo directivo y gestión administrativa en una unidad educativa de Santa Elena - Ecuador, 2022*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93183/Tomalá_TDG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ubacha, S. (2021). School Climate, Self-concept and Quality of Life in students who attend culturally diverse classrooms. *Scielo*, 47 (1).
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052021000100007&script=sci_arttext

Uzurriaga, M., Osorio, C., & Arias, O. (2020). *Liderazgo: Definiciones y estilos*. (Artículo). Universidad Santiago de Cali. Colombia.
<https://docplayer.es/199773605-Liderazgo-definiciones-y-estilos-mario-fernando-uzurriaga-balanta-cesar-augusto-osorio-quintana-oscar-fernando-arias-erazo.html>

- Valles, M. Rodríguez, H. Giraldoth, D. Rojas, O. & Jiménez, D. (2017). Director's management for the educational strengthening of primary schools. *Panorama*, 11(20), 7-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6138936>
- Venny, M. (2021). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 06,2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90148/Mayta_VM_V-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vinueza-Guaman, O. (2022). *Liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una Unidad Educativa Pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93607/Vinueza_GOM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Yáñez, P. (2016). The learning process: phases and KEY elements. San Gregorio, 11(1), 70-81. <https://oaji.net/articles/2016/3757-1472501941.pdf>

Anexos

Anexo 1:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Liderazgo del equipo directivo</p>	<p>El liderato directivo precisa de competencias y habilidades peculiar que se lleva a cabo con la destreza de acciones que garantice al ejercicio de responsabilidades y funciones propias del cargo, así como también de años de experiencia en docencia. (Marco de Buen Desempeño del Directivo-2014)</p>	<p>El liderato directivo es aceptado por la persona que acoge el papel de dirigir y guiar mediante orientaciones sencillas, claras, directas y contundentes a la comunidad educativa, para ello necesita de dos dimensiones: 1) Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, con 4 indicadores. 2) Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, con 2 indicadores.</p>	<p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conduce la planificación institucional. • Promueve un clima escolar afectivo. • Favorece las condiciones operativas. • Lidera procesos de evaluación de gestión. 	<p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (5) • Casi siempre (4) • A veces (3) • Casi nunca (2) • Nunca (1) <p>Rangos:</p> <p>Bueno Regular Bajo</p>
			<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje. • Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos. 	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso docente	Es la acción, la actuación y la práctica de los maestros, que se reconoce con la estructura educativa, en un acuerdo serio y ético de conectar los litigios de variación acorde a la demanda de los estudiantes y la penuria social mediante una frase coloquial pero accesible. (Ayala2022)	Es la actitud que muestra el docente en el desarrollo de sus acciones y responsabilidades ante la comunidad educativa; para ello destaca tres dimensiones: el compromiso afectivo con 4 indicadores, el compromiso de continuidad con 4 indicadores y el compromiso de aprendizaje con 5 indicadores.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento institucional • Manifestación emocional • Percepción de satisfacción • Percepción de necesidad 	Ordinal •Siempre (5) • Casi siempre (4) • A veces (3) •Casi nunca (2) •Nunca (1) Rangos: Alto Regular Bajo
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación institucional • Desarrollo personal • Necesidad de trabajo • Opciones laborales 	
			Compromiso con el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño docente • Logro de metas de aprendizaje • Priorizar proceso de aprendizaje • Retroalimentación • Impartir valores 	

Anexo 2:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO Y COMPROMISO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIA, JESÚS MARÍA – LIMA 2023

AUTOR: LIZ NATALI AYALA BELEN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Liderazgo del equipo directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo del equipo directivo y el compromiso docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo del equipo directivo y el compromiso docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.</p>	<p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conduce la planificación institucional. • Promueve un clima escolar afectivo. • Favorece las condiciones operativas. • Lidera procesos de evaluación de gestión. 	<p>1 – 14</p>	<p>Ordinal Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre (5) • Casi siempre (4) • A veces (3) • Casi nunca (2) • Nunca (1) 	<p>Bajo Regular Bueno</p>
<p>Problema Específico 1: ¿Qué relación existe entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso afectivo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023?</p>	<p>Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso afectivo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.</p>	<p>Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso afectivo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.</p>					
<p>Problema Específico 2: ¿Qué relación existe entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso</p>	<p>Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el liderazgo del</p>	<p>Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre el liderazgo del</p>	<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje. • Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos. 	<p>15 - 21</p>		

<p>de continuidad del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023?</p> <p>Problema Específico 3: ¿Qué relación existe entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso normativo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023?</p>	<p>equipo directivo y el compromiso de continuidad del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.</p> <p>Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso con el aprendizaje del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.</p>	<p>equipo directivo y el compromiso de continuidad del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre el liderazgo del equipo directivo y el compromiso con el aprendizaje del docente de una Institución Educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023.</p>					
Variable 2: Compromiso docente							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento institucional • Manifestación emocional • Percepción de satisfacción • Percepción de necesidad 	1-8	Ordinal Likert	Alto Regular Bajo			
Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación institucional • Desarrollo personal • Necesidad de trabajo • Opciones laborales 	9-16	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre (5) • Casi siempre (4) • A veces (3) 				
Compromiso con el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño docente • Logro de metas de aprendizaje • Priorizar proceso de aprendizaje • Retroalimentación • Impartir valores 	17-24	<ul style="list-style-type: none"> • Casi nunca (2) • Nunca (1) 				

Anexo 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO

Estimado docente el presente cuestionario de liderazgo del equipo directivo tiene la finalidad de recoger información con fines de investigación educativa, en tal sentido pido su colaboración contestando de acuerdo a su criterio cada una de las preguntas.

Instrucciones: A continuación, se presenta 21 preguntas las cuales contiene 5 alternativas de acuerdo a la tabla adjunta. Marca con un aspa (X) la que considere más adecuada según su percepción. El tiempo promedio del cuestionario es de 20 minutos.

Muchas gracias por su participación.

Escala				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

Nº	ÍTEMS					
	DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	N	CN	AV	CS	S
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.					
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.					
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.					
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.					

7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.					
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.					
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.					
12	Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes					
15	Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.					
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
17	Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.					

18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.					
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella					
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO DOCENTE

Estimado docente el presente cuestionario de compromiso docente tiene la finalidad de recoger información con fines de investigación educativa, en tal sentido pido su colaboración contestando de acuerdo a su criterio cada una de las preguntas.

Instrucciones: A continuación, se presenta 24 preguntas las cuales contiene 5 alternativas de acuerdo a la tabla adjunta. Marca con un aspa (X) la que considere más adecuada según su percepción. El tiempo promedio del cuestionario es de 20 minutos.

Muchas gracias por su participación.

Escala				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

Nº	ÍTEMS					
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo	N	CN	AV	CS	S
1	Me siento emocionalmente comprometido con mi centro de trabajo.					
2	Estaría muy contento si permaneciera trabajando en esta institución por muchos años más.					
3	Trabajar en esta institución tiene mucha significancia para mi persona.					
4	Me considero como en grupo familiar en la institución donde laboro.					
5	Me siento orgulloso prestar mis servicios en la institución donde trabajo.					
6	Asumo que los problemas institucionales también son mis problemas.					
7	Percibo sentimiento de pertinencia hacia mi centro laboral.					
8	Como docente me siento parte de la institución en donde laboro.					
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad					
9	Salir de mi centro de trabajo en el momento afectaría mis sentimientos laborales.					
10	Si decidiera abandonar mi centro de trabajo se presentarían muchos problemas en mi persona.					
11	Si no tuviera sentimiento y compromiso laboral con la institución, consideraría trabajar fuera de ella.					

12	Si quisiera dejar de laborar en la institución, sería un problema fuerte para mi persona.					
13	Existe muchas oportunidades laborales fuera de la institución para mi persona.					
14	Percibo amenazas en conseguir opciones de trabajo como para pensar salir de la institución.					
15	La labor que realizo en mi institución es eficiente considerándola una buena oportunidad de trabajo a pesar de existir otras ofertas.					
16	Continuar en mi centro de trabajo es una oportunidad laboral.					
	DIMENSIÓN 3: Compromiso con el aprendizaje					
17	Informo a los estudiantes los objetivos a lograr durante las sesiones de clase.					
18	Respondo las preguntas planteadas por los estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
19	Cumplo con el propósito del aprendizaje durante las sesiones de clase					
20	Desarrollo los contenidos considerados en el DCN.					
21	Me siento preparado para brindar una buena enseñanza a los estudiantes.					
22	Aplico métodos pertinentes y oportunos en el proceso de enseñanza.					
23	Realizo la retroalimentación de manera precisa y oportuna.					
24	Incentivo en los estudiantes la práctica de valores considerados en el PEI.					

Anexo 4: Constancia de aplicación (Autorizaciones)



Escuela de Posgrado

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima SJL, 17 de mayo del 2023

N°Carta P.118 – 2023-1 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Patricia Hoces Naveda
Director.
I.E. Teresa González de Fanning



Asunto: Carta de Presentación del estudiante **AYALA BELEN LIZ NATALI**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **AYALA BELEN LIZ NATALI**, identificado(a) con DNI N.°44296355 y código de matrícula N° 7002845745; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO Y COMPROMISO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIA, JESÚS MARÍA – LIMA 2023

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Cc. Interesado,
Administrativo (MRCV)



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 5: Validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría, con mención en Administración de la Educación, en la sede San Juan de Lurigancho, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestra en Administración de la Educación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Liderazgo del equipo directivo y compromiso docente de una institución educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023", siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Liz Natali Ayala Belen

D.N.I: 44296355

ANEXO 5: Matriz Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de liderazgo del equipo directivo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación; especialista en Educación inclusiva; Docente de estudiantes con Habilidades diferentes; investigadora; redacción de artículos científicos.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de liderazgo del equipo directivo
Autor(es)	Marco del buen desempeño directivo
Año de publicación:	2014
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Ámbito de aplicación:	Colaboradores
Significación:	<p>El instrumento CLED está compuesto de dos dimensiones y sus correspondientes subescalas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes; Subescalas: (a) Conduce la planificación institucional, (b) Promueve un clima escolar afectivo, (c) Favorece las condiciones operativas, (d) Lidera procesos de evaluación de gestión; 2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes; Subescalas: (a) Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje, (b) Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
Liderazgo del equipo directivo , requiere de habilidades y competencias específicas que se desarrollan con la práctica de acciones que respondan al ejercicio de funciones y responsabilidades propias del cargo, así como de años de	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes , abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso	Conduce la planificación institucional.	La planificación es un proceso vinculado a la toma de decisiones institucionales que debe ser reflexivo, continuo participativo, autocrítico, crítico, flexible, instructivo, orientador e integral. Galarza, J. & Almuñías, J. (2015)
		Promueve un clima escolar afectivo.	El clima escolar es un elemento fundamental de la convivencia en la escuela. Ubacha (2021)
		Favorece las condiciones operativas.	La escuela como espacio específico de la educación requiere de diversas condiciones operativas como el liderazgo, compromisos y supervisión para la mejora de los

<p>experiencia docente. (Marco de Buen Desempeño del Directivo-2014)</p>	<p>enseñanza- aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa. (Marco de Buen Desempeño del Directivo-2014)</p>		<p>aprendizajes. Leiva, M. & Astorga, D. (2014)</p>
		<p>Lidera procesos de evaluación de gestión.</p>	<p>Liderar los procesos de evaluación de gestión implica el principal reto de los directivos de las instituciones el realizar acciones para generar, fortalecer y replantear lo previsto en mejoras de los educandos. Garbanzo, G. & Orozco, V. (2010)</p>
	<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes El dominio</p>	<p>Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje</p>	<p>Un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los estudiantes. Bolívar, A. (2010)</p>
	<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes comprende las competencias enfocadas en potenciar el</p>	<p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos.</p>	<p>La gestión pedagógica del director es un proceso que debe de ejecutar enfocándose hacia el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Valles, M. Rodríguez, H. Giraldeth, D. Rojas, O. & Jiménez, D. (2017).</p>

	desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros. (Marco de Buen Desempeño del Directivo-2014)		
--	---	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Escala de medición de liderazgo del equipo directivo (CLED)”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	cumple con el criterio) (1)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el liderazgo del equipo directivo en la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en una Institución educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Conduce la planificación institucional.	1. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	
	2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.	4	4	4	
Promueve un clima escolar afectivo	3. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	4	4	4	
	4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	4	4	4	
	5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	4	4	4	
	6. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	4	4	4	

Favorece las condiciones operativas	7. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	8. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	4	4	4	
	9. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	4	4	4	
	10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
	11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	4	4	4	
Lidera procesos de evaluación de gestión	12. Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	

	13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	4	4	4	
	14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el liderazgo del equipo directivo orientado a los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en una Institución Educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve y lidera una comunidad de	15. Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	
	16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	4	4	4	
	17. Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con	4	4	4	

	innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.				
Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos.	18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	4	4	4	
	19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella	4	4	4	
	20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	4	4	4	
	21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	4	4	4	


Firma del Experto Informante.
FIRMA Especialidad

Dra. HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina

N° DNI: 09333287

DOCTORA EN INVESTIGACIÓN

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliog

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de compromiso docente”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación; especialista en Educación inclusiva; Docente de estudiantes con Habilidades diferentes; investigadora; redacción de artículos científicos.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Compromiso Docente
Autor(es)	Ayala Torres, Carlos
Año de publicación:	2022
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Ámbito de aplicación:	Colaboradores
Significación:	<p>El instrumento CCD está compuesto de tres dimensiones y sus correspondientes subescalas:</p> <p>3. Compromiso afectivo; Subescalas: (a) Sentimiento institucional, (b) Manifestación emocional, (c) Percepción de satisfacción, (d) Percepción de necesidad.</p> <p>4. Compromiso de continuidad; Subescalas: (a) Identificación institucional, (b) Desarrollo personal, (c) Necesidad de trabajo, (d) Opciones laborales.</p> <p>5. Compromiso con el aprendizaje; Subescalas: (a) Desempeño docente, (b) Logro de metas de aprendizaje, (c) Priorizar proceso de aprendizaje, (d) Retroalimentación, (e) Impartir valores.</p>

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
Compromiso docente , es el acto, la práctica y la actuación de los docentes, que se identifican con la organización institucional, en un compromiso serio y ético de activar los procesos de cambio acorde a las exigencias de los alumnos y la necesidad social	Compromiso afectivo , es una asociación basada al sentimiento institucional. Los docentes tienen un fuerte compromiso emocional de continuar en la institución porque así lo desean. Tarazona (2021)	Sentimiento institucional	Las emociones están asociadas al desarrollo intrapersonal e interpersonal, como consecuencia del bienestar individual subjetivo. Buitrago, R. & Cárdenas, R. (2017)
		Manifestación emocional	Los maestros que admiten sentir pasión por la enseñanza suelen tener sensibilidad social así como una sólida identidad que se refleja en el compromiso y entusiasmo con que asumen su labor. Buitrago, R. & Cárdenas, R. (2017)
		Percepción de satisfacción	Es el aumento de la motivación y la capacidad personal. Colomo, E.

<p>mediante una expresión coloquial pero comprensible. Ayala-Torres (2022)</p>			Sánchez, E. Ruiz, J. & Sánchez, J. (2020)
		Percepción de necesidad	Las principales barreras son la falta de sensibilización social. Ruiz, P. (2016).
	<p>Compromiso de continuidad, es cuando los empleados se consideran orgullosos de formar parte de la institución en donde laboran, consideran las actitudes como el principal factor que dirige algo y forma parte de un conjunto de</p>	Identificación institucional	Es la imagen que la organización genera en la sociedad y la imagen que genera en los usuarios del servicio que brinda, el estilo de comunicación organizacional, su cultura y creencias. Chacaltana, R. Flores, L. & Gómez, S (2021).
		Desarrollo personal	Una enseñanza del desarrollo personal no requiere de métodos didácticos, sino de métodos formativos que medien la recreación de la organización y del sentido de desarrollo de la personalidad del sujeto. Tintaya, P. (2021).
<p>experiencias acumuladas a lo largo del tiempo. Chiavenatto (2018)</p>	Necesidad de trabajo	Es debido a los cambios ocurridos en la organización, así como por las reformas educativas. Oliveira, D. Goncalves, G. & Melo, S. (2004).	
	Opciones laborales	En la última década se cuestionan las actuales condiciones laborales para los docentes. Goncalves, G. & Melo, S. (2004).	
	<p>Compromiso con el aprendizaje, es el proceso en el que</p>	Desempeño docente	Los docentes tienen la posibilidad de enfatizar la orientación a la meta de aprendizaje o de rendimiento en los

<p>los docentes marcan una diferencia en su desempeño y el aprendizaje, al conocerse quiénes son, qué saben y cómo enseñan. Nieto, W. Valencia, W. Diaz, V. & Figueredo, C. (2022).</p>		estudiantes. Deza, I. Rojas, V. & Ortiz, M. (2013)
	Logro de metas de aprendizaje	Las metas son influenciadas u orientadas desde el contexto del estudiante. Chiecher, A. (2017)
	Priorizar proceso de aprendizaje	Uno de los factores estimulantes que el estudiante puede experimentar durante un aprendizaje es el apoyo constante de su maestro para ayudarlo a atravesar diferentes dificultades dentro del proceso. Yáñez, P. (2016).
	Retroalimentación	Es considerada la clave para lograr que la evaluación de los aprendizajes sea formativa. Canabal, C. & Margalef, L. (2017).
	Impartir valores	Los valores están presentes desde los inicios de la humanidad, y su transmisión ha sido una preocupación constante de todas las culturas, a la vez que constituye una de las bases sobre la cual la ética y la moral se fortalecen en cualquier campo y época. Alberto, M. (2015)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Escala de medición de compromiso docente (CCD)”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	-------------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Compromiso afectivo**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso afectivo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subesca	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento institucional	22.Me siento emocionalmente comprometido con mi centro de trabajo.	4	4	4	
	23.Estaría muy contento si permaneciera trabajando en esta institución por muchos años más.	4	4	4	
Manifestación	24.Trabajar en esta institución tiene mucha significancia para mi persona.	4	4	4	
	25.Me considero como en grupo familiar en la institución donde laboro.	4	4	4	

Percepción de satisfacción	26. Me siento orgulloso prestar mis servicios en la institución donde trabajo.	4	4	4	
	27. Asumo que los problemas institucionales también son mis problemas.	4	4	4	
Percepción de	28. Percibo sentimiento de pertinencia hacia mi centro laboral.	4	4	4	
	29. Como docente me siento parte de la institución en donde laboro.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Compromiso de continuidad**


- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso de continuidad del docente de una Institución Educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subesca	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación institucional	30. Salir de mi centro de trabajo en el momento afectaría mis sentimientos laborales.	4	4	4	
	31. Si decidiera abandonar mi centro de trabajo se presentarían muchos problemas en mi persona.	4	4	4	

Desarrollo personal	32. Si no tuviera sentimiento y compromiso laboral con la institución, consideraría trabajar fuera de ella.	4	4	4	
	33. Si quisiera dejar de laborar en la institución, sería un problema fuerte para mi persona.	4	4	4	
Necesidad de trabajo	34. Existe muchas oportunidades laborales fuera de la institución para mi persona.	4	4	4	
	35. Percibo amenazas en conseguir opciones de trabajo como para pensar salir de la institución.	4	4	4	
Opciones laborales	36. La labor que realizo en mi institución es eficiente considerándola una buena oportunidad de trabajo a pesar de existir otras ofertas.	4	4	4	
	37. Continuar en mi centro de trabajo es una oportunidad laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compromiso con el aprendizaje**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso con el aprendizaje del docente de una Institución Educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subesca	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño docente	38. Informo a los estudiantes los objetivos a lograr durante las sesiones de clase.	4	4	4	
	39. Respondo las preguntas planteadas por los estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.	4	4	4	
Logro de metas	40. Cumplo con el propósito del aprendizaje durante las sesiones de clase.	4	4	4	
	41. Desarrollo los contenidos considerados en el DCN.	4	4	4	
Priorizar proceso de	42. Me siento preparado para brindar una buena enseñanza a los estudiantes.	4	4	4	
	43. Aplico métodos pertinentes y oportunos en el proceso de enseñanza.	4	4	4	
Retroalime	44. Realizo la retroalimentación de manera precisa y oportuna.	4	4	4	
Impartir	45. Incentivo en los estudiantes la práctica de valores considerados en el PEI.	4	4	4	



Firma del Experto Informante.
Especialidad

FIRMA

Dra. HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina

N° DNI: 09333287

DOCTORA EN INVESTIGACIÓN

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría, con mención en Administración de la Educación, en la sede San Juan de Lurigancho, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestra en Administración de la Educación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Liderazgo del equipo directivo y compromiso docente de una institución educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023", siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Liz Natali Ayala Belen

D.N.I: 44296355

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de liderazgo del equipo directivo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación; metodología de la investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de liderazgo del equipo directivo
Autor(es)	Marco del buen desempeño directivo
Año de publicación:	2014
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores
Significación:	El instrumento CLED está compuesto de dos dimensiones y sus correspondientes subescalas:

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes; Subescalas: (a) Conduce la planificación institucional, (b) Promueve un clima escolar afectivo, (c) Favorece las condiciones operativas, (d) Lidera procesos de evaluación de gestión; 2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes; Subescalas: (a) Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje, (b) Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos.
--	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
Liderazgo del equipo directivo, requiere de habilidades y competencias específicas que se desarrollan con la práctica de acciones que respondan al ejercicio de funciones y responsabilidades propias del cargo, así como de años de experiencia docente. (Marco	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la	Conduce la planificación institucional.	La planificación es un proceso vinculado a la toma de decisiones institucionales que debe ser reflexivo, continuo participativo, autocrítico, crítico, flexible, instructivo, orientador e integral. Galarza, J. & Almuñías, J. (2015)
		Promueve un clima escolar afectivo.	El clima escolar es un elemento fundamental de la convivencia en la escuela. Lahoz, S. (2021).
		Favorece las condiciones operativas.	La escuela como espacio específico de la educación requiere de diversas condiciones operativas como el liderazgo, compromisos y supervisión para la mejora de los aprendizajes. Leiva, M. & Astorga, D. (2014)
		Lidera procesos de	Liderar los procesos de evaluación de gestión implica el principal reto de los directivos de las instituciones el

<p>de Buen Desempeño del Directivo-2014)</p>	<p>promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa. (Marco de Buen Desempeño del Directivo-2014)</p>	<p>evaluación de gestión.</p>	<p>realizar acciones para generar, fortalecer y replantear lo previsto en mejoras de los educandos. Garbanzo, G. & Orozco, V. (2010)</p>
	<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes El dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente y en implementar un</p>	<p>Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje</p>	<p>Un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los estudiantes. Bolívar, A. (2010)</p>
		<p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos.</p>	<p>La gestión pedagógica del director es un proceso que debe de ejecutar enfocándose hacia el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Valles, M. Rodríguez, H. Giraldoth, D. Rojas, O. & Jiménez, D. (2017).</p>

	acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros. (Marco de Buen Desempeño del Directivo-2014)		
--	--	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Escala de medición de liderazgo del equipo directivo (CLED)”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el liderazgo del equipo directivo en la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en una Institución educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conduce la	1. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	
	2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar	4	4	4	

	teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.				
Promueve un clima escolar afectivo	3. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	4	4	4	
	4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	4	4	4	
	5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	4	4	4	
	6. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	4	4	4	
Favorece las	7. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	

Lidera procesos de evaluación de	8. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	4	4	4	
	9. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	4	4	4	
	10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
	11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	4	4	4	
	12. Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	
	13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	4	4	4	

	14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: **Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el liderazgo del equipo directivo orientado a los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en una Institución Educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje	15. Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	
	16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	4	4	4	
	17. Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	4	4	4	

Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos.	18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	4	4	4	
	19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella	4	4	4	
	20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	4	4	4	
	21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	4	4	4	



Dr. Darién B. Rodríguez Galán
CPPe: 0120044257

FIRMA

Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán

N° DNI: 20044257

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliog

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de compromiso docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación; metodología de la investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Compromiso Docente
Autor(es)	Ayala Torres, Carlos
Año de publicación:	2022
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores
Significación:	El instrumento CCD está compuesto de tres dimensiones y sus correspondientes subescalas:

	<p>6. Compromiso afectivo; Subescalas: (a) Sentimiento institucional, (b) Manifestación emocional, (c) Percepción de satisfacción, (d) Percepción de necesidad.</p> <p>7. Compromiso de continuidad; Subescalas: (a) Identificación institucional, (b) Desarrollo personal, (c) Necesidad de trabajo, (d) Opciones laborales.</p> <p>8. Compromiso con el aprendizaje; Subescalas: (a) Desempeño docente, (b) Logro de metas de aprendizaje, (c) Priorizar proceso de aprendizaje, (d) Retroalimentación, (e) Impartir valores.</p>
--	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
<p>Compromiso docente, es el acto, la práctica y la actuación de los docentes, que se identifican con la organización institucional, en un compromiso serio y ético de activar los procesos de cambio acorde a las exigencias de los alumnos y la necesidad social mediante una expresión coloquial</p>	<p>Compromiso afectivo, es una asociación basada al sentimiento institucional. Los docentes tienen un fuerte compromiso emocional de continuar en la institución porque así lo desean. Tarazona (2021)</p>	Sentimiento institucional	Las emociones están asociadas al desarrollo intrapersonal e interpersonal, como consecuencia del bienestar individual subjetivo. Buitrago, R. & Cárdenas, R. (2017)
		Manifestación emocional	Los maestros que admiten sentir pasión por la enseñanza suelen tener sensibilidad social así como una sólida identidad que se refleja en el compromiso y entusiasmo con que asumen su labor. Buitrago, R. & Cárdenas, R. (2017)
		Percepción de satisfacción	Es el aumento de la motivación y la capacidad personal. Colomo,

pero comprensible. Ayala-Torres (2022)			E. Sánchez, E. Ruiz, J. & Sánchez, J. (2020)
		Percepción de necesidad	Las principales barreras son la falta de sensibilización social. Ruiz, P. (2016).
	Compromiso de continuidad, es cuando los empleados se consideran orgullosos de formar parte de la institución en donde laboran, consideran las actitudes como el principal factor que dirige algo y forma parte de un conjunto de experiencias	Identificación institucional	
		Desarrollo personal	Una enseñanza del desarrollo personal no requiere de métodos didácticos, sino de métodos formativos que medien la recreación de la organización y del sentido de desarrollo de la personalidad del sujeto. Tintaya, P. (2021).
acumuladas a lo largo del tiempo. Chiavenatto (2018)		Necesidad de trabajo	Es debido a los cambios ocurridos en la organización, así como por las reformas educativas. Oliveira, D. Goncalves, G. & Melo, S. (2004).
		Opciones laborales	En la última década se cuestionan las actuales condiciones laborales para los docentes. Goncalves, G. & Melo, S. (2004).

<p>Compromiso con el aprendizaje, es el proceso en el que los docentes marcan una diferencia en su desempeño y el aprendizaje, al conocerse quiénes son, qué saben y cómo enseñan. Nieto, W. Valencia, W. Diaz, V. & Figueredo, C. (2022).</p>	Desempeño docente	Los docentes tienen la posibilidad de enfatizar la orientación a la meta de aprendizaje o de rendimiento en los estudiantes. Deza, I. Rojas, V. & Ortiz, M. (2013)
	Logro de metas de aprendizaje	Las metas son influenciadas u orientadas desde el contexto del estudiante. Chiecher, A. (2017)
	Priorizar proceso de aprendizaje	Uno de los factores estimulantes que el estudiante puede experimentar durante un aprendizaje es el apoyo constante de su maestro para ayudarlo a atravesar diferentes dificultades dentro del proceso. Yáñez, P. (2016).
	Retroalimentación	Es considerada la clave para lograr que la evaluación de los aprendizajes sea formativa. Canabal, C. & Margalef, L. (2017).
	Impartir valores	Los valores están presentes desde los inicios de la humanidad, y su transmisión ha sido una preocupación constante de todas las culturas, a la vez que constituye una de las

			bases sobre la cual la ética y la moral se fortalecen en cualquier campo y época. Alberto, M. (2015)
--	--	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Escala de medición de compromiso docente (CCD)”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Compromiso afectivo**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso afectivo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subesca	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento institucional	46. Me siento emocionalmente comprometido con mi centro de trabajo.	4	4	4	
	47. Estaría muy contento si permaneciera trabajando en esta institución por muchos años más.	4	4	4	

Manifestación emocional	48. Trabajar en esta institución tiene mucha significancia para mi persona.	4	4	4	
	49. Me considero como en grupo familiar en la institución donde laboro.	4	4	4	
Percepción de satisfacción	50. Me siento orgulloso prestar mis servicios en la institución donde trabajo.	4	4	4	
	51. Asumo que los problemas institucionales también son mis problemas.	4	4	4	
Percepción de	52. Percibo sentimiento de pertinencia hacia mi centro laboral.	4	4	4	
	53. Como docente me siento parte de la institución en donde laboro.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Compromiso de continuidad**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso de continuidad del docente de una Institución Educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subesca	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Identifica	54. Salir de mi centro de trabajo en el momento afectaría mis sentimientos laborales.	4	4	4	

	55. Si decidiera abandonar mi centro de trabajo se presentarían muchos problemas en mi persona.	4	4	4	
Desarrollo personal	56. Si no tuviera sentimiento y compromiso laboral con la institución, consideraría trabajar fuera de ella.	4	4	4	
	57. Si quisiera dejar de laborar en la institución, sería un problema fuerte para mi persona.	4	4	4	
Necesidad de trabajo	58. Existe muchas oportunidades laborales fuera de la institución para mi persona.	4	4	4	
	59. Percibo amenazas en conseguir opciones de trabajo como para pensar salir de la institución.	4	4	4	
Opciones laborales	60. La labor que realizo en mi institución es eficiente considerándola una buena oportunidad de trabajo a pesar de existir otras ofertas.	4	4	4	
	61. Continuar en mi centro de trabajo es una oportunidad laboral.	4	4	4	

• Tercera dimensión: **Compromiso con el aprendizaje**

- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso con el aprendizaje del docente de una Institución Educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subesca	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño docente	62. Informo a los estudiantes los objetivos a lograr durante las sesiones de clase.	4	4	4	
	63. Respondo las preguntas planteadas por los estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.	4	4	4	
Logro de metas	64. Cumpló con el propósito del aprendizaje durante las sesiones de clase.	4	4	4	
	65. Desarrollo los contenidos considerados en el DCN.	4	4	4	
Priorizar proceso de	66. Me siento preparado para brindar una buena enseñanza a los estudiantes.	4	4	4	
	67. Aplico métodos pertinentes y oportunos en el proceso de enseñanza.	4	4	4	
Retroalime	68. Realizo la retroalimentación de manera precisa y oportuna.	4	4	4	
Impartir	69. Incentivo en los estudiantes la práctica de valores considerados en el PEI.	4	4	4	



Dr. Darién B. Rodríguez Galán
CPPe: 0120044257

FIRMA

Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán

N° DNI: 20044257

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Rommel Lizandro Crispín

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría, con mención en Administración de la Educación, en la sede San Juan de Lurigancho, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestra en Administración de la Educación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Liderazgo del equipo directivo y compromiso docente de una institución educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023", siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Liz Natali Ayala Belen

D.N.I: 44296355

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de liderazgo del equipo directivo”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Rommel Lizandro Crispín
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación; metodología de la investigación, Dr. En administración de la educación.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de liderazgo del equipo directivo
Autor(es)	Marco del buen desempeño directivo
Año de publicación:	2014
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores

Significación:	<p>El instrumento CLED está compuesto de dos dimensiones y sus correspondientes subescalas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes; Subescalas: (a) Conduce la planificación institucional, (b) Promueve un clima escolar afectivo, (c) Favorece las condiciones operativas, (d) Lidera procesos de evaluación de gestión; 2. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes; Subescalas: (a) Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje, (b) Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos.
----------------	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
Liderazgo del equipo directivo, requiere de habilidades y competencias específicas que se desarrollan con la práctica de acciones que respondan al ejercicio de funciones y responsabilidades propias del cargo, así como de años	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a	Conduce la planificación institucional.	La planificación es un proceso vinculado a la toma de decisiones institucionales que debe ser reflexivo, continuo participativo, autocrítico, crítico, flexible, instructivo, orientador e integral. Galarza, J. & Almuiñas, J. (2015)
		Promueve un clima escolar afectivo.	El clima escolar es un elemento fundamental de la convivencia en la escuela. Lahoz, S. (2021).
		Favorece las condiciones operativas.	La escuela como espacio específico de la educación requiere de diversas condiciones operativas como el liderazgo, compromisos y supervisión para la mejora de los aprendizajes. Leiva, M. & Astorga, D. (2014)

<p>de experiencia docente. (Marco de Buen Desempeño del Directivo-2014)</p>	<p>través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la participación de las familias y comunidad. Evalúa sistemáticamente la gestión de la institución educativa. (Marco de Buen Desempeño del Directivo-2014)</p>	<p>Lidera procesos de evaluación de gestión.</p>	<p>Liderar los procesos de evaluación de gestión implica el principal reto de los directivos de las instituciones el realizar acciones para generar, fortalecer y replantear lo previsto en mejoras de los educandos. Garbanzo, G. & Orozco, V. (2010)</p>
<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p> <p>El dominio</p>	<p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes comprende las competencias enfocadas en potenciar el desarrollo de la profesionalidad</p>	<p>Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje</p>	<p>Un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los estudiantes. Bolívar, A. (2010)</p>
		<p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos.</p>	<p>La gestión pedagógica del director es un proceso que debe de ejecutar enfocándose hacia el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Valles, M. Rodríguez, H. Giraldoth, D. Rojas, O. & Jiménez, D. (2017).</p>

	docente y en implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros. (Marco de Buen Desempeño del Directivo-2014)		
--	--	--	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Escala de medición de liderazgo del equipo directivo (CLED)”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el liderazgo del equipo directivo en la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en una Institución educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cond	1. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social	4	4	4	

	que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.				
	2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.	4	4	4	
Promueve un clima escolar afectivo	3. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	4	4	4	
	4. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	4	4	4	
	5. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	4	4	4	
	6. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural.	4	4	4	
Favorece	7. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en	4	4	4	

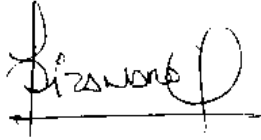
	beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.				
	8. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	4	4	4	
	9. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	4	4	4	
	10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	
	11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	4	4	4	
Lidera procesos	12. Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	4	4	4	

	13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	4	4	4	
	14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el liderazgo del equipo directivo orientado a los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en una Institución Educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subescalas	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve y lidera una comunidad de	15. Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	
	16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	4	4	4	
	17. Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con	4	4	4	

	innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.				
Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos.	18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	4	4	4	
	19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella	4	4	4	
	20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	4	4	4	
	21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	4	4	4	



FIRMA

Dr. Rommel Lizandro Crispín

N° DNI: 09554022

DR. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliog

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de compromiso docente”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Rommel Lizandro Crispín
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación; metodología de la investigación, Dr. En administración de la educación.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Compromiso Docente
Autor(es)	Ayala Torres, Carlos
Año de publicación:	2022
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores

Significación:	<p>El instrumento CCD está compuesto de tres dimensiones y sus correspondientes subescalas:</p> <p>9. Compromiso afectivo; Subescalas: (a) Sentimiento institucional, (b) Manifestación emocional, (c) Percepción de satisfacción, (d) Percepción de necesidad.</p> <p>10. Compromiso de continuidad; Subescalas: (a) Identificación institucional, (b) Desarrollo personal, (c) Necesidad de trabajo, (d) Opciones laborales.</p> <p>11. Compromiso con el aprendizaje; Subescalas: (a) Desempeño docente, (b) Logro de metas de aprendizaje, (c) Priorizar proceso de aprendizaje, (d) Retroalimentación, (e) Impartir valores.</p>
----------------	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Dimensión	Subescala	Definición
<p>Compromiso docente, es el acto, la práctica y la actuación de los docentes, que se identifican con la organización institucional, en un compromiso serio y ético de activar los procesos de cambio acorde a las exigencias de los alumnos y la necesidad social</p>	<p>Compromiso afectivo, es una asociación basada al sentimiento institucional. Los docentes tienen un fuerte compromiso emocional de continuar en la institución porque así lo desean. Tarazona (2021)</p>	Sentimiento institucional	Las emociones están asociadas al desarrollo intrapersonal e interpersonal, como consecuencia del bienestar individual subjetivo. Buitrago, R. & Cárdenas, R. (2017)
		Manifestación emocional	Los maestros que admiten sentir pasión por la enseñanza suelen tener sensibilidad social así como una sólida identidad que se refleja en el compromiso y entusiasmo con que asumen su labor. Buitrago, R. & Cárdenas, R. (2017)
		Percepción de satisfacción	Es el aumento de la motivación y la capacidad personal. Colomo, E.

mediante una expresión coloquial pero comprensible. Ayala-Torres (2022)			Sánchez, E. Ruiz, J. & Sánchez, J. (2020)
		Percepción de necesidad	Las principales barreras son la falta de sensibilización social. Ruiz, P. (2016).
	Compromiso de continuidad, es cuando los empleados se consideran orgullosos de formar parte de la institución en donde laboran, consideran las actitudes como el principal factor que dirige algo y forma parte de un conjunto de experiencias acumuladas a lo largo del tiempo. Chiavenatto (2018)	Identificación institucional	Es la imagen que la organización genera en la sociedad y la imagen que genera en los usuarios del servicio que brinda, el estilo de comunicación organizacional, su cultura y creencias. Chacaltana, R. Flores, L. & Gómez, S (2021).
		Desarrollo personal	Una enseñanza del desarrollo personal no requiere de métodos didácticos, sino de métodos formativos que medien la recreación de la organización y del sentido de desarrollo de la personalidad del sujeto. Tintaya, P. (2021).
		Necesidad de trabajo	Es debido a los cambios ocurridos en la organización, así como por las reformas educativas. Oliveira, D. Goncalves, G. & Melo, S. (2004).
		Opciones laborales	En la última década se cuestionan las actuales condiciones laborales para los docentes. Goncalves, G. & Melo, S. (2004).
	Compromiso con el aprendizaje, es el proceso en el que	Desempeño docente	Los docentes tienen la posibilidad de enfatizar la orientación a la meta de aprendizaje o de rendimiento en los

<p>los docentes marcan una diferencia en su desempeño y el aprendizaje, al conocerse quiénes son, qué saben y cómo enseñan. Nieto, W. Valencia, W. Diaz, V. & Figueredo, C. (2022).</p>		estudiantes. Deza, I. Rojas, V. & Ortiz, M. (2013)
	Logro de metas de aprendizaje	Las metas son influenciadas u orientadas desde el contexto del estudiante. Chiecher, A. (2017)
	Priorizar proceso de aprendizaje	Uno de los factores estimulantes que el estudiante puede experimentar durante un aprendizaje es el apoyo constante de su maestro para ayudarlo a atravesar diferentes dificultades dentro del proceso. Yáñez, P. (2016).
	Retroalimentación	Es considerada la clave para lograr que la evaluación de los aprendizajes sea formativa. Canabal, C. & Margalef, L. (2017).
	Impartir valores	Los valores están presentes desde los inicios de la humanidad, y su transmisión ha sido una preocupación constante de todas las culturas, a la vez que constituye una de las bases sobre la cual la ética y la moral se fortalecen en cualquier campo y época. Alberto, M. (2015)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Escala de medición de compromiso docente (CCD)”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	-------------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: **Compromiso afectivo**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso afectivo del docente de una Institución Educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subesca	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento institucional	70.Me siento emocionalmente comprometido con mi centro de trabajo.	4	4	4	
	71.Estaría muy contento si permaneciera trabajando en esta institución por muchos años más.	4	4	4	
Manifest	72.Trabajar en esta institución tiene mucha significancia para mi persona.	4	4	4	

	73.Me considero como en grupo familiar en la institución donde laboro.	4	4	4	
Percepción de satisfacción	74. Me siento orgulloso prestar mis servicios en la institución donde trabajo.	4	4	4	
	75.Asumo que los problemas institucionales también son mis problemas.	4	4	4	
Percepción de	76.Percibo sentimiento de pertinencia hacia mi centro laboral.	4	4	4	
	77.Como docente me siento parte de la institución en donde laboro.	4	4	4	

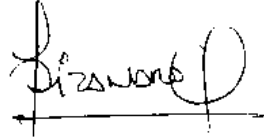
- Segunda dimensión: **Compromiso de continuidad**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso de continuidad del docente de una Institución Educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subesca	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación institucional	78. Salir de mi centro de trabajo en el momento afectaría mis sentimientos laborales.	4	4	4	
	79. Si decidiera abandonar mi centro de trabajo se presentarían muchos problemas en mi persona.	4	4	4	

Desarrollo personal	80. Si no tuviera sentimiento y compromiso laboral con la institución, consideraría trabajar fuera de ella.	4	4	4	
	81. Si quisiera dejar de laborar en la institución, sería un problema fuerte para mi persona.	4	4	4	
Necesidad de trabajo	82. Existe muchas oportunidades laborales fuera de la institución para mi persona.	4	4	4	
	83. Percibo amenazas en conseguir opciones de trabajo como para pensar salir de la institución.	4	4	4	
Opciones laborales	84. La labor que realizo en mi institución es eficiente considerándola una buena oportunidad de trabajo a pesar de existir otras ofertas.	4	4	4	
	85. Continuar en mi centro de trabajo es una oportunidad laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compromiso con el aprendizaje**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso con el aprendizaje del docente de una Institución Educativa del nivel primaria de Jesús María.

Subesca	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño docente	86. Informo a los estudiantes los objetivos a lograr durante las sesiones de clase.	4	4	4	
	87. Respondo las preguntas planteadas por los estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.	4	4	4	
Logro de metas	88. Cumplo con el propósito del aprendizaje durante las sesiones de clase.	4	4	4	
	89. Desarrollo los contenidos considerados en el DCN.	4	4	4	
Priorizar proceso de	90. Me siento preparado para brindar una buena enseñanza a los estudiantes.	4	4	4	
	91. Aplico métodos pertinentes y oportunos en el proceso de enseñanza.	4	4	4	
Retroalime	92. Realizo la retroalimentación de manera precisa y oportuna.	4	4	4	
Impartir	93. Incentivo en los estudiantes la práctica de valores considerados en el PEI.	4	4	4	



FIRMA

Dr. Rommel Lizandro Crispín

N° DNI: 09554022

DR. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6: MATRIZ DE BASE DE DATOS

INSTRUMENTO – LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO

1	N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D1	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	D2	V TOTAL
2	1	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	48	1	2	2	3	2	3	4	17	65
3	2	5	4	3	5	5	3	4	5	4	4	3	2	1	2	50	3	2	2	2	3	3	3	18	68
4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	1	4	5	5	60	3	2	2	3	5	5	5	25	85
5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	47	4	4	4	4	4	4	4	28	75
6	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	60	2	2	2	4	4	2	3	19	79
7	6	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60	5	5	4	4	4	4	4	30	90
8	7	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	59	5	5	4	4	4	4	4	30	89
9	8	1	2	1	4	3	1	3	2	1	3	4	2	1	2	30	1	3	2	3	2	3	2	16	46
10	9	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	64	5	5	4	5	5	5	5	34	98
11	10	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	2	45	3	3	2	4	3	5	5	25	70
12	11	1	2	2	3	3	1	3	4	1	2	2	3	1	3	31	3	3	2	4	3	4	5	24	55
13	12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	65	4	4	4	5	4	5	4	30	95
14	13	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	57	5	5	5	5	5	3	4	32	89
15	14	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	61	5	5	4	5	4	5	4	32	93
16	15	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	50	3	4	3	3	4	4	4	25	75
17	16	3	3	1	4	4	1	2	2	4	2	4	3	1	4	38	1	3	2	3	2	2	2	15	53
18	17	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	62	5	4	3	4	5	4	3	28	90
19	18	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	54	2	2	4	4	3	4	3	22	76
20	19	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	60	5	5	5	5	5	4	4	33	93
21	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	35	105
22	21	5	3	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	3	2	56	1	2	3	4	1	3	3	17	73
23	22	2	3	1	3	3	4	5	5	5	4	3	3	1	3	45	3	2	2	2	3	4	4	20	65
24	23	4	3	4	3	2	2	1	1	5	5	2	3	3	3	41	1	2	2	2	3	3	3	16	57
25	24	5	4	5	4	5	4	3	3	2	1	3	5	4	3	51	3	3	5	5	2	4	3	25	76
26	25	5	2	4	3	1	1	2	3	3	4	5	3	2	1	39	3	2	1	5	2	5	2	20	59
27	26	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	43	1	2	3	2	1	2	5	16	59
28	27	5	2	4	3	5	5	2	3	2	3	2	3	3	2	44	5	4	5	2	3	3	2	24	68
29	28	3	3	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	5	5	54	5	3	2	2	4	5	2	23	77
30	29	5	4	2	3	5	4	2	3	4	2	3	3	3	5	48	5	5	3	3	4	4	4	28	76
31	30	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	2	5	56	4	4	4	5	5	5	5	32	88
32	31	3	4	4	5	5	5	1	1	2	3	2	2	1	1	39	5	4	2	1	3	3	2	20	59

BAREMO				
V _{min} -1x21-21			LIKERT	1 NUNCA
V _{max} -5x21-105				2 CASI NUNCA
				3 A VECES
				4 CASI SIEMPRE
Dif.-(105 - 21)/3 -28				5 SIEMPRE
INTERVALOS:	NIVEL	CÓDIGO		
(21 - 49)	BAJO	1		
(50 - 78)	REGULAR	2		
(79 - 105)	BUENO	3		
V1: LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO				
D1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES				
D2: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES				
BAREMO D1:				
V _{min} -1x14-14				
V _{max} -5x14-70				
Dif.-(70 - 14)/3 -19				
INTERVALOS:	NIVEL	CÓDIGO		
(14 - 33)	BAJO	1		
(34 - 53)	REGULAR	2		
(54 - 70)	BUENO	3		
BAREMO D2:				
V _{min} -1x7-7				
V _{max} -5x7-35				
Dif.-(35 - 7)/3 -9				
INTERVALOS:	NIVEL	CÓDIGO		
(7 - 16)	BAJO	1		
(17 - 26)	REGULAR	2		
(27 - 35)	BUENO	3		

MATRIZ BASE DE DATOS

INSTRUMENTO – COMPROMISO DOCENTE

1	N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	D1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	D2	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	D3
2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	4	3	3	1	5	5	29	4	5	4	5	4	5	4	5	36
3	2	5	5	5	4	5	4	4	5	37	3	2	3	3	2	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	5	5	4	5	5	3	5	1	33	1	1	4	2	1	1	5	5	20	5	5	4	5	4	5	4	5	37
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	4	5	4	4	5	34
6	5	5	3	5	4	5	3	4	5	34	5	5	1	5	4	1	5	5	31	5	5	5	4	5	5	5	5	39
7	6	5	4	5	3	5	3	3	5	33	3	2	1	5	5	5	3	4	28	5	5	5	3	4	5	5	5	37
8	7	4	5	5	5	5	4	4	5	37	4	3	3	2	4	3	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	8	5	5	5	4	5	3	4	5	36	4	4	2	2	2	1	2	5	22	3	5	4	5	5	4	4	5	35
10	9	5	5	5	4	5	3	3	4	34	1	1	5	1	3	3	4	5	23	5	5	4	4	4	4	4	5	35
11	10	5	5	5	5	5	3	3	3	34	3	1	5	1	5	1	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	11	5	5	5	5	5	4	5	5	39	2	4	1	5	3	2	5	5	27	5	4	5	5	5	5	5	5	39
13	12	4	3	3	3	4	4	4	4	29	4	4	4	3	4	2	4	5	30	5	5	5	5	4	5	5	5	39
14	13	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	4	4	1	3	3	29	4	4	4	5	5	5	5	5	37
15	14	4	5	5	4	5	4	5	5	37	4	4	5	4	4	1	4	5	31	5	5	5	4	4	4	4	4	35
16	15	4	2	2	3	3	3	2	3	22	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	5	5	5	4	5	5	5	38
17	16	4	3	4	3	4	4	4	4	30	2	1	4	1	4	2	4	3	21	4	4	4	5	5	4	3	4	33
18	17	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	4	2	5	3	3	4	5	30	5	5	5	5	5	5	5	4	39
19	18	3	1	3	2	3	3	3	3	21	1	1	4	1	3	3	4	2	19	4	4	3	3	4	4	3	4	29
20	19	5	4	5	5	5	5	5	5	39	3	2	2	2	2	5	5	5	26	4	5	5	5	5	5	5	5	39
21	20	5	3	5	3	5	5	5	5	36	5	3	3	3	5	1	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	21	5	5	4	3	5	5	4	4	35	4	1	5	1	3	1	4	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	22	5	5	5	4	5	5	4	5	38	4	5	5	5	5	1	5	5	35	5	5	4	5	5	5	5	4	38
24	23	4	2	2	3	3	4	2	3	23	4	4	4	4	5	2	4	3	30	4	5	5	5	4	5	5	4	37
25	24	4	3	4	3	4	4	4	5	31	1	1	2	1	2	1	4	2	14	5	5	5	5	5	4	3	4	36
26	25	3	1	3	2	4	4	4	3	24	4	4	2	5	3	3	4	5	30	4	3	4	4	4	4	4	4	31
27	26	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4	5	5	4	4	4	4	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	27	4	2	2	3	3	4	2	3	23	4	5	5	4	4	5	5	4	36	4	4	4	4	5	5	5	5	36
29	28	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	29	5	4	4	4	5	5	4	4	35	4	4	1	2	2	5	5	5	28	4	5	5	5	5	5	5	5	39
31	30	4	5	3	5	5	4	3	2	31	4	5	1	1	2	2	3	3	21	5	4	5	4	4	4	5	5	36
32	31	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4	1	2	1	1	5	3	4	21	5	5	5	5	5	5	5	5	40

BAREMO

Vmin= 1x24=24

Vmáx= 5x24=120

Dif=(120 - 24) /3 =32

INTERVALOS:	NIVEL	CÓDIGO
(24 - 56)	BAJO	1
(57 - 89)	REGULAR	2
(90 - 120)	ALTO	3

Y2: COMPROMISO DOCENTE

D1: COMPROMISO AFECTIVO

D2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD

D3: COMPROMISO CON EL APRENDIZAJE

BAREMO D1:

Vmin= 1x8 =8

Vmáx= 5x 8=40

Dif= (40 - 8)/3 =11

INTERVALOS:	NIVEL	CÓDIGO
(8 - 19)	BAJO	1
(20 - 31)	REGULAR	2
(32 - 40)	ALTO	3

BAREMO D2:

Vmin= 1x8 =8

Vmáx= 5 x 8=40

Dif. =(40 - 8)/3=11

INTERVALOS:	NIVEL	CÓDIGO
(8 - 19)	BAJO	1
(20 - 31)	REGULAR	2
(32 - 40)	ALTO	3

DIMENSIÓN 3:

Vmin= 1 x 8=8

Vmáx= 5 x 8= 40

Dif. =(40 - 8) /3=11

INTERVALOS:	NIVEL	CÓDIGO
(8 - 19)	BAJO	1
(20 - 31)	REGULAR	2
(32 - 40)	ALTO	3

VACIADO DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 14 de 14 variables

	D1_1	D2_1	V1	D1_2	D2_2	D3_2	V2	GESTIÓN	ORIENTACIÓN	LIDERAZGO	AFECTIVO	CONTINUIDAD	APRENDIZAJE
1	48,00	17,00	65,00	40,00	29,00	36,00	105,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00
2	50,00	18,00	68,00	37,00	26,00	40,00	103,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00
3	60,00	25,00	85,00	33,00	20,00	37,00	90,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00
4	47,00	28,00	75,00	33,00	30,00	34,00	97,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
5	60,00	19,00	79,00	34,00	31,00	39,00	104,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00
6	60,00	30,00	90,00	33,00	28,00	37,00	98,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
7	59,00	30,00	89,00	37,00	27,00	40,00	104,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
8	30,00	16,00	46,00	36,00	22,00	35,00	93,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00
9	64,00	34,00	98,00	34,00	23,00	35,00	92,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
10	45,00	25,00	70,00	34,00	26,00	40,00	100,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00
11	31,00	24,00	55,00	39,00	27,00	39,00	105,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00
12	65,00	30,00	95,00	29,00	30,00	39,00	98,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
13	57,00	32,00	89,00	39,00	29,00	37,00	105,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
14	61,00	32,00	93,00	37,00	31,00	35,00	103,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
15	50,00	25,00	75,00	22,00	31,00	38,00	91,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
16	38,00	15,00	53,00	30,00	21,00	33,00	84,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00
17	62,00	28,00	90,00	39,00	30,00	39,00	108,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
18	54,00	22,00	76,00	21,00	19,00	29,00	69,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
19	60,00	33,00	93,00	39,00	26,00	39,00	104,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
20	70,00	35,00	105,00	36,00	30,00	40,00	106,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
21	56,00	17,00	73,00	35,00	24,00	40,00	99,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00
22	45,00	20,00	65,00	38,00	35,00	38,00	111,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
23	41,00	16,00	57,00	23,00	30,00	37,00	90,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

VACIADO DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	D1_1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	D2_1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	V1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D1_2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D2_2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	D3_2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	GESTIÓN	Numérico	8	2	GESTIÓN	{1,00, BAJO...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
9	ORIENTACI...	Numérico	8	2	ORIENTACIÓN	{1,00, BAJO...	Ninguna	14	Derecha	Nominal	Entrada
10	LIDERAZGO	Numérico	8	2	LIDERAZGO	{1,00, BAJO...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
11	AFFECTIVO	Numérico	8	2	AFFECTIVO	{1,00, BAJO...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
12	CONTINUID...	Numérico	8	2	CONTINUIDAD	{1,00, BAJO...	Ninguna	13	Derecha	Nominal	Entrada
13	APRENDIZ...	Numérico	8	2	APRENDIZAJE	{1,00, BAJO...	Ninguna	13	Derecha	Nominal	Entrada
14	COMPROM...	Numérico	8	2	COMPROMISO	{1,00, BAJO...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Frecuencias

[ConjuntoDatos0]

Estadísticos

		GESTIÓN	ORIENTACIÓN	LIDERAZGO	AFECTIVO	CONTINUIDAD	APRENDIZAJE	COMPROMISO
N	Válido	31	31	31	31	31	31	31
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0

→ Tabla de frecuencia

GESTIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	6,5	6,5	6,5
	REGULAR	14	45,2	45,2	51,6
	BUENO	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

ORIENTACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	12,9	12,9	12,9
	REGULAR	15	48,4	48,4	61,3
	BUENO	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

LIDERAZGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	3,2	3,2	3,2
	REGULAR	18	58,1	58,1	61,3
	BUENO	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

AFECTIVO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	9	29,0	29,0	29,0
	ALTO	22	71,0	71,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

CONTINUIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	6,5	6,5	6,5
	REGULAR	25	80,6	80,6	87,1
	ALTO	4	12,9	12,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

APRENDIZAJE

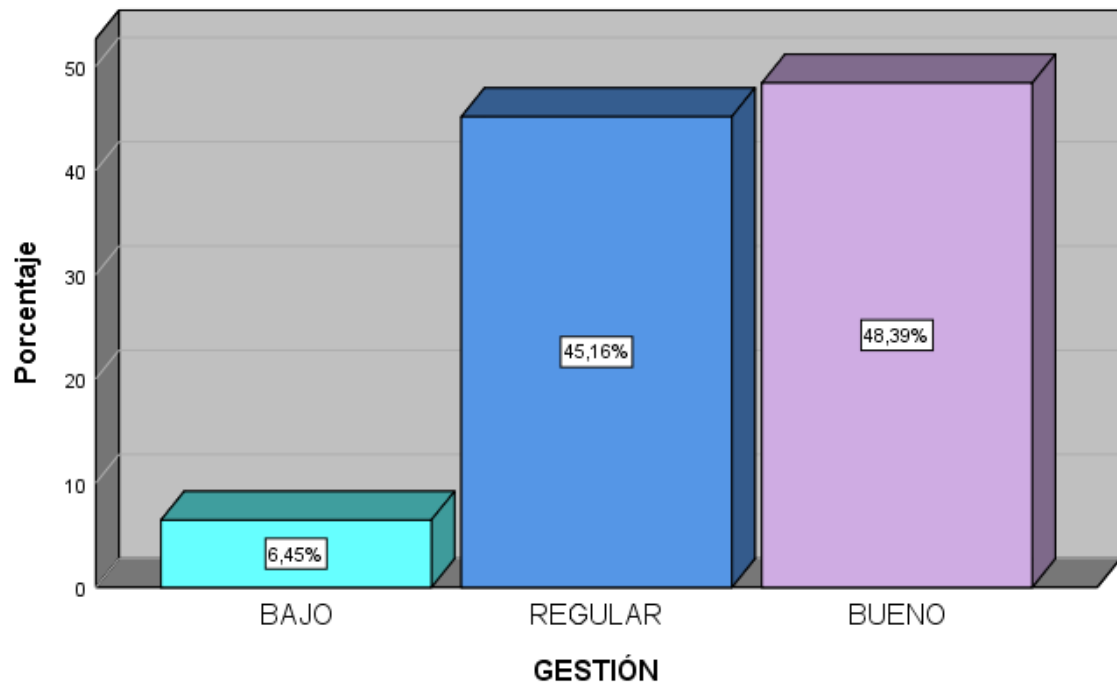
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	2	6,5	6,5	6,5
	ALTO	29	93,5	93,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

COMPROMISO

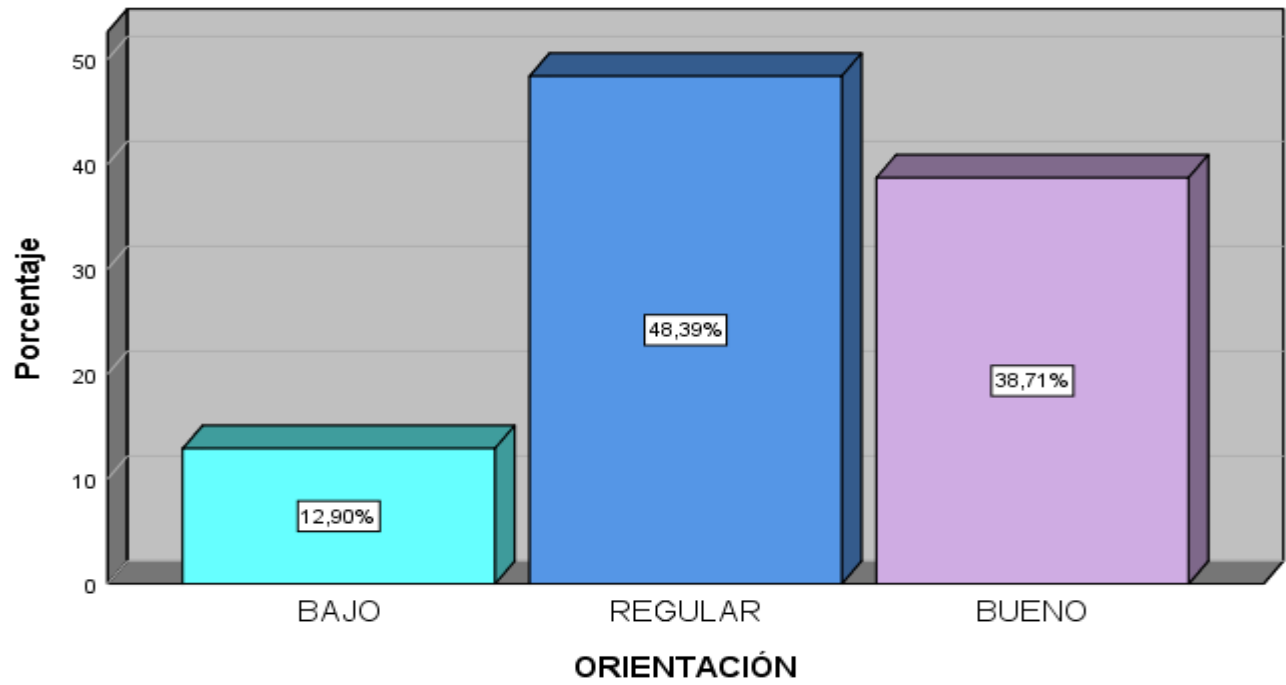
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	5	16,1	16,1	16,1
	ALTO	26	83,9	83,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Gráfico de barras

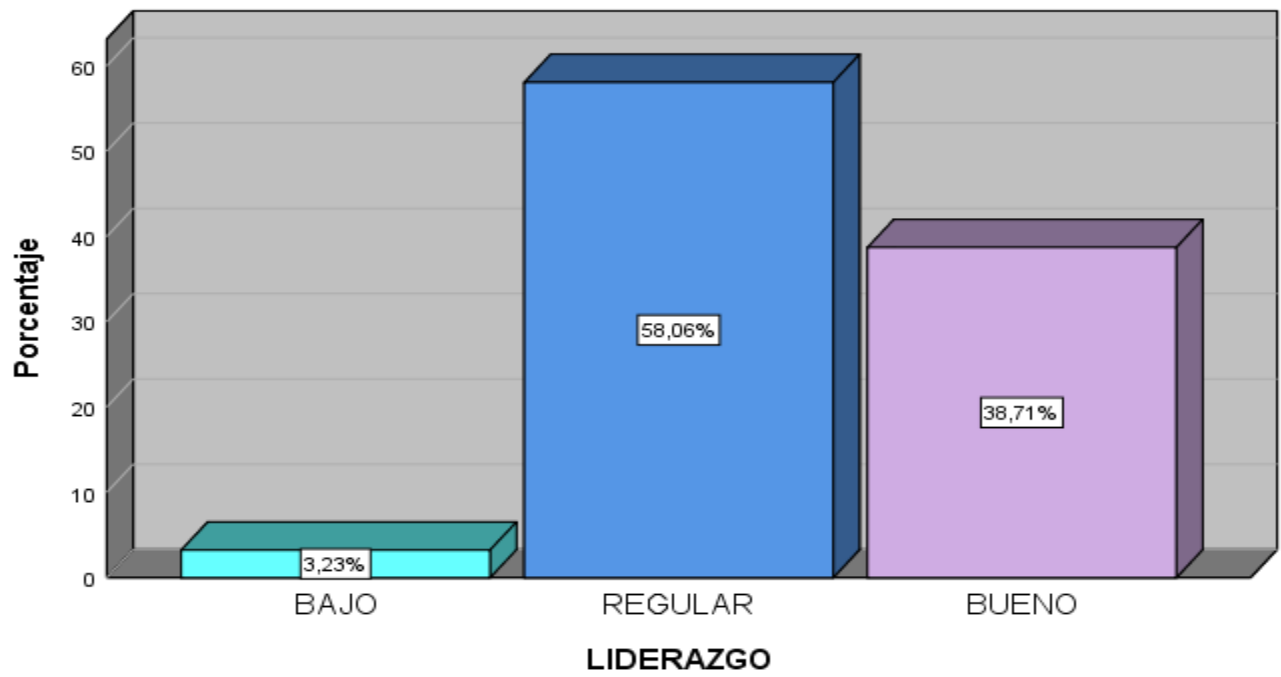
GESTIÓN



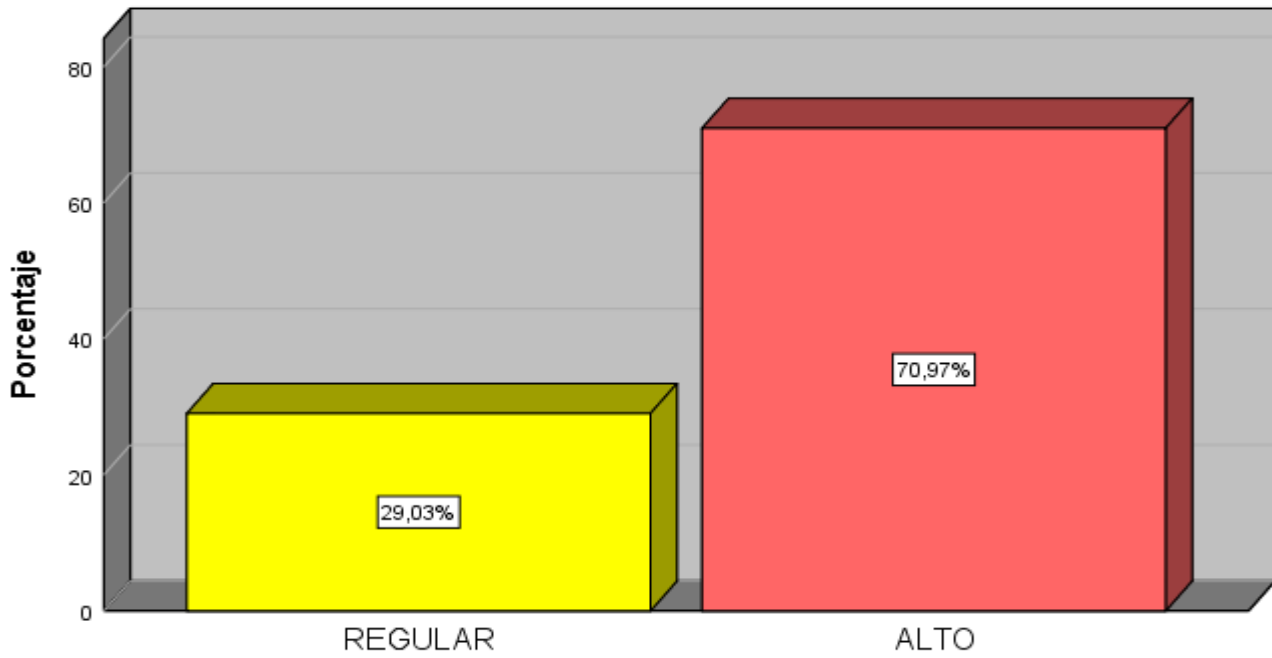
ORIENTACIÓN



LIDERAZGO

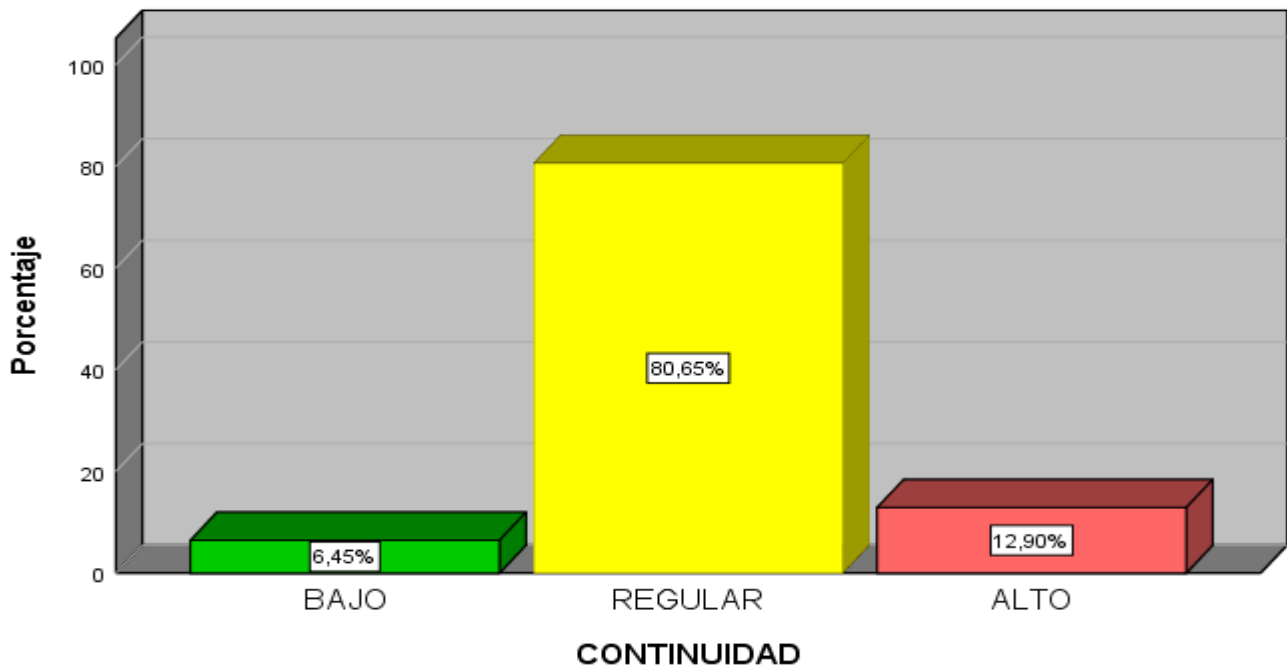


AFECTIVO

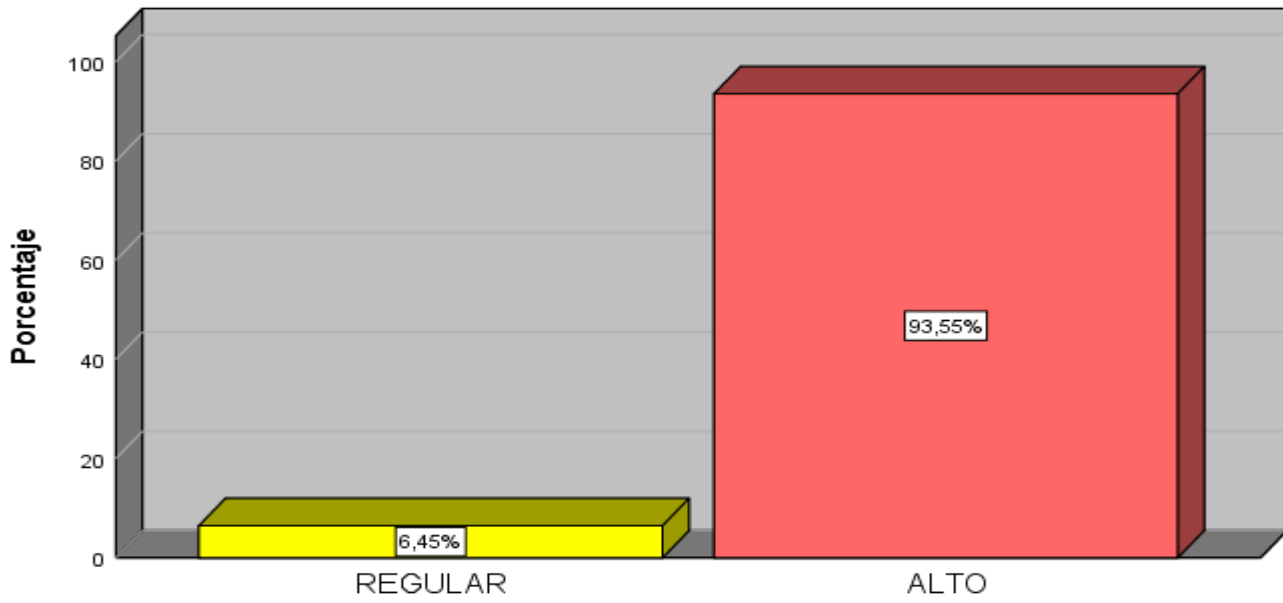


AFECTIVO

CONTINUIDAD

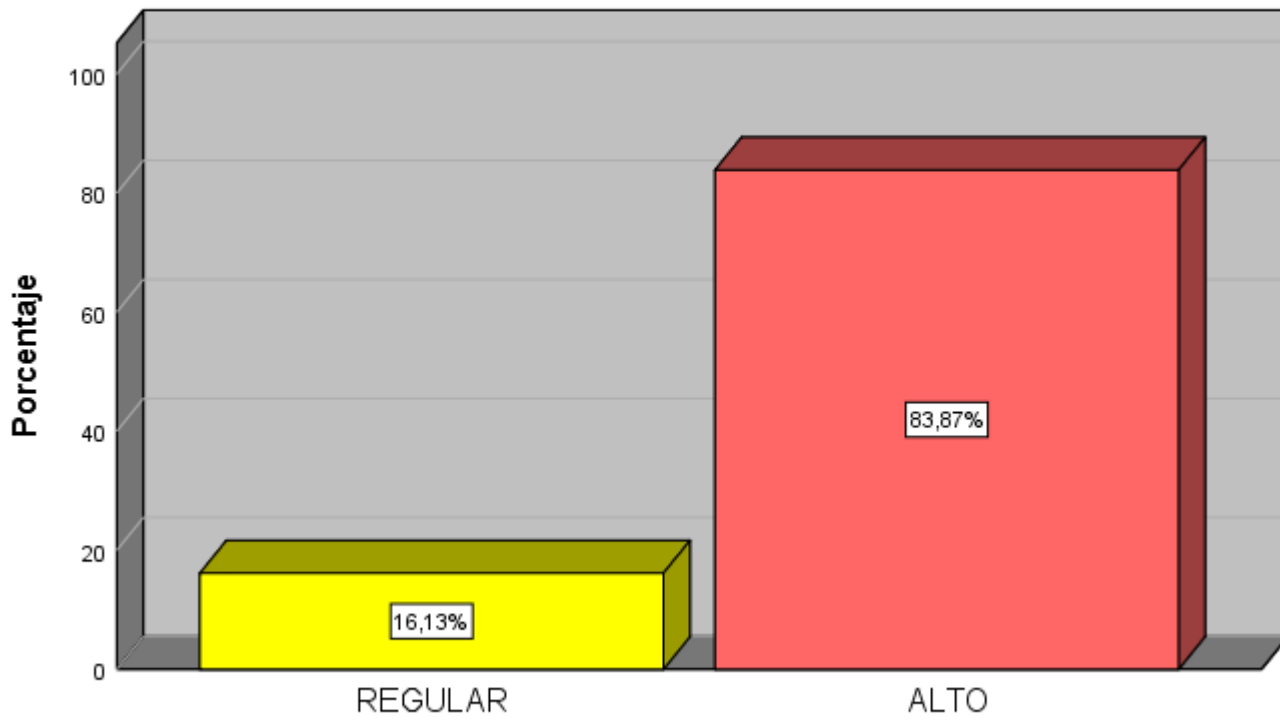


APRENDIZAJE



APRENDIZAJE

COMPROMISO



COMPROMISO

LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	46,00	1	3,2	3,2	3,2
	53,00	1	3,2	3,2	6,5
	55,00	1	3,2	3,2	9,7
	57,00	1	3,2	3,2	12,9
	59,00	3	9,7	9,7	22,6
	65,00	2	6,5	6,5	29,0
	68,00	2	6,5	6,5	35,5
	70,00	1	3,2	3,2	38,7
	73,00	1	3,2	3,2	41,9
	75,00	2	6,5	6,5	48,4
	76,00	3	9,7	9,7	58,1
	77,00	1	3,2	3,2	61,3
	79,00	1	3,2	3,2	64,5
	85,00	1	3,2	3,2	67,7
	88,00	1	3,2	3,2	71,0
	89,00	2	6,5	6,5	77,4
	90,00	2	6,5	6,5	83,9
	93,00	2	6,5	6,5	90,3
	95,00	1	3,2	3,2	93,5
	98,00	1	3,2	3,2	96,8
	105,00	1	3,2	3,2	100,0
Total		31	100,0	100,0	

COMPROMISO DOCENTE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	69,00	1	3,2	3,2	3,2
	81,00	1	3,2	3,2	6,5
	84,00	1	3,2	3,2	9,7
	85,00	1	3,2	3,2	12,9
	88,00	1	3,2	3,2	16,1
	90,00	2	6,5	6,5	22,6
	91,00	1	3,2	3,2	25,8
	92,00	1	3,2	3,2	29,0
	93,00	1	3,2	3,2	32,3
	95,00	1	3,2	3,2	35,5
	97,00	1	3,2	3,2	38,7
	98,00	2	6,5	6,5	45,2
	99,00	2	6,5	6,5	51,6
	100,00	1	3,2	3,2	54,8
	102,00	1	3,2	3,2	58,1
	103,00	2	6,5	6,5	64,5
	104,00	3	9,7	9,7	74,2
	105,00	3	9,7	9,7	83,9
	106,00	2	6,5	6,5	90,3
	108,00	1	3,2	3,2	93,5
	111,00	1	3,2	3,2	96,8
112,00	1	3,2	3,2	100,0	
Total		31	100,0	100,0	

Explorar

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%
COMPROMISO DOCENTE	31	100,0%	0	0,0%	31	100,0%

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO	Media	75,6774	2,69224	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	70,1791	
		Límite superior	81,1757	
	Media recortada al 5%	75,6971		
	Mediana	76,0000		
	Varianza	224,692		
	Desviación estándar	14,98975		
	Mínimo	46,00		
	Máximo	105,00		
	Rango	59,00		
	Rango intercuartil	24,00		
	Asimetría	-,035	,421	
Curtosis	-,828	,821		
COMPROMISO DOCENTE	Media	97,6452	1,72243	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	94,1275	
		Límite superior	101,1628	
	Media recortada al 5%	98,2222		
	Mediana	99,0000		
	Varianza	91,970		
	Desviación estándar	9,59009		
	Mínimo	69,00		
	Máximo	112,00		
	Rango	43,00		
	Rango intercuartil	14,00		
	Asimetría	-1,013	,421	
Curtosis	1,203	,821		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo del equipo directivo y compromiso docente de una institución educativa del nivel primaria, Jesús María – Lima 2023", cuyo autor es AYALA BELEN LIZ NATALI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX DNI: 06269132 ORCID: 0000-0001-6109-4416	Firmado electrónicamente por: JFARFANP el 23-07- 2023 21:39:55

Código documento Trilce: TRI - 0612873