



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Las competencias directivas y compromiso docente de las  
instituciones educativas de una REI de Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**

**Maestra en Administración de la Educación**

#### **AUTORA:**

Solorzano Sanchez de Huanca, Giovanna Gladys (orcid.org/0009-0000-9818-5274)

#### **ASESORES:**

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

Dr. Pérez Pérez, Miguel Ángel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA- PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a mi familia por ser mi soporte y motivación en todo lo que emprendo.

## **Agradecimiento**

Agradezco a los docentes de la UCV y asesores que me apoyaron en la culminación de este trabajo, a la institución educativa por acogerme en la realización de los estudios de maestría, a mi familia por haberme comprendido en el proceso del desarrollo de este trabajo.

## Declaratoria de autenticidad del Asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Las competencias directivas y compromiso docente de las instituciones educativas de una REI de Lima,2023", cuyo autor es SOLORZANO SANCHEZ DE HUANCA GIOVANNA GLADYS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 22- 07-2023 07:36:22

Código documento Trilce: TRI - 0601305

## Declaratoria de Originalidad del Autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOLORZANO SANCHEZ DE HUANCA GIOVANNA GLADYS 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: "Las competencias directivas y compromiso docente de las instituciones educativas de una REI de 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
GIOVANNA GLADYS SOLORZANO SANCHEZ DE HUANCA DNI: 45142048 ORCID: 0009-0000-9818-5274	Firmado electrónicamente por: GDEHUA el 19-07-2023 08:14:56

Código documento Trilce: TRI - 0601308

## 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
INDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	55

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población y muestra del estudio	14
Tabla 2. Instrumentos para la recopilación de información	15
Tabla 3. Validez mediante Juicio de Expertos	16
Tabla 4. Niveles de competencias directivas y el compromiso docente	23
Tabla 5. Niveles de orientación al conocimiento con el compromiso docente	24
Tabla 6. Niveles de liderazgo con el compromiso docente	25
Tabla 7. Niveles de habilidades en comunicación con el compromiso docente	25
Tabla 8. Niveles de valores éticos con el compromiso docente	26
Tabla 9. Niveles de trabajo en equipo con el compromiso docente	27
Tabla 10. Prueba de normalidad	28
Tabla 11. Correlación entre competencias directivas y compromiso docente	29
Tabla 12. Correlación entre la orientación al conocimiento y compromiso docente	30
Tabla 13. Correlación entre liderazgo y compromiso docente	31
Tabla 14. Correlación entre las habilidades en comunicación y compromiso docente	32
Tabla 15. Correlación entre uso de valores éticos y compromiso docente	33
Tabla 16. Correlación entre el trabajo en equipo y compromiso docente	34

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Niveles de percepción de las competencias directivas	19
Figura 2. Niveles de percepción de orientación al conocimiento	20
Figura 3. Niveles de percepción de liderazgo	21
Figura 4. Niveles de percepción de habilidades de comunicación	22
Figura 5. Niveles de percepción de uso de valores éticos	23
Figura 6. Niveles de percepción de trabajo en equipo	24
Figura 7. Niveles de percepción de compromiso docente	25

## RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo determinar la conexión entre las competencias directivas y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023. La investigación se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico y de diseño no experimental y correlacional. La población estuvo constituida por 80 docentes de una institución de una REI de Lima y la muestra estuvo representada por 66 docentes de la mencionada institución. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios para medir cada variable en los que verificó un adecuado nivel de confiabilidad ya que los coeficientes de alfa de Cronbach de competencias directivas y compromiso docente fueron de 0.96 y 0.710 respectivamente. Los resultados mostraron que existe una correlación positiva y débil entre las competencias directivas y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima.

**Palabras clave:** Competencias directivas, compromiso docente, liderazgo, habilidades comunicativas y trabajo en equipo.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the connection between the management skills and the teaching commitment of the EI of a REI in Lima, 2023. The research was carried out under a quantitative approach, of a basic type and of a non-experimental and correlational design. The population consisted of 80 teachers from an REI institution in Lima and the sample was represented by 66 teachers from the aforementioned institution. Two questionnaires were used as instruments to measure each variable in which an adequate level of reliability was verified since the Cronbach's alpha coefficients of managerial skills and teacher commitment were 0.96 and 0.710 respectively. The results showed that there is a positive and weak correlation between managerial skills and the teaching commitment of the EI of a REI in Lima.

**Keywords:** Management skills, teacher commitment, leadership, communication skills and teamwork.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los avances tecnológicos han generado nuevos retos en las instituciones educativas, ya que estos cambios demandan el desarrollo de nuevas responsabilidades, así como el manejo de nuevas competencias en los educadores tales como las competencias directivas y el compromiso docente.

En el contexto mundial, el sistema educativo de Finlandia ha sido considerado un buen referente ya que lidera los rankings tomando en consideración una enseñanza de calidad. Sin embargo, en otros países como España, México no se valoriza el papel directivo teniendo implicancias en el compromiso docente por lo que cumplen con las tareas encomendadas sin brindar un valor agregado a las tareas encomendadas situación que no favorece que los docentes brinden una enseñanza de calidad (UNICEF, 2018).

En Perú, se ha identificado un problema en el compromiso docente el que se evidencia en el desempeño de los educandos nombrados ya que en la mayoría de casos su estatus les genera un sentimiento de conformismo lo que no permite cumplir con los lineamientos de la institución educativa (IE). Sin embargo, se percibe en los docentes contratados un mayor compromiso ya que su tipo de contrato influye en la búsqueda del mayor beneficio y en el cumplimiento adecuado de las tareas encomendadas. Esta problemática pone en evidencia la necesidad de que los docentes desarrollen sus competencias directivas desde que se requiere que los docentes sean líderes, trabajen en equipo y apliquen la ética dentro y fuera del salón de clases (Ministerio de Educación del Perú, 2019).

En el ámbito local, en un centro educativo de Surco se percibió que en tres meses de iniciado el año escolar 2023 de forma presencial, renunciaron dos directivos, evidenciándose la falta de competencias directivas para liderar la institución educativa y para trabajar en equipo evidenciándose la poca tolerancia hacia la diversidad de ideas, así como la ausencia de un nivel adecuado de habilidades comunicativas. De la misma manera, se observa la falta de compromiso docente ya que ofrecen resistencia a cumplir tareas adicionales de casos especiales para hacer seguimiento y darles un trato especial a los discentes que mostraron algún tipo de discapacidad, tienen problemas familiares, emocionales, etc.

En este estudio se planteó la problemática general ¿Cuál es la asociación de las competencias directivas y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023? De la misma forma se plantearon de forma específica: ¿Cuál es la conexión entre lo orientado al conocimiento y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023? ¿Cuál es la asociación del liderazgo y compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023? ¿Cuál es la correspondencia de las habilidades comunicativas y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023? ¿Cuál es el vínculo entre los valores éticos y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023? ¿Cuál es la correlación entre el trabajo en equipo y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023?

La justificación teórica de este estudio se enfocó en el aporte brindado respecto a los conceptos asociados con competencias directivas y compromiso docente, asimismo se estudió y presentó la correspondencia entre ambos constructos. En el aspecto práctico, los hallazgos de esta investigación conducirían la administración de las instituciones educativas ya que al conocer la relación entre competencias directivas y compromiso docente se propondrán estrategias que mejorarían la calidad en el proceso de aprendizaje. La justificación metodológica se enfocó en que al verificar las propiedades psicométricas de los instrumentos que evalúan a cada una de las variables, se podría replicar la metodología utilizada asimismo se podrían aplicar los instrumentos en futuras investigaciones.

En función de lo descrito se estableció el objetivo general: Determinar la conexión de las competencias directivas y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023. Asimismo, se plantearon de manera específica los siguientes objetivos: Establecer la relación de la orientación al conocimiento y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023. Precisar la asociación del liderazgo y compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023. Explicar la correspondencia de las habilidades comunicativas y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023. Precisar el vínculo entre los valores éticos y el compromiso docente de las IE de Surco, 2023. Explicar la correlación entre el trabajo en equipo y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023.

A partir de lo expuesto, se formuló la hipótesis general: Las competencias directivas y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023 se relacionan significativamente. Además, como hipótesis específicas se tiene: Lo

orientado al conocimiento y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023 se asocian significativamente. El liderazgo y compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023 se relacionan significativamente. Las habilidades comunicativas y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023 se asocian significativamente. Los valores éticos y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023 se relacionan de manera significativa. El trabajo en equipo y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023 se relacionan significativamente.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la ejecución de este estudio se realizó la búsqueda de diferentes bases de datos: Ebsco, Redalyc, Scopus así como los repositorios de universidades nacionales y extranjeras.

En el **ámbito internacional**, Espinoza (2022) desarrolló su tesis en Ecuador para establecer la asociación entre las competencias directivas y las funciones administrativas. Se trabajó con un diseño correlacional. La muestra fue de 70 personas que pertenecen al personal directivo y docente en una IE en Guayaquil. El 2.9% de la muestra presentó un nivel medio en competencias directivas y funciones directivas, además, el 91.4% obtuvo un nivel bajo en ambas variables. Se infirió la asociación directa y alta entre las mencionadas variables cuyo coeficiente de correlación fue 0.96. Su aporte se enfoca en demostrar que las funciones administrativas como es el caso de planificación y organización desempeñan una función en el logro de las destrezas directivas.

Asimismo, Bedoya et al. (2020) efectuó un artículo en Colombia para conocer como los directivos percibían sus competencias directivas. Se utilizó un diseño descriptivo en 272 directivos de diferentes IE en Colombia a quienes se les administró un cuestionario como instrumento. Los hallazgos indicaron que el 58.8% de los cargos fueron asumido por hombres mientras que el 41.2% fueron asumidos por mujeres. Se concluye que las habilidades en las que tienen mayor nivel son: trabajo en equipo y liderazgo. El aporte de este estudio se fundamenta en evidenciar que las competencias directivas tienen correspondencia con el género ya que las mujeres presentan más habilidades en el trabajo en equipo mientras que los hombres han desarrollado sus destrezas en liderazgo.

Por otro lado, Rodríguez y Sánchez (2020) han desarrollado una investigación en México para presentar la asociación de la satisfacción y el compromiso laboral de los educandos. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional. Participaron 59 docentes del estado de San Luis de Potosí a quienes se les aplicaron como instrumentos dos cuestionarios. Los hallazgos indicaron que el compromiso laboral explica el 15.9% de la satisfacción laboral. Se concluye que el compromiso laboral no impacta en la satisfacción laboral. El aporte de este estudio se centra en las condiciones laborales y los temas organizacionales

afectan al nivel de compromiso y satisfacción laboral por lo que se deberían tomar medidas pertinentes para mejorar estas condiciones.

Kahn (2019) desarrolló un artículo en Pakistán y estableció el vínculo entre el clima escolar y el compromiso docente. Se trabajó con un diseño correlacional en 230 educandos de escuelas primarias y privadas de Karachi a quienes les aplicaron como instrumentos un Índice y un cuestionario de clima y compromiso organizacional respectivamente, los cuales evaluaron las dos variables. Los hallazgos evidenciaron la asociación positiva y baja entre el clima escolar y el compromiso del docente cuyo coeficiente de correlación fue 0.40. El aporte de este estudio se fundamenta en el reconocimiento de que un buen clima escolar favorece la mejora del compromiso logrando un mayor rendimiento académico de los estudiantes.

Por otro lado, Sagredo (2019) elaboró un artículo en Chile e identificó la correspondencia entre la gestión directiva, la satisfacción, la motivación y compromiso docente en instituciones educativas para adultos. El estudio fue correlacional, no experimental y transversal en 59 docentes de una IE de adultos en Chile a quienes les administraron como instrumento un cuestionario que mide las cuatro variables mencionadas. Los hallazgos mostraron una asociación alta y positiva entre la gestión educativa y el compromiso, asimismo existe asociación positiva. La contribución de este estudio se enfoca en identificar que para el logro de objetivos de las organizaciones se requiere de una adecuada gestión directiva, así como el manejo del liderazgo, un clima adecuado que permita el trabajo colaborativo, la satisfacción y el compromiso docente.

En el contexto nacional, Campos (2023) elaboró su tesis para conocer la asociación entre las competencias directivas y el compromiso de gestión escolar. Se trabajó con un diseño no experimental y correlacional en 150 educandos de nivel primaria y secundaria a quienes les administraron como instrumentos dos cuestionarios. El 76% de los docentes alcanzaron un nivel regular en competencias directivas y el 75% obtuvieron un nivel alto en la otra variable. Se concluyó que las variables se asocian positivamente y de forma alta entre las variables cuyo coeficiente de correlación fue 0.74. El aporte de este estudio se basa en reconocer el vínculo entre ambos constructos para planificar acciones de mejora en la gestión de la institución.

Asimismo, Suarez (2023) desarrolló su tesis para precisar la correlación de las competencias directivas y calidad educativa. Se utilizó un diseño no experimental y correlacional en 70 docentes de nivel secundaria a quienes les administraron 2 instrumentos para evaluar ambas variables. Los resultados mostraron que el 58.6% de los que laboran en la IE perciben un nivel alto en competencias directivas y en calidad, sin embargo, el 14.3% del personal percibe un nivel bajo en las competencias directivas. Se dedujo la asociación moderada y positiva entre las variables cuyo coeficiente de correlación fue 0.56. La contribución de esta investigación se enfoca en el fortalecimiento de las habilidades directivas por medio de capacitaciones para cumplir con los objetivos de la institución para mejorar la calidad educativa.

Adicionalmente, Ramos (2022) estableció la correspondencia de la gestión directiva y el compromiso docente. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional en 92 docentes entre 27 y 64 años de una institución pública en Huancayo a quienes se les aplicó como instrumentos dos cuestionarios. Adicionalmente, se encontró que el 23.9% presentó un compromiso docente alto mientras que el 1.1% percibió un bajo compromiso docente y el resto señaló un compromiso docente medio. Se demostró que ambas variables se relacionan moderada y positivamente ya que el coeficiente de correlación de 0.44. El aporte de este estudio está en identificar la dirección estratégica, la visión del liderazgo y la comunicación entre los miembros de la organización como factores que fortalecen una adecuada gestión educativa.

Mamani (2022) elaboró su tesis para establecer la asociación de las competencias TIC y el compromiso docente. Se utilizó un diseño no experimental y correlacional en 32 educadores de una institución educativa de Tacna a quienes se les aplicaron como instrumentos dos cuestionarios para valorar cada variable. Los resultados mostraron que el 65.63% presentó un adecuado compromiso docente. Se concluye una correspondencia positiva y alta entre las competencias TIC y el compromiso docente en la muestra estudiada cuyo coeficiente de correlación fue 0.63. La contribución se basa en la identificación de que la capacitación docente en TIC está vinculada con el compromiso que tiene el docente por cumplir con las exigencias de la sociedad actual.

Vargas (2019) realizó su tesis cuyo objetivo fue determinar el vínculo entre

las competencias directivas y compromiso laboral. El estudio fue de enfoque cuantitativo con diseño correlacional y transversal. Se contó con la participación de 127 docentes a quienes les aplicaron como instrumentos dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el 22% percibe un eficiente nivel de competencia directiva, el 65.4% considera algo deficiente las competencias directivas mientras que el 12.6% percibe la competencia directiva como deficiente. Por otro lado, el 6.3% considera un inadecuado compromiso laboral de los docentes. Se infiere una relación moderada y alta entre ambas variables cuyo coeficiente de correlación fue 0.65. El aporte de esta investigación se fundamenta en que reconoce la necesidad de que los directores desarrollen un alto nivel de competencias directivas para desempeñar una buena gestión y fomentar el compromiso laboral de los docentes.

Respecto a las definiciones de competencias directivas tenemos: Cardona y Chinchilla (1999) determinó que son comportamientos de la persona que la orientan al logro de resultados cuando asume su papel como directivo para lo que considera las siguientes categorías: estratégicas, intratéticas y de eficiencia personal. Las competencias estratégicas favorecen el aspecto económico, mientras que las competencias intratéticas estimulan la destreza de los colaboradores y motivan la identificación con la institución. Además, la eficacia personal fomenta el desarrollo de destrezas y actitudes de los trabajadores. Mientras tanto, Escobar (2005) afirmó que las estas competencias se clasifican en estratégicas, intratéticas y eficacia personal. Las estratégicas consideran las destrezas de los directivos y su vínculo con el contexto que permiten los logros económicos. Las intratéticas se asocia al liderazgo para que los empleados tengan confianza y compromiso. La eficacia personal está vinculada con la proactividad del personal para mantener una relación con su desarrollo personal.

Según Puga y Martínez (2008) las competencias directivas son destrezas de todo individuo debe tener para la realización de sus labores y responsabilidades en una institución u organización. Por otro lado, Hellriegel et al. (2010) afirman que son una colección de conocimientos, destrezas y actitudes que debería desarrollar para el desempeño de funciones en una institución. Estas competencias deben favorecer que la persona se relacione con los demás y realice una gestión adecuada. Por tanto, son una colección de conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un directivo (Martínez et al., 2016). Para Serrano (2017) estas competencias

contribuyen en el desempeño de la institución. Por tal motivo, estas competencias favorecen el éxito de una persona que ejerce una función directiva (Sánchez, 2018).

De acuerdo con Martínez (2013) las competencias directivas se clasifican en competencias gerenciales y competencias de logro y acción. En el caso de la primera, se caracteriza por el liderazgo, el empoderamiento, el desarrollo y trabajo en equipo. Mientras que en las competencias de logro y acción están conformadas por el dinamismo, la energía, la adaptabilidad, la iniciativa, el pensamiento estratégico, la habilidad para el cambio, así como la integridad. Adicionalmente, la Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la agricultura (FAO, 2015) definen las competencias directivas como la capacidad para establecer relaciones comerciales, así como la facilidad para planificar estrategias de negocios lo que facilita la eficiencia en la agroindustria. Entre tanto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2014) sostiene que las competencias directivas son características que debería ser desarrollada por un colaborador en un puesto específico para ejecutar una tarea de manera pertinente y efectiva. Para este fin, la mencionada institución toma en consideración tres factores: resultados, habilidades interpersonales y habilidades estratégicas

La autoridad nacional de servicio civil (SERVIR, 2017) consideró que las competencias directivas se fundamentan en tres dimensiones: competencia directiva en orientación a resultados, competencia directiva en vocación de servicio y la competencia directiva de trabajo en equipo.

La primera dimensión considera que es la destreza que se tiene para guiar en las actividades a realizar para el cumplimiento de las metas de la institución teniendo en cuenta los indicadores de calidad, así como el aprovechamiento de las oportunidades de mejora continua utilizando los recursos de manera eficiente (Minaya, 2017). Por tal motivo, se debe determinar un indicador que evalúe el avance y el progreso. En el caso de la competencia directiva en vocación de servicio se toma en cuenta la habilidad de tomar en cuenta las opiniones del usuario interno y externo identificando sus necesidades para responder de manera oportuna y efectiva a estos requerimientos (Miraya, 2017). La tercera dimensión pone en consideración la destreza para determinar relaciones positivas de trabajo gracias a la confianza y aporte, así como el intercambio de información para consolidar esfuerzos y lograr las metas de la institución (Miraya, 2017).

Por otro lado, García et al., (2001) afirmaron que las competencias directivas están asociadas a la conducta y los hábitos de pensamiento por lo que plantearon tres dimensiones: estratégica, intratéctica y eficacia. La dimensión estratégica toma en cuenta la habilidad de un gerente y su vínculo con el entorno de la institución. Las competencias intratécticas se enfocan en la capacidad de liderazgo y de ejecución asociada a las habilidades de comunicación, organización y empatía buscando mejorar el compromiso laboral de los trabajadores. La tercera dimensión se refiere a la asociación que tiene la persona con su ambiente de trabajo midiendo la proactividad, gestión y desarrollo personal.

Por otra parte, Vela-Quico et al. (2020) afirman que las competencias directivas están vinculadas con el liderazgo y se encuentran en el marco del buen desempeño directivo. Adicionalmente, diseñaron una escala de valoración de esta competencia: nivel inicio considera que los directivos no asumen su liderazgo pedagógico ni participan en la elaboración de los instrumentos. El nivel proceso toma en cuenta los directivos que asumen su liderazgo con algunas deficiencias. El nivel logrado toma en consideración a los directivos que cumplen un rol adecuado de liderazgo. El nivel destacado considera que los directivos asumen completamente su liderazgo pedagógico.

En este estudio se consideraron las dimensiones planteadas por Puga y Martínez (2008) las cuales son: orientado al conocimiento, liderazgo, habilidades de comunicación, valores éticos y trabajo en equipo.

La dimensión orientada al conocimiento sostiene que los gerentes no solo deben poseer experiencia, sino que deben tener formación profesional ya que estos tienen el deber de aportar en el desarrollo del personal proporcionándoles herramientas cognoscitivas con el fin de agregar valor a la institución. Adicionalmente, se enfatiza que el conocimiento favorece el crecimiento de la empresa.

La dimensión liderazgo se enfoca en la habilidad que tiene una persona para hacer frente como cabeza de grupo por lo que puede influir en los pensamientos y comportamientos de los otros integrantes del grupo. De esta manera, se logra impulsar a los trabajadores para lograr las metas institucionales.

La dimensión habilidades de comunicación se define como la capacidad de compartir mensajes de manera oportuna, lo que se complementa con la escritura

clara y la aptitud clara para hablar. La comunicación fluida es importante en los ejecutivos para todo tipo de dirección sin tener limitaciones por las jerarquías.

La dimensión valores éticos se fundamenta en la actuación de los directivos de forma ética lo que involucra el compromiso solidario y humano, respetando y valorando a las otras personas. El actuar de manera ética fomenta la confianza y seguridad en el entorno.

La dimensión trabajo en equipo se refiere al vínculo social armonioso del personal que trabaja en el logro de los objetivos.

Por otro lado, el compromiso docente es la distinción que tienen los docentes que presentan interés en las ocupaciones de su labor fuera de la IE en la que trabaja (Nias, 1981). Asimismo, el compromiso docente está definido como la dedicación y la entrega que un educador tiene para cumplir con su responsabilidad en la enseñanza lo que lo motiva a hacer mejoras con el fin de garantizar el aprendizaje de los estudiantes (Fullan, 2013). Por añadidura, Hargreaves (2003) afirma que el compromiso docente está asociado a la preocupación por el desarrollo del estudiante y que su aprendizaje se da en las mejores condiciones. Esto implica que el docente ejecute su máximo esfuerzo para que el estudiante logre los objetivos de las clases y alcance su máximo potencial (Razak et al., 2009). Adicionalmente, Choi y Tang (2009) atribuye que el compromiso docente está vinculado con su comportamiento hacia su centro educativo en donde ejerce la práctica pedagógica hacia el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Por otro lado, el compromiso docente es la energía que tienen los profesores que está vinculado con el agrado por la labor que desempeñan (López de Maturana, 2010). Asimismo, Klassen y Mig (2010) sostienen que el compromiso docente se asocia a las actividades realizadas en el trabajo y lo que concierne a ellas. Por su parte, Moé et al. (2010) afirmó que el compromiso docente es la manera de llevar a cabo la práctica docente presentando una actitud positiva y satisfacción al desempeñar sus funciones. Por ende, el compromiso docente está asociado a la felicidad y satisfacción en el trabajo (Joo y Lee, 2017).

Además, el compromiso docente se basa en que el maestro atiende a las necesidades y requerimientos de los educandos para lo cual el docente realiza acciones con el fin de obtener resultados adecuados (Sisto, 2011). Adicionalmente, de acuerdo con Selamat y Nordin (2014) el compromiso docente es uno de los

elementos necesarios para asegurar una educación de calidad. También, Fuentealba y Imbarack (2014) afirman que el compromiso docente es la aceptación del educador de sus correspondientes responsabilidades teniendo en cuenta que estas pueden cambiar de acuerdo a la situación que se enfrente. Por otro lado, Altun (2017) afirmó que el compromiso docente se caracteriza por la actitud y disposición por invertir tiempo en cumplir con los objetivos de la institución educativa, Además, Siri et al. (2020) sostuvo que el compromiso docente es el comportamiento intermedio entre la competencia del profesor y su desempeño.

Meyer et al. (1991) identificó tres dimensiones de compromiso docente tales como: el compromiso afectivo que comprende a los vínculos afectivos que los empleados desarrollan en las organizaciones, esto se da como resultado de la satisfacción e identificación del empleado con la institución mejorando su desempeño (Erazo et al., 2021). Este factor está asociado a las emociones y la disposición de aportar a la institución y de cumplir con las metas de la institución.

El compromiso de continuidad como segunda dimensión que se asocia a la disposición por seguir trabajando en la empresa lo que se evidencia en el pertinente desempeño del docente para cumplir con sus funciones para disminuir la posibilidad de renuncia.

El compromiso normativo como tercera dimensión que se vincula con el cumplimiento de funciones como parte de la institución, por lo que se deben cumplir con las reglas y normas.

De la misma forma, Atak (2011) ha reconocido tres dimensiones de compromiso docente entre ellos: compromiso con la institución, con la profesión y el aprendizaje. Por otro lado, Kwan (2012) ha identificado tres dimensiones: compromiso en la escuela, compromiso con la enseñanza y de los educandos.

### III. METODOLOGÍA

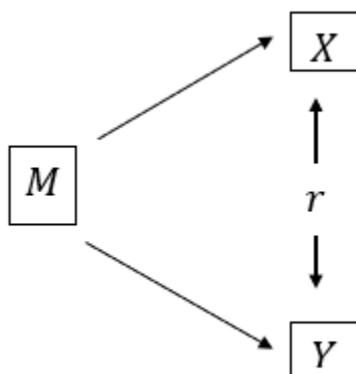
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Según Rodríguez (2020) es básica cuando se fundamenta en el interés por descubrir la respuesta a una pregunta de naturaleza científica. Este tipo de investigación tuvo como propósito alcanzar el conocimiento sin necesidad de que este resuelva alguna problemática. Por tal motivo esta investigación es básica puesto que busca difundir el conocimiento lo que servirá como base para futuras investigaciones de índole aplicada.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

De acuerdo con Hernández et al. (2018) afirmaron que el diseño no experimental se fundamenta en que los constructos son analizados sin manipulación por parte del investigador. En este estudio se utilizó un diseño no experimental ya que se analizaron las competencias directivas y compromiso docente sin evaluar ningún tipo de influencia, es decir, se trabajó sobre su contexto natural. Es de corte transversal.



*M*= instituciones educativas de una REI de Lima

*X*= variable competencias directivas

*Y*=variable compromiso docente

*r*= correlación entre ambas variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Competencias directivas**

##### **Definición conceptual:**

Puga y Martínez (2008) sostienen que son destrezas y fortalezas de todo individuo debe tener para la realización de sus labores y responsabilidades en una institución u organización.

##### **Definición operacional:**

Puga y Martínez (2008) sostienen que las dimensiones de competencias directivas son: Orientado al conocimiento, liderazgo, habilidades, valores éticos y trabajo en equipo.

**(Ver anexo 1)**

#### **Variable 2: Compromiso docente**

##### **Definición conceptual:**

Fuentealba e Imbarack (2014) el compromiso docente es puesta en marcha y la actualización de los educandos que sienten una identificación por la organización institucional, lo que implica que se adecuan a los cambios y las mejoras planteadas de acuerdo a los requerimientos de los estudiantes.

##### **Definición operacional:**

Meyer et al. (1991) identificó tres dimensiones en la variable compromiso docente. Las dimensiones son: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso de normatividad.

**(Ver anexo 2)**

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Es una colección de individuos que poseen atributos similares o comparten características en común (Arias, 2012). En esta investigación la población está constituida por tres IE que forman una REI de Lima conformada por 80 docentes.

**Criterios de inclusión:** docentes de los tres niveles que actualmente se encuentren trabajando en las Instituciones educativas de Surco.

**Criterios de exclusión:** docentes que no formaron parte o se encuentran con licencia dentro de una REI de Surco y los que no estuvieron presentes en la ejecución de los cuestionarios.

### 3.3.2. Muestra

Es una parte de la población donde se recopila la información que necesita de las variables considerando que debe caracterizar a la población (López-Roldán y Fachelli, 2017). La muestra fue de 66 docentes en de una REI de Lima.  
(ver anexo 3)

### 3.3.3. Muestreo

Es el procedimiento que se le aplica a la población que sirve para determinar la muestra representativa (Arias y Covinos, 2021). En esta investigación se utilizó la técnica de muestreo probabilístico estratificado.

**Tabla 1**

<b><i>Población y muestra del estudio</i></b>			
Grupos	Población	Factor de Proporción	Muestra
Inicial	10	0,825	8
Primaria	70	0,825	58
Población	80		66

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Díaz y Hernández (2002) la técnica es el proceso que facilitan la recogida de datos de la muestra. Una de las técnicas de recolección de datos es la encuesta que proporciona los datos necesarios asociados a las variables (Bernal, 2010). Se empleó la técnica de encuesta para la recopilación de la información que se requiere de las variables.

En este estudio para aplicar la técnica de encuesta se utilizó como instrumento el cuestionario. De acuerdo con Ñaupas et al. (2018) el cuestionario es un medio que permite el registro de la información de la encuesta ya que está

estructurada con interrogantes que están asociadas a las variables que se requieren analizar.

**Tabla 2**

*Instrumentos para la recopilación de información*

Variable de estudio	Técnica	Instrumento
Competencias directivas	Encuesta	Cuestionario de competencias directivas
Compromiso docente	Encuesta	Cuestionario que mide el compromiso docente

---

**Ficha técnica de la variable Competencia directiva**

Denominación	:	Cuestionario de competencias directivas
Autor	:	Ampuero Huaraca Flor de María
Año	:	2022
Adaptación	:	Suárez Leandro Jesús
Nivel de medición	:	Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.
Niveles o rangos	:	Bajo (30 -69) Regular (70-109) Bueno (110-150)
Descripción del instrumento	:	La prueba de 30 ítems se encuentra dividido en cinco dimensiones.

---

---

**Ficha técnica de la variable Compromiso docente**

---

Denominación	:	Cuestionario que mide compromiso docente
Autor	:	Ramos Ñañez Giovanna
Año	:	2022
Nivel de medición	:	Nunca, Casi nunca, Regularmente, Casi siempre y Siempre.
Niveles o rangos	:	Bajo (30 -69) Regular (70-109) Bueno (110-150)
Descripción del instrumento	:	La prueba consta de 30 ítems que se encuentra dividido en tres dimensiones.

---

**Validez**

La validez facilita la comprobación y la verificación de la calidad de los instrumentos de investigación (Urrutia et al., 2014). Se utilizó el juicio de expertos para medir la pertinencia, relevancia y claridad del cuestionario concluyendo que es aplicable.

**Tabla 3***Validez por medio de Juicio de Expertos*

Experto	Grado	Validez	Aplicabilidad
Dr. Raúl Delgado Arenas	Doctor	Válido	Aplicable
Dra. Noemí Teresa Julca Vera	Doctora	Válido	Aplicable
Dra. Edith Silva Rubio	Doctora	Válido	Aplicable

---

Nota: Constancia de validez del instrumento

## Confiabilidad

Mide el grado de precisión y consistencia interna que permite valorar el instrumento para prevenir errores (Quero, 2010). Los resultados de confiabilidad de este estudio garantizaron que ambos instrumentos son confiables ya que en el caso de competencias directivas se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.96 y en el caso de compromiso docente se obtuvo un valor de 0.710.

### **3.5. Procedimientos**

Se realizaron las coordinaciones con la finalidad de solicitar los permisos a los directivos de las IE de una REI de Lima para administrar los instrumentos a los educandos de las mencionadas instituciones.

La recogida de datos se realizó presencialmente. Se verificaron las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de los instrumentos que se utilizaron para medir las variables. Asimismo, se les aplicó el consentimiento informado a los docentes para que estén informados y autoricen su participación en la presente investigación. Los dos instrumentos fueron administrados a docentes de una REI de Lima.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los resultados se administraron en Excel 2020, información que se exportó a SPSS versión 28 en donde se analizó si los datos describen una distribución normal. Asimismo, como los datos no verificaron la normalidad se utilizó la prueba de Rho de Spearman para evaluar la correlación y cumplir con el objetivo de esta investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se obedeció a las normas American Psychological Association (APA) con el objetivo de respetar los derechos del autor utilizando citas y referencias de manera pertinente. Asimismo, se respetó la producción intelectual. Adicionalmente, para el recojo de información se hicieron las coordinaciones actuando de manera ética ya que se respetaron los procedimientos para solicitar los permisos. Además, se utilizó el consentimiento informado para comunicar el

propósito de la investigación e informar que el tratamiento de la información considerando el anonimato de los participantes y la confidencialidad de los resultados.

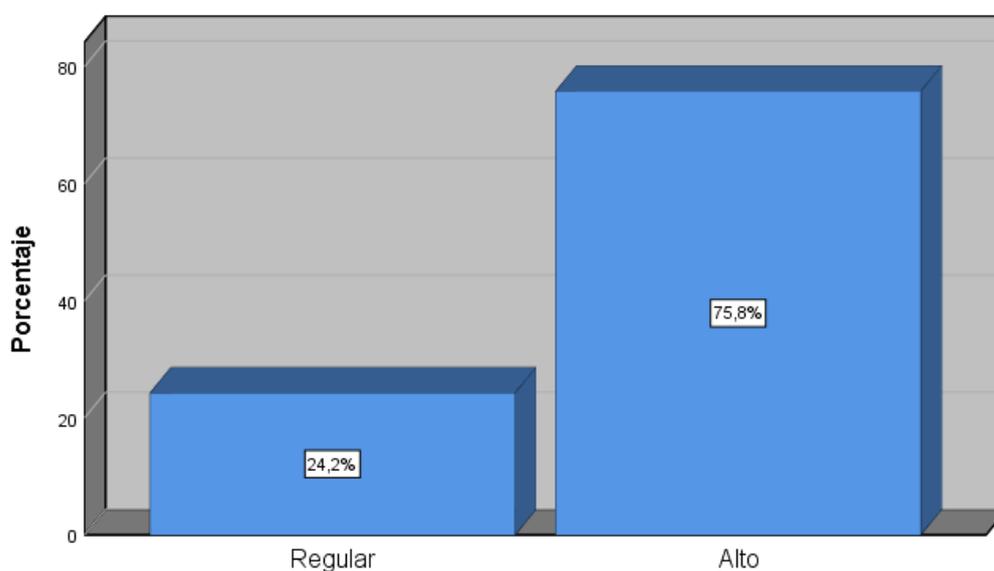
## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

En esta sección se analizan los niveles del primer constructo y de sus dimensiones.

**Figura 1**

### Niveles de apreciación de las competencias directivas

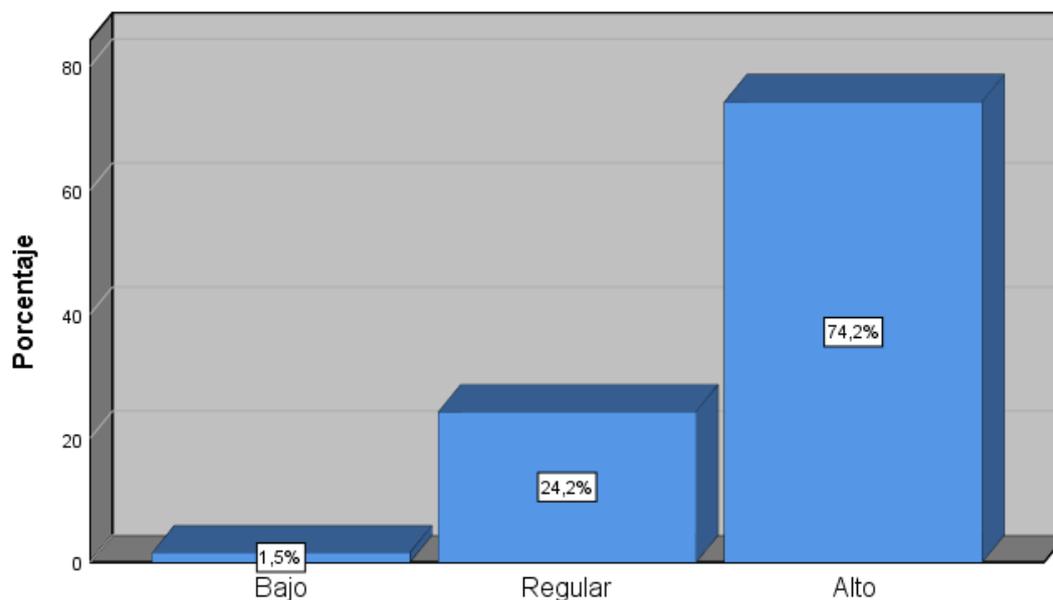


En la figura 1 se observa que el 24.2% de los participantes percibieron un nivel regular de competencias directivas. De la misma forma, el 75.8% percibe un nivel alto.

A continuación, se analizan los niveles de las dimensiones de competencias directivas.

**Figura 2**

**Niveles de percepción de orientación al conocimiento**

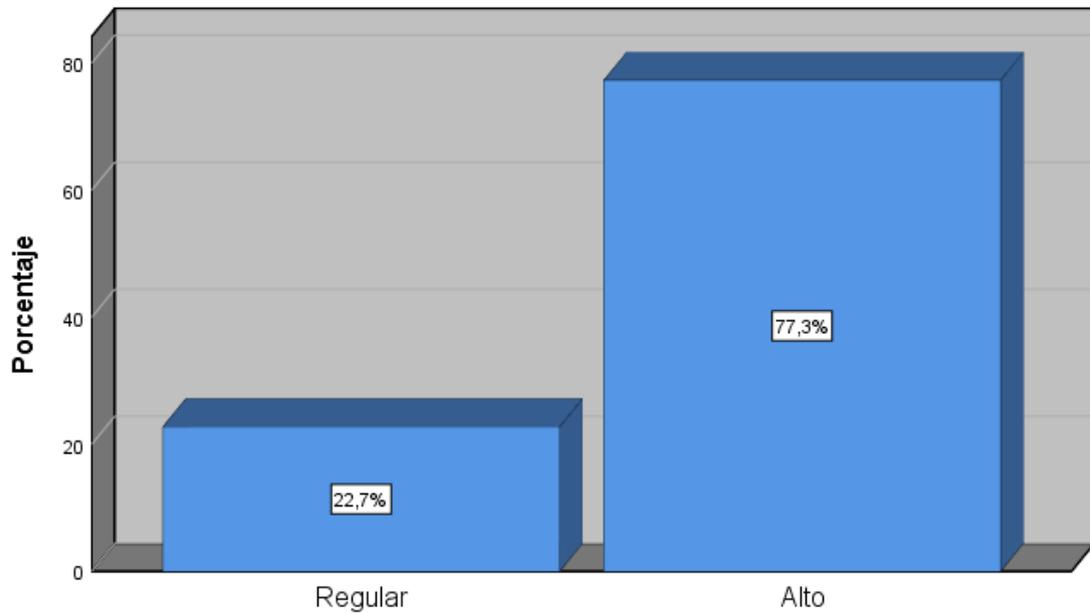


En la figura 2 se observa que el 1.5 % de los participantes perciben un nivel bajo de orientación al conocimiento. De la misma forma, el 24.2 % percibe un nivel regular y el 74.2% aprecia un alto nivel.

Asimismo, se analiza el grado de percepción de la dimensión liderazgo obteniéndose la siguiente figura.

**Figura 3**

**Niveles de percepción de liderazgo**

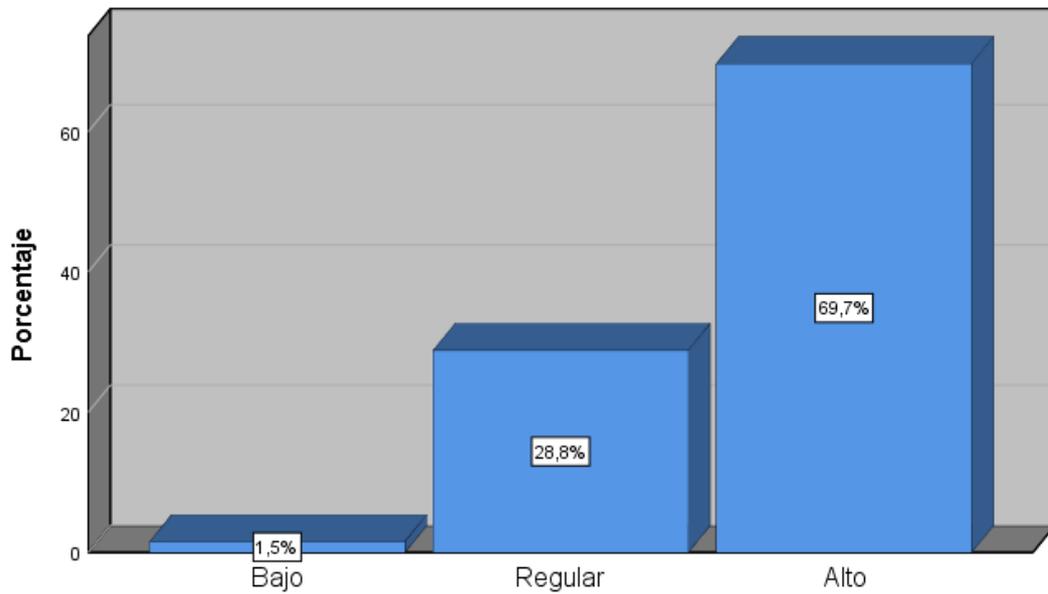


En la figura 3 se observa que el 22.7% de los participantes apreciaron un nivel regular de liderazgo. De la misma forma, el 77.3% percibe un nivel alto.

Asimismo, se analiza el nivel de percepción de la dimensión habilidades de comunicación obteniéndose la siguiente figura.

**Figura 4**

**Niveles de apreciación de habilidades de comunicación**

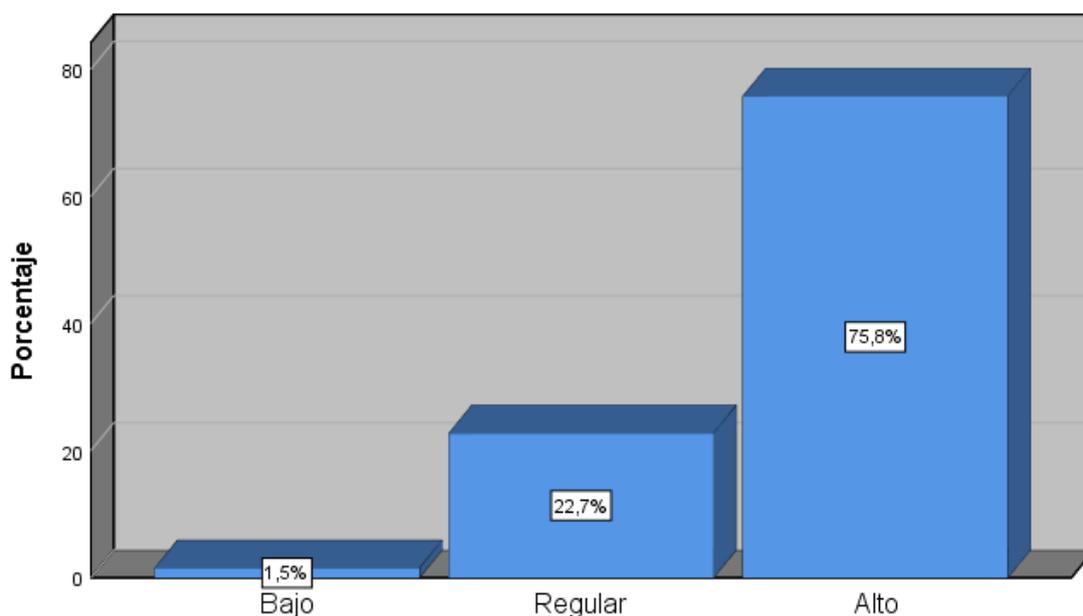


En la figura 4 se observa que el 1.5% de los participantes notan un bajo nivel de habilidades comunicativas. De la misma forma, el 28.8% percibe un nivel regular y el 69.7% aprecia un nivel alto.

Adicionalmente, la siguiente figura muestra el grado de percepción del uso de valores éticos.

**Figura 5**

**Niveles de percepción de uso de valores éticos**

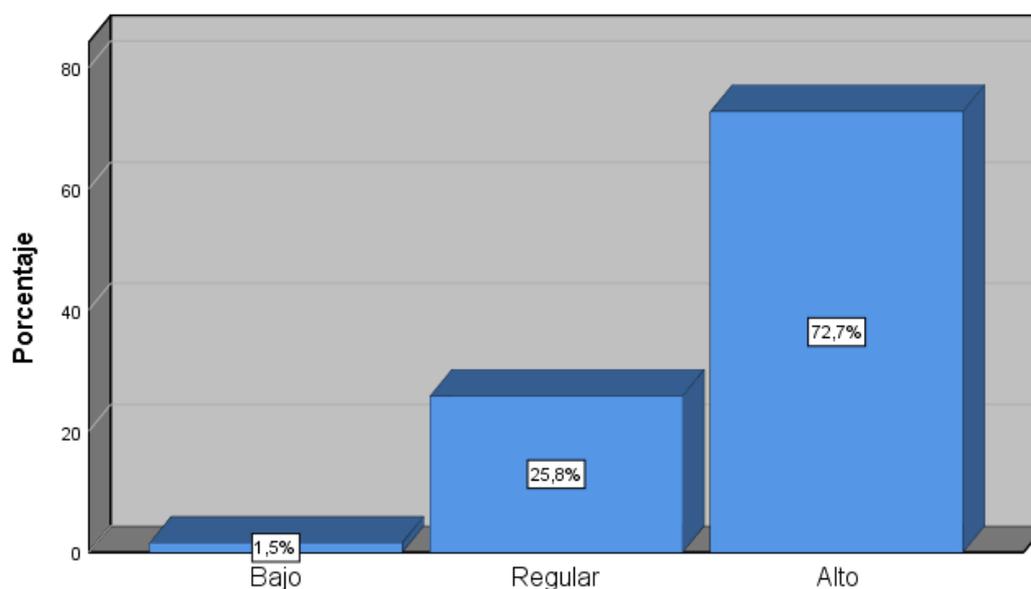


En la figura 5 se determina que el 1.5% de los educadores notan un nivel bajo en el uso de valores éticos. De la misma forma, el 22.7% percibe un nivel regular, así como el 75.8% aprecia un nivel alto.

Adicionalmente, la siguiente figura muestra el nivel de percepción de trabajo en equipo.

**Figura 6**

**Niveles de percepción de trabajo en equipo**

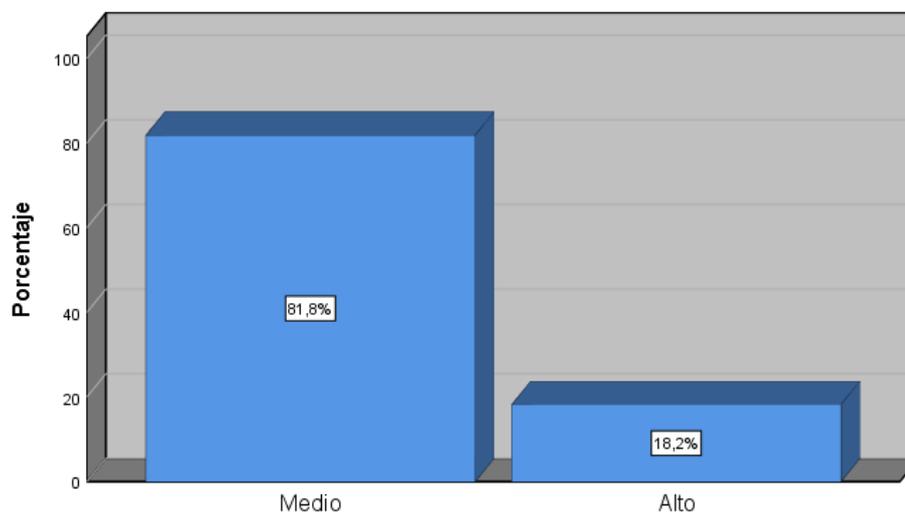


En la figura 6 se observa que el 1.5% de los educadores notan un nivel bajo de trabajo en equipo. De la misma forma, el 25.8% percibe un nivel regular, así como el 72.7% aprecia un nivel alto-

Adicionalmente, la siguiente grafica muestra el nivel de percepción de compromiso docente.

**Figura 7**

**Niveles de percepción de compromiso docente**



En la figura 7 se observa que el 81.8% de los educadores notan un nivel medio de compromiso docente. De la misma forma, el 18.2% percibe un nivel alto.

**Tabla 4**

*Niveles de competencias directivas con el compromiso docente*

		Compromiso docente			
		Medio	Alto	Total	
Competencias directivas	Regular	Conteo	16	0	16
		% del total	24,2%	0,0%	24,2%
	Alto	Conteo	38	12	50
		% del total	57,6%	18,2%	75,8%
Total	Conteo	54	12	66	
	% del total	81,8%	18,2%	100,0%	

Nota: Cuestionarios aplicados

En la tabla 4 se observa que los participantes que tuvieron nivel regular de competencias directivas, el 24.2% percibieron un nivel medio de compromiso docente. En los educadores que percibieron un nivel alto de competencias directivas, el 57.6% considera un nivel medio en compromiso docente mientras que el 18.2% considera un nivel alto en compromiso docente.

**Tabla 5**

*Niveles de orientación al conocimiento con el compromiso docente*

		Compromiso docente			
		Medio	Alto	Total	
Orientación al conocimiento	Bajo	Conteo	1	0	1
		% del total	1,5%	0,0%	1,5%
	Regular	Conteo	16	0	16
		% del total	24,2%	0,0%	24,2%
	Alto	Conteo	37	12	49
		% del total	56,1%	18,2%	74,2%
Total	Conteo	54	12	66	
	% del total	81,8%	18,2%	100,0%	

Nota: Cuestionarios aplicados

En la tabla 5 se observa el cruce de información entre los niveles de la orientación al conocimiento y el compromiso docente, en los participantes que tuvieron nivel bajo en orientación al conocimiento, el 1.5% percibieron un nivel medio de compromiso. En los docentes que percibieron un nivel regular de orientación al conocimiento, el 24.2% considera un nivel medio en compromiso docente mientras que ninguna persona considera un nivel alto. Dentro de los participantes que percibieron un nivel alto de orientación al conocimiento, el 56.1% considera un nivel medio en compromiso docente y el 18.2% percibe un nivel alto en compromiso docente.

**Tabla 6***Niveles de liderazgo con el compromiso docente*

			Compromiso docente		
			Medio	Alto	Total
Liderazgo	Regular	Conteo	15	0	15
		% del total	22,7%	0,0%	22,7%
	Alto	Conteo	39	12	51
		% del total	59,1%	18,2%	77,3%
Total	Conteo		54	12	66
	% del total		81,8%	18,2%	100,0%

Nota: Cuestionarios aplicados

En la tabla 6 se nota el cruce de información de los niveles de liderazgo y el compromiso docente. En los docentes que tuvieron nivel regular de liderazgo, el 22.7% percibieron un nivel medio de compromiso docente y ningún participante percibió nivel alto de compromiso docente. En los participantes que percibieron un nivel alto de liderazgo, el 59.1% considera un nivel medio en compromiso docente mientras que el 18.2% considera un nivel alto en compromiso docente.

**Tabla 7***Niveles de habilidades en comunicación con el compromiso docente*

			Compromiso docente		
			Medio	Alto	Total
Habilidades en comunicación	Bajo	Conteo	1	0	1
		% del total	1,5%	0,0%	1,5%
	Regular	Conteo	19	0	19
		% del total	28,8%	0,0%	28,8%
	Alto	Conteo	34	12	46
		% del total	51,5%	18,2%	69,7%
Total	Conteo		54	12	66
	% del total		81,8%	18,2%	100,0%

Nota: Cuestionarios aplicados

En la tabla 7 se observa el cruce de información entre los niveles de las habilidades de comunicación y el compromiso docente, en los participantes que tuvieron nivel bajo en habilidades en comunicación, el 1.5% percibieron un nivel medio de compromiso docente y ningún porcentaje de nivel alto de compromiso docente. En los docentes que percibieron un nivel regular de habilidades en comunicación, el 28.8% considera un nivel medio en compromiso docente mientras que ninguna persona considera un nivel alto. Dentro de los participantes que percibieron un nivel alto de habilidades en comunicación, el 51.5% considera un nivel medio en compromiso docente y el 18.2% percibe un nivel alto en compromiso docente.

**Tabla 8**

*Niveles de valores éticos con el compromiso docente*

		Compromiso docente			
		Medio	Alto	Total	
Valores éticos	Bajo	Conteo	1	0	1
		% del total	1,5%	0,0%	1,5%
	Regular	Conteo	15	0	15
		% del total	22,7%	0,0%	22,7%
	Alto	Conteo	38	12	50
		% del total	57,6%	18,2%	75,8%
Total	Conteo	54	12	66	
	% del total	81,8%	18,2%	100,0%	

Nota: Cuestionarios aplicados

En la tabla 8 se observa el cruce de información entre los niveles de valores éticos y el compromiso docente, en los participantes que tuvieron nivel bajo en valores éticos, el 1.5% percibieron un nivel medio de compromiso docente y ningún porcentaje de nivel alto de compromiso docente. En los docentes que percibieron un nivel regular de valores éticos, el 22.7% considera un nivel medio en compromiso docente mientras que ninguna persona considera un nivel alto. Dentro de los participantes que percibieron un nivel alto de valores éticos, el 57.6% considera un nivel medio en compromiso docente y el 18.2% percibe un nivel alto en compromiso docente.

**Tabla 9***Niveles de trabajo en equipo con el compromiso docente*

		Compromiso docente			
		Medio	Alto	Total	
Trabajo en equipo	Bajo	Conteo	1	0	1
		% del total	1,5%	0,0%	1,5%
	Regular	Conteo	17	0	17
		% del total	25,8%	0,0%	25,8%
	Alto	Conteo	36	12	48
		% del total	54,5%	18,2%	72,7%
Total	Conteo	54	12	66	
	% del total	81,8%	18,2%	100,0%	

Nota: Cuestionarios aplicados

En la tabla 9 se observa el cruce de información entre los niveles de trabajo en equipo y el compromiso docente, en los participantes que tuvieron nivel bajo en trabajo en equipo, el 1.5% percibieron un nivel medio de compromiso docente y ningún porcentaje de nivel alto de compromiso docente. En los educadores que percibieron un nivel regular de trabajo en equipo, el 25.8% considera un nivel medio en compromiso docente mientras que ninguna persona considera un nivel alto. Dentro de los participantes que percibieron un nivel alto de trabajo en equipo, el 54.5% considera un nivel medio en compromiso docente y el 18.2% percibe un nivel alto en compromiso docente.

**Análisis inferencial**

Se analizaron que los datos no siguen una distribución normal, para esto se analizó la prueba de Kolmogorov ya que la muestra es mayor a 50.

Para la prueba de normalidad se considera la significancia, si esta es mayor a 0.05 se infiere que los datos son paramétricos.

Test de normalidad

**H<sub>0</sub>**. Los datos verifican una distribución normal.**H<sub>a</sub>**. Los datos no verifican una distribución normal.

**Tabla 10***Test de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias directivas	,470	66	,000
Orientación al conocimiento	,457	66	,000
Liderazgo	,478	66	,000
Habilidades de comunicación	,434	66	,000
Valores éticos	,464	66	,000
Trabajo en equipo	,449	66	,000
Compromiso docente	,498	66	,000

En la tabla 10 se presentan lo obtenido en el test de normalidad por medio del coeficiente de Kolmogorov debido al tamaño de la muestra. Al notar que el p-valor de la competencia directiva, sus dimensiones y del compromiso docente son menores a 0.05 se infiere que los datos no verifican una distribución normal. Por tal motivo, se considera la prueba de correlación de Rho Spearman por su naturaleza no paramétrica.

### **Contrastación de hipótesis**

#### **Contrastación de hipótesis general**

**H<sub>0</sub>.** Las competencias directivas no se asocian con el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023

**H<sub>a</sub>.** Las competencias directivas se asocian con el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023

**Tabla 11***Correlación entre competencias directivas y compromiso docente*

			Competencias directivas	Compromiso docente
Rho de Spearman	Competencias directivas	Coef. de correlación	1,000	,267*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	66	66
	Compromiso docente	Coef. de correlación	,267*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	66	66

**\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).**

En la tabla 11 se observa que el p-valor es 0.03 menor a 0.05 lo que implica que hay evidencias para no aceptar la hipótesis nula. Esto significa que las competencias directivas y el compromiso docente se vinculan siendo el coeficiente de correlación 0.27 que determina una correlación positiva y baja entre ambas variables (Mondragón, 2014).

### **Contrastación de primera hipótesis específica**

**H<sub>0</sub>.** La orientación al conocimiento no se relaciona con el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023

**H<sub>a</sub>.** La orientación al conocimiento se relaciona con el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023

**Tabla 12***Correlación entre la orientación al conocimiento y compromiso docente*

			Orientación al conocimiento	Compromiso docente
Rho de Spearman	Orientación al conocimiento	Coef. de correlación	1,000	,277*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	66	66
	Compromiso docente	Coef. de correlación	,277*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	66	66

**\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).**

En la tabla 12 se observa que el p-valor es 0.024 menor a 0.05 lo que implica que hay evidencias para no aceptar la hipótesis nula. Esto significa que la orientación al conocimiento y el compromiso docente se relacionan siendo el coeficiente de correlación 0.28 que determina una correlación positiva y baja entre ambas variables (Mondragón, 2014).

### **Contrastación de segunda hipótesis específica**

**H<sub>0</sub>.** El liderazgo no se vincula con el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023

**H<sub>a</sub>.** El liderazgo se asocian con el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023

**Tabla 13***Correlación entre liderazgo y compromiso docente*

			Liderazgo	Compromiso docente
Rho de Spearman	Liderazgo	Coef. de correlación	1,000	,256*
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	66	66
Compromiso docente	Compromiso docente	Coef. de correlación	,256*	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	66	66

**\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).**

En la tabla 13 se observa que el p-valor es 0.038 menor a 0.05 lo que implica que hay evidencias para no aceptar la hipótesis nula. Esto significa que el liderazgo y el compromiso docente se vinculan siendo el coeficiente de correlación 0.26 que determina una correlación positiva y media entre ambas variables (Mondragón, 2014).

### **Contrastación de tercera hipótesis específica**

**H<sub>0</sub>.** Las habilidades en comunicación no se asocian con el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023

**H<sub>a</sub>.** Las habilidades en comunicación se asocian con el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023

**Tabla 14***Correlación entre las habilidades en comunicación y compromiso docente*

			Habilidades en comunicación	Compromiso docente
Rho de Spearman	Habilidades en comunicación	Coef. de correlación	1,000	,310*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	66	66
	Compromiso docente	Coef. de correlación	,310*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	66	66

**\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).**

En la tabla 14 se observa que el p-valor es 0.011 menor a 0.05 lo que implica que hay evidencias para no aceptar la hipótesis nula. Esto significa que se aceptaría la hipótesis alternativa que concluye que las habilidades en comunicación y el compromiso docente se vinculan con un coeficiente de correlación 0.31 que determina una correlación positiva y media entre ambas variables (Mondragón, 2014).

### **Contrastación de cuarta hipótesis específica**

**H<sub>0</sub>.** El uso de valores éticos no se vincula con el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023

**H<sub>a</sub>.** El uso de valores éticos se vincula con el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023

**Tabla 15***Correlación entre uso de valores éticos y compromiso docente*

			Valores éticos	Compromiso docente
Rho de Spearman	Valores éticos	Coef. de correlación	1,000	,266*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	66	66
	Compromiso docente	Coefficiente de correlación	,266*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	66	66

**\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).**

En la tabla 15 se observa que el p-valor es 0.03 menor a 0.05 lo que implica que hay evidencias para no aceptar la hipótesis nula. Esto significa que se aceptaría la hipótesis alternativa que concluye que los valores éticos y el compromiso docente se relacionan con un coeficiente de correlación 0.27 que determina una correlación positiva y media entre ambas variables (Mondragón, 2014).

### **Contrastación de quinta hipótesis específica**

**H<sub>0</sub>.** El trabajo en equipo no se relaciona con el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023

**H<sub>a</sub>.** El trabajo en equipo se relaciona con el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023

**Tabla 16***Correlación entre el trabajo en equipo y compromiso docente*

			Trabajo en equipo	Compromiso docente
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coef. de correlación	1,000	,288*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	66	66
	Compromiso docente	Coef. de correlación	,288*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	66	66

**\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).**

En la tabla 16 se presenta que el p-valor es 0.02 está por debajo de 0.05 lo que implica que hay evidencias para no aceptar la hipótesis nula. Esto significa que se aceptaría la hipótesis alternativa que infiere la relación entre el trabajo en equipo y el compromiso docente con coeficiente de correlación 0.29 que determina una correlación positiva y media entre ambas variables (Mondragón, 2014).

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre competencias directivas y compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023 por lo que se contrastó la hipótesis general utilizando la prueba de correlación Rho de Spearman ya que se comprobó que los datos no siguen una distribución normal. Al analizar la correlación se obtuvo un valor de significancia de 0.03 menor a 0.05 lo que demostró que existe correlación entre ambas variables. Además, el coeficiente de correlación fue de 0.267 que evidenció una correspondencia positiva que implica que ha mayor nivel de competencias directivas se le asocia un mejor compromiso docente, pero como el coeficiente de correlación es menor a 0.30 se concluye que el grado de correlación es débil. Este hallazgo coincidió con el estudio desarrollado por Sagredo (2019) en Chile quien identificó la correspondencia entre una adecuada gestión directiva y el compromiso docente. Además, demostró que gracias a una pertinente gestión directiva se generó un buen clima en la institución permitiendo el trabajo colaborativo lo que trajo como consecuencia la satisfacción y el compromiso, en consecuencia, se lograron cumplir los objetivos de la institución. Por tanto, ambos estudios coincidieron en tomar en cuenta el liderazgo, trabajo en equipo y habilidades comunicativas para alcanzar un pertinente nivel de competencias directivas, poniendo en evidencia que el manejo de habilidades directivas favorece el éxito de la institución (Serrano, 2017).

Por otro lado, se discrepa con los hallazgos de Campos (2023) al reconocer que en su estudio el mayor porcentaje de los docentes, el 76%, alcanzaron un nivel regular en competencias directivas y en compromiso de gestión escolar el porcentaje superior, 58.7%, presentaron un nivel alto, a diferencia de los resultados de este estudio en el que se encontró que el 75% alcanzaron nivel alto en competencia directiva y el 81.8% consiguió un nivel alto en compromiso docente. La diferencia se argumenta en que para Campos (2023) la competencia directiva se sustenta en la planificación y destinación de responsabilidades por lo que resulta necesario que en el momento en que los directivos asignen puestos consideren que sean asumidos por personas eficientes con el fin de que diseñen

y estructuren estrategias eficaces para la institución (FAO, 2015 y OCDE,2014). A partir de lo expuesto se destaca la importancia del manejo de habilidades directivas de los directores ya que da confianza y motiva a que los docentes se comprometan con su práctica pedagógica y así cumplir con las metas trazadas en la institución lo que justificaría la necesidad de considerar destrezas de planificación y las habilidades directivas dirigidas hacia el logro de objetivos coincidiendo con lo expuesto por SERVIR (2017).

Entre tanto, al demostrar la hipótesis general de esta investigación se concurre con Suarez (2023) quien demostró que el mayor porcentaje de 76.8% percibe un nivel alto de competencias directivas. Esta similitud en ambos resultados se podría explicar a partir de que ambos estudios se consideraron las mismas dimensiones resaltando la importancia de las capacitaciones, talleres y especializaciones en la dirección de instituciones educativas para el desarrollo de habilidades intratécnicas tales como la capacidad de liderazgo destrezas de comunicación, empatía y organización que son indicadores de las competencias directivas (García, 2001).

Los mencionados resultados no presentaron similitud con el estudio desarrollado por Vargas (2019), encontrando un mayor porcentaje del 65.4% que considera algo deficiente las competencias directivas las cuales se fundamentan en el logro de cumplimiento de los objetivos de la institución (Cardona y Chinchilla, 1999). Esto implica que los directores deberían afianzar sus conocimientos de competencias directivas y desarrollar destrezas para que estimulan la identificación con la institución y la realización de una pertinente gestión incentivando el compromiso laboral de los docentes.

Asimismo, en los resultados descriptivos de este estudio en relación al compromiso docentes, el mayor porcentaje representado por el 81.8% percibió un nivel medio de compromiso docente mientras que el menor porcentaje de 18.2% percibió el nivel alto. Los hallazgos descriptivos respecto al compromiso docente concurren con el trabajo realizado por Ramos (2022) quien evidenció que el 75% percibió un nivel medio de compromiso docente basado en la identificación del

docente con la institución, así como la responsabilidad que asume como educador dentro y fuera del aula el que está vinculado con el cumplimiento de funciones del docente para lograr el aprendizaje de los educandos (Fullan, 2013). El resultado descriptivo contribuyó en presentar un diagnóstico respecto al compromiso docente donde se observó la necesidad de que los directivos incorporen acciones de mejora para incentivar el compromiso docente (Yousef, 2017).

Adicionalmente, los resultados no coinciden con lo evidenciado por Mamani (2022) quien verificó que existe correspondencia positiva y moderada entre el manejo de competencias digitales y compromiso docente, pero comprobó que el mejor porcentaje de 65.3% percibió un adecuado de compromiso docente lo que reflejó una fuerte identificación con la institución que está asociado a una adecuada práctica pedagógica hacia el logro de los objetivos de la institución (López de Maturana, 2010) .

Adicionalmente, para responder a la primera pregunta de los problemas específicos se contrastó la primera hipótesis específica obteniéndose que existe asociación entre la orientación al conocimiento y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023, puesto que en la prueba Rho de Spearman se obtuvo un p-valor de 0.024 menor a 0.05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula y por ende, comprobar la primera hipótesis específica. Adicionalmente, como el coeficiente de correlación fue 0.277 se comprobó que a mayor orientación al conocimiento se asocia un mayor compromiso docente y como el valor del coeficiente es menor a 0.3 el grado de correlación es débil. De lo expuesto, se rescata que para el desarrollo de las competencias directivas se debe integrar los conocimientos las destrezas y actitudes frente al desempeño de funciones en la institución (Hellriegel et al., 2010., Martínez et al., 2016 y Serrano,2017). En este sentido el indicador de que los directivos presenten los conocimientos pertinentes favorece el desarrollo de un mejor compromiso docente, como por ejemplo el poseer competencias digitales permite el aprovechamiento recursos adicionales.

Los hallazgos de este estudio no coincidieron con el estudio desarrollado por Suarez (2023) quien comprobó que el 58.6% del personal de las instituciones

educativas presentaron un nivel alto de competencias directivas entendiéndola como las habilidades que deben poseer los líderes de las instituciones tomando en consideración las mismas dimensiones del presente estudio por lo que se requiere programas y talleres para que los educadores reafirmen sus conocimientos de habilidades directivas. Además, los resultados descriptivos no guardan relación en el estudio realizado por Espinoza (2022) quien evidenció que el 91.4%, la mayor cantidad de educadores y del personal directivo presentaron un bajo nivel en habilidades directivas a pesar de que se consideró el mismo autor base en ambas investigaciones destacando la función cognitiva para hacer frente de manera efectiva a los requerimientos de la institución (Miraya, 2017).

El aporte de este resultado se enfoca en dar a conocer a los directivos de las instituciones educativas la importancia del conocimiento de modelos de gestión directiva por lo que se recomienda que sean capacitados adecuadamente para que puedan implementar y poner en práctica los conocimientos adquiridos, ya que de acuerdo a Cardona (1999) el desarrollo de competencias directivas implica el manejo de habilidades estratégicas, intratécnicas y de eficiencia personal para lo que se necesita tener los conocimientos de esta habilidad para estimular las destrezas de los trabajadores, generar confianza y compromiso con la institución sin dejar de lado su crecimiento personal y/o profesional de ser el caso.

De la misma forma, para responder a la segunda pregunta de los problemas específicos se contrastó la segunda hipótesis específica obteniéndose que existe correspondencia entre el liderazgo y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023, puesto que en la prueba Rho de Spearman se obtuvo un p-valor de 0.038 menor a 0.05 lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa y desde que el coeficiente de asociación es 0.256 comprobó una correspondencia positiva, es decir, que a mayor nivel de liderazgo se le vincula un mayor grado de compromiso docente y como el coeficiente es menor es inferior a 0.3 se concluye que la potencia de correlación entre ambas variables es débil. Este resultado coincidió con la investigación realizada por Ramos (2022) quien afirmó que un pertinente liderazgo favorece una adecuada gestión directiva logrando un mejor compromiso docente.

En cuanto a los resultados descriptivos de esta investigación, el mayor porcentaje representado por el 77.3% de docentes percibió un nivel alto en liderazgo y el resto consideraba que los directivos tenían un nivel regular. Estos resultados coincidieron con lo estudiado por Bedoya et al. (2020) quienes afirmaron que los directivos han desarrollado un mayor nivel en liderazgo dentro de las destrezas de competencias directivas. Además, Vela-Quico et al. (2020) sostienen que se requiere el logro de un grado alto de liderazgo para alcanzar una alta competencia directiva lo que les ha permitido inclusive diseñar una escala de valoración de esta competencia tomando en cuenta que si los directivos poseen un alto nivel de liderazgo pedagógico entonces presentan un alto nivel de competencias directivas.

Análogamente, para responder a la tercera interrogante de los problemas específicos se contrastó la tercera hipótesis específica obteniéndose que existe correspondencia entre las habilidades comunicativas y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023, ya que en la prueba Rho de Spearman se encontró que el valor de  $p$  es 0.011 menor 0.05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula y por ende, demostrar la tercera hipótesis específica. Además, como el coeficiente de correlación fue de 0.310 se comprobó un vínculo directo lo que significa que a mayor nivel en habilidades de comunicación le corresponde un mejor compromiso docente y desde que el coeficiente es mayor que 0.3 se identificó que el grado de correlación es moderado.

Cabe agregar los resultados descriptivos respecto a las habilidades de comunicación que evidenciaron que la mayor parte de los docentes, el 69.7%, percibieron un nivel alto en habilidades de comunicación resaltando la consideración de esta dimensión a partir de que Hellriegel et al. (2010) sostienen que para lograr un adecuado nivel de competencias directivas es indispensable una gestión adecuada y además una pertinente relación de los directivos con las demás personas de la institución lo cual se logra si se tiene un buen manejo de habilidades comunicativas que son necesarias para transmitir un mensaje y para entender las distintas problemáticas que se puede enfrentar en la institución.

Adicionalmente, para responder a la cuarta interrogante de los problemas específicos se contrastó la cuarta hipótesis específica obteniéndose que existe correspondencia entre los valores éticos y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023, puesto que en la prueba Rho de Spearman se obtuvo valor de significancia, valor de  $p$ , de 0.31 menor a 0.05 lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa y comprobar la cuarta hipótesis específica. Conjuntamente, como el coeficiente fue 0.266 se corroboró un vínculo directo entre las variables lo que significó que a mayor nivel en valores se le vincula un mejor compromiso docente y a partir de que coeficiente obtenido es menor que 0.3 se demostró un grado de correlación débil.

En cuanto a los resultados de esta investigación, el 75.8% de los educadores percibieron un nivel alto en valores éticos. Se destaca esta habilidad ya que los directivos deberían trabajar de manera solidaria y humana respetando los diversos puntos de vista y valorando la labor de cada uno de los integrantes de la institución (Puga y Martínez, 2008). Este indicador se asocia al compromiso normativo que es una de las dimensiones de compromiso docente que se asocia al cumplimiento de funciones, reglas y normatividad de la institución.

Además, para responder a la quinta interrogante de los problemas específicos se contrastó la quinta hipótesis específica obteniéndose que existe correspondencia entre el trabajo en equipo y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023, puesto que en la prueba Rho de Spearman se obtuvo un  $p$ -valor de 0.019 menor a 0.05 lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa y en consecuencia verificar la quinta hipótesis específica. Del mismo modo, como el valor de la correlación fue 0.288 se demostró una asociación directa lo que implicó que frente a un mejor trabajo en equipo le corresponde un mayor compromiso docente y desde que el coeficiente es menor a 0.3 se verificó que el nivel de correlación es débil.

Asimismo, respecto a los resultados descriptivos, el 72.7% de educadores percibió un nivel alto en trabajo en equipo. Se resalta el desarrollo de la destreza

trabajo en equipo para el logro de una buena gestión directiva desde que Martínez (2013) afirma que parte de las competencias directivas son las competencias gerenciales las cuales se logran ante un adecuado manejo de empoderamiento y trabajo en equipo. Por ende, se destaca la importancia del manejo de trabajo en equipo para generar un vínculo armonioso para que se logre integrar las responsabilidades para cumplir con las metas de la institución (Puga y Martinez, 2008).

Adicionalmente, se destaca el aporte de Selamat y Nordin (2014) quienes afirman que el compromiso docente favorece el logro de una educación de calidad ya que el docente presenta disposición para invertir tiempo adicional al de su labor en el aula para el logro de los objetivos de la institución (Altun, 2017). Esta actitud es necesaria para que el docente pueda enfrentar las diferentes situaciones que se puedan presentar (Fuentealba y Imbarack, 2014). Una implicancia es resaltar que las instituciones requieren un alto grado de compromiso docente puesto que está asociado a una actitud positiva y satisfacción en el desempeño de los educadores (Moé et al., 2010).

Otra implicancia importante de los resultados de este estudio permitió identificar que ante un mejor compromiso docente se le asocia un mayor compromiso de los estudiantes lo que crea un ambiente en el que estos se encuentren más motivados favoreciendo un mejor desempeño académico (Alrashidi et al., 2017). Además, es necesario reconocer que un alto compromiso docente permite el desarrollo de actitudes positivas hacia su quehacer pedagógico generando un mejor clima en el aula, de esta manera los discentes perciben emociones positivas lo que aporta a un mejor aprendizaje.

## VI. CONCLUSIÓN

### **Primera:**

Se verificó el objetivo general puesto que se determinó la conexión entre las competencias directivas y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023, a partir de que en la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo un valor de  $p=0.030$  inferior a 0.05 lo que justificó que se rechace la hipótesis nula, además, el coeficiente de correlación fue 0.267 lo que demostró que a mayor nivel de competencias directivas, mayor compromiso docente pero el nivel de correlación fue débil al ser menor a 0.3.

### **Segunda:**

Se comprobó el primer objetivo específico puesto que se estableció la relación entre la orientación al conocimiento y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023, a partir de que en la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo un valor de  $p=0.024$  por debajo de 0.05 lo que implicó que se desestime la hipótesis nula, adicionalmente, el coeficiente de correlación fue 0.277 lo que pone de manifiesto que a mayor nivel de orientación al conocimiento, mayor compromiso docente pero el grado de correlación fue débil al ser inferior a 0.3.

### **Tercera:**

Se demostró el segundo objetivo específico puesto que se precisó la asociación entre el liderazgo y compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023, tomando en cuenta que en la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo un valor de  $p=0.038$  inferior a 0.05 lo que justificó que se rehuse la hipótesis nula, además, el coeficiente de correlación fue 0.267 lo que declaró que a mayor nivel liderazgo, mayor compromiso docente y el nivel de correlación fue débil al ser menor a 0.3.

**Cuarta:**

Se verificó el tercer objetivo específico puesto que se estableció la correspondencia entre las habilidades comunicativas y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023, en función de que en la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo un valor de  $p=0.011$  inferior a 0.05 lo que justificó que se desestime la hipótesis nula, además, el coeficiente de correlación fue 0.310 lo que demostró que a mayor grado de habilidades comunicativas, mayor compromiso docente pero el nivel de correlación fue débil al ser menor a 0.3.

**Quinta:**

Se comprobó el cuarto objetivo específico puesto que se determinó el vínculo entre los valores éticos y el compromiso docente de las IE de Surco, 2023, tomando en consideración de que en la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo un valor de  $p=0.031$  inferior a 0.05 lo que justificó que se rechace la hipótesis nula, además, el coeficiente de correlación fue 0.266 lo que demostró que a mayor nivel de valores éticos, mayor compromiso docente pero el nivel de correlación fue débil al ser menor a 0.3.

**Sexta:**

Se demostró el quinto objetivo específico a partir de que se precisó la correlación entre el trabajo en equipo y el compromiso docente de las IE de una REI de Lima, 2023, a partir de que en la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo un valor de  $p=0.019$  inferior a 0.05 lo que justificó que se rechace la hipótesis nula, además, el coeficiente de correlación fue 0.288 lo que demostró que a mayor grado de trabajo en equipo, mayor compromiso docente pero el nivel de correlación fue débil al ser inferior a 0.3.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda que los directores de las IE de una REI de Lima planifiquen e implementen talleres de capacitación sobre el manejo de competencias directivas las cuales se enfoquen en el reconocimiento del desempeño docente y en su nivel de satisfacción para mejorar el compromiso docente.

### **Segunda:**

Se recomienda que los directores se capaciten en los conocimientos sobre el manejo de competencias directivas para que sean implementados en la institución educativa y así replicar sus conocimientos a los docentes fomentando un mejor compromiso en ellos.

### **Tercera:**

Se recomienda que los directores ejecuten talleres de capacitación de liderazgo para que los docentes apliquen las estrategias aprendidas en sus correspondientes aulas e influya de manera oportuna en el pensamiento y comportamiento de los estudiantes favoreciendo el compromiso de los docentes.

### **Cuarta:**

Se recomienda que los directores ejecuten talleres de capacitación enfocadas en el logro de habilidades de comunicación donde los docentes desarrollen técnicas de oratoria, estrategias de escritura para lograr transmitir los mensajes de manera oportuna lo que le ayudará a generar confianza y así desarrollar un mejor compromiso con la institución ya que está aportando en su formación profesional.

### **Quinta:**

Se recomienda que los directores pongan en práctica el uso de valores éticos en su desempeño y enfatizan el respeto a la opinión de los demás, el compromiso solidario y humano para que los educadores mantengan un

clima laboral adecuado en el que se desarrolle un mejor vinculo con la institución y con el cumplimiento de sus objetivos.

**Sexta:**

Se recomienda que los directores desarrollen proyectos de mejora que requieran que los docentes trabajen en equipo en la solución de los problemas de la institución para que se sientan mas identificados con la institución y de esta manera se genere un mayor compromiso docente.

## REFERENCIAS

- Alrashidi, O., Phan, H. y Ngu, B. (2016). Academic engagement: An overview of its definitions, dimensions, and major conceptualizations. *International Education Studies*, 9 (12), 41-52. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n12p41>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. (Sexta edición). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL.
- Altun, M. (2017). The Effects of Teacher Commitment on Student Achievement: A Case Study in Iraq. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7. <https://doi-org/10.6007/IJARBSS/v7-i11/3475>
- Atak, M. (2011). A research on the relation between organizational commitment and learning organization. *African Journal of Business Management*, 5 (14), 5612-5616. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.1672>
- Bedoya, C., Murillos, G. y González, C. H. (2020). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23(4), 685-708. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición Pearson Educación.
- Campos, W. (2023). *Competencias directivas y compromiso de gestión escolar percibidos por los docentes de instituciones educativas públicas. Ancash, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111496/Campos\\_VWW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111496/Campos_VWW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cardona, P., & Chinchilla, N. (1999). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. *Harvard Deusto Business Review*, (89), 10-27
- Choi, P., & Tang, S. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and Teacher Education*, 25 (5), 767-777. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.01.005>.

- Díaz, A, y Hernández, G (2002). *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Erazo, P. y Riaño, M. (2021). Relationship between happiness at work and job performance: a bibliometric analysis, evolution and trends. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (64), 241–280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?. *Estudios Gerenciales*, (96),31-55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21209602>
- Espinoza, A. (2022). *Competencias directivas y funciones administrativas en instituciones del distrito 09D04 de Guayaquil, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108181>
- Fuentealba, R., & Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios pedagógicos*, 40, 257-273. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000200015>
- Fullan, M. (2013). *Change: making it happen in your school and system*. ICSEI International Congress for School Effectiveness and Improvement. Santiago de Chile.
- García, P., Cardona, P., & Chinchilla, N. (2001). *Las competencias directivas más valoradas. Ocasional paper*. Barcelona: IESE Publishing.
- Hargreaves, A., Earl, L., Moore, S., & Manning, S. (2003). *Aprender a cambiar*. Barcelona: Octaedro.
- Hellriegel, D., Jackson E. y Slocum J. (2010). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. Cengage Learning Editores.
- Hernández, J., Espinosa, F., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., Carillo, S., & Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587- 601.

<https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>

- Jiang, J., Vauras, M., Volet, S. & Wang, Y. (2016). Teachers' emotions and emotion regulation strategies: Self- and students' perceptions. *Teaching and Teacher Education*, 54, 22-31. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.tate.2015.11>.
- Joo, B. y Lee, I. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, And Subjective Well-Being. *Evidence-based HRM*, 5(2), 206-221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Kahn, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327-342. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1235085>
- Klassen, R., & Ming, C. (2010). The Occupational Commitment and Intention to Quit of Practicing and Pre-Service Teachers: Influence of Self-Efficacy, Job Stress, and Teaching Context. *Contemporary Educational Psychology*, 36 (2), 143-129.
- Kwan, Y. (2012). The Relationship between the Catholic Teacher's Faith and Commitment in the Catholic High School. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 5 (2), 117-139.
- López-Roldán, P., Fachelli, S. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf)
- López de Maturana, S. (2010). *Los buenos profesores: educadores comprometidos con un proyecto educativo (2a ed.)*. La Serena, Chile: Universidad de la Serena.
- Mamani, R. (2022). *Competencias TIC y compromiso docente en la I.E. Manuel Flores Calvo-Tacna, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4826>
- Martínez, B. (2013). Evaluación del uso de las competencias laborales en la industria de la construcción en el Distrito Federal. *Economía Informal*, 379, 85-109. [https://doi.org/10.1016/S0185-0849\(13\)71316-1](https://doi.org/10.1016/S0185-0849(13)71316-1)

- Martínez, M., Hernández, M. C. y Gómora, J. Y. (2016). Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(12). <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966017>. Pdf
- Meyer, J.P et al. (1991). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*
- Ministerio de Educación del Perú (2019). *Resolución Viceministerial N011-2019-MINEDU*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/257544-011-2019-minedu>
- Miraya, R. M. (2017). *Competencia laboral y la calidad del servicio en la atención a los ciudadanos en el Servicio de Administración Tributaria*. Lima, 2017 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15323>
- Moé, A., Pazzaglia, F., & Ronconi, L. (2010). When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 26 (5), 1145-1153.
- Mondragón, M. (2014). Uso de correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104.
- Nias, J. (1981). Commitment and motivation in primary school teachers. *Educational Review*, 33 (3), 181-190. <https://doi.org/10.1080/0013191810330302>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Quinta edición: Bogotá, Colombia.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2014). *Competency framework*. [https://www.oecd.org/careers/competency\\_framework\\_en.pdf](https://www.oecd.org/careers/competency_framework_en.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO, 2015). *Agroindustrias para el desarrollo*. <https://www.fao.org/3/i3125s/i3125s.pdf>
- Puga, J., Martínez, L. (2008). Competencias directivas en escenarios globales. *Estudios gerenciales*, 24 (109), 87-103.

[https://www.researchgate.net/publication/40999397\\_Competencias\\_Directivas\\_En\\_Escenarios\\_Globales/link/02e7e515c81f82c70b000000/download](https://www.researchgate.net/publication/40999397_Competencias_Directivas_En_Escenarios_Globales/link/02e7e515c81f82c70b000000/download)

- Quero, M. (2010). Reliability and Cronbach's Alpha coefficient. *Telos. Journal of Interdisciplinary Studies in Social Sciences*, 12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>.
- Ramos, G. (2022). *Gestión directiva y compromiso docente en una Institución Educativa Pública, Huancayo 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78272>
- Razak, N.A., Darmawan, G.N., Keeves, J.P. (2009). Teacher Commitment. En L. J. Saha y A. G. *International Handbook of Research on Teachers and Teaching*, 343-360. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-73317-3\\_22](https://doi.org/10.1007/978-0-387-73317-3_22)
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik Soluciones Educativas. <https://onx.la/d5314>
- Rodríguez, Y., & Sánchez, F. (2020). Las Competencias Laborales y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pira – 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64435/Rodríguez\\_MYG-Sanchez\\_MFDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64435/Rodríguez_MYG-Sanchez_MFDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1-23. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Sánchez, J. A. (2018). Funciones, competencias y habilidades. Madrid: Escuela Nacional de Sanidad. [https://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500686/n9.2\\_funciones\\_\\_competencias\\_y\\_habilidades\\_directivas.pdf](https://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500686/n9.2_funciones__competencias_y_habilidades_directivas.pdf)
- Serrano, G. (2017). Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 208-216. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.03.004>

- Selamat, N., & Nordin, N. (2014). Teacher's commitment and emotional intelligence: evidence from Malaysian schools. *International journal of Science Commerce and Humanities*, 2-3, 49-59.
- Servir. (2017). Diccionario de competencias genéricas del grupo de directivos públicos. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346696/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>
- Siri, A. Gede, W., Sukaatmadja, I. y Ganesha A. (2020). Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism. *Cogent Business & Management*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1781993>
- Sisto, V. (2011). Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de 'profesionalización' para la educación en Chile. *Signo y Pensamiento*, 31(59), 178-192.
- Suarez, J. (2023). *Competencias directivas y calidad educativa en una institución educativa, Comas 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110388>
- UNICEF (2018). *Un mundo listo para aprender: Dar prioridad a la educación de calidad en la primera infancia. Perú*. <https://n9.cl/bptid2018.pdf>
- Vargas, Z. (2019). *Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/274>
- Vela-Quico, G., Cáceres-Coaquira, T., Vela-Quico, A., Gamero-Torres, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 376-400. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599952>
- Yousef, D. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217>
- UNICEF (2018). *Un mundo listo para aprender: Dar prioridad a la educación de calidad en la primera infancia. Perú*.

<https://www.unicef.org/media/file/Unmundo-preparado-para-aprender2018.pdf>

Urrutia, M., Barrios, S., Gutiérrez, M., & Mayorga, M. (2014). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. *Educación Médica Superior*, 28(3), 547-558. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412014000300014&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000300014&lng=es&tlng=es).

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
Competencias directivas	Puga y Martínez (2008) sostienen que las competencias directivas son destrezas y fortalezas de todo individuo debe tener para la realización de sus tareas y responsabilidades en una institución u organización.	Las dimensiones de competencias directivas planteadas por Puga y Martínez (2008) son: Orientado al conocimiento, liderazgo, habilidades, valores éticos y trabajo en equipo.	Orientado al conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recopila información</li> <li>Compara información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.</li> <li>El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.</li> <li>El director recopila información del sector educación y se</li> <li>halla disponible en la página de la institución educativa</li> <li>El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.</li> <li>El director facilita información actualizada a los docentes tutores</li> <li>El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica</li> </ul>	Ordinal  Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Bueno Regular Malo
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Influye</li> <li>Dirige</li> <li>Apoya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.</li> <li>El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.</li> <li>El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.</li> <li>El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.</li> <li>El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.</li> <li>El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa</li> </ul>		
			Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recibe mensajes</li> <li>Trasmite mensajes</li> <li>Asertividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.</li> <li>El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia</li> <li>El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.</li> </ul>		

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas</li> <li>• El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.</li> <li>• El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.</li> </ul>		
			Valores éticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Honestidad</li> <li>• Respeto</li> <li>• Tolerancia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.</li> <li>• El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.</li> <li>• El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.</li> <li>• El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.</li> <li>• El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.</li> <li>• El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.</li> </ul>		
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Confianza</li> <li>• Apoyo mutuo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo</li> <li>• El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.</li> <li>• El director designa funciones específicas a los docentes, adre de familia y estudiantes.</li> <li>• El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.</li> <li>• El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.</li> <li>• El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.</li> </ul>		

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE COMPROMISO DOCENTE

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
Compromiso docente	Fuentesalba e Imbarack (2014) el compromiso docente es la acción, la puesta en práctica y el actuar de los educandos que sienten una identificación por la organización institucional, lo que implica que se adecuan a los cambios y las mejoras planteadas de acuerdo a los requerimientos de los estudiantes.	Meyer et al. (1991) identificó tres dimensiones en la variable compromiso docente. Las dimensiones son: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso de normatividad	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción laboral.</li> <li>• Identidad.</li> <li>• Fidelidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siente usted que no puede dejar de laborar en la institución educativa.</li> <li>• Tiene una estima especial por la institución.</li> <li>• Su labor en la institución cubre sus expectativas profesionales.</li> <li>• Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.</li> <li>• Siente que en la institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.</li> <li>• Se siente identificado con la gestión de sus autoridades.</li> <li>• Se siente identificado con la institución.</li> <li>• No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.</li> <li>• Siente que el único lugar donde trabaja a gusto es su institución educativa.</li> <li>• Es leal con la gestión de su máxima autoridad del centro educativo</li> </ul>	Ordinal  Nunca Casi nunca  Regularmente  Casi siempre  Siempre	Alto Medio Bajo
			Compromiso de continuación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidad laboral.</li> <li>• Inversión económica</li> <li>• Inversión de tiempo.</li> <li>• Tiempo de servicio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.</li> <li>• Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.</li> <li>• Si se presenta otra oportunidad laboral dejaría su centro de labores.</li> <li>• Considera que está perdiendo el tiempo en la institución.</li> <li>• Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.</li> <li>• Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.</li> <li>• El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.</li> <li>• Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.</li> </ul>		

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tiempo de servicio es su mayor beneficio en la institución.</li> <li>• Considera que labora en esta institución debido a que necesita un ingreso económico.</li> </ul>		
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo profesional.</li> <li>• Cumplimiento del deber.</li> <li>• Compromiso laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.</li> <li>• Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.</li> <li>• Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.</li> <li>• Es necesario que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.</li> <li>• Basta un agradecimiento para que se sienta recompensado por su trabajo.</li> <li>• Trabaja en esta institución solo hasta encontrar otra oportunidad laboral.</li> <li>• Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.</li> <li>• Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.</li> <li>• Usted es de los docentes que cumple su horario laboral y se retira.</li> <li>• Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.</li> </ul>		

**ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS DIRECTIVAS**

Estimado docente el propósito del cuestionario busca medir la variable competencias directivas, en tal sentido ruego responder de manera honesta y seria dada su importancia.

No hay respuestas buenas o malas, siendo completamente anónimo. Agradeciendo su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

**Datos informativos**

a. **Edad:** \_\_\_\_\_ años

b. **Sexo:** \_\_\_\_\_

c. **Relación laboral:**

contratado ( )

nombrado ( )

**Instrucciones:** Leer detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

**Escala de Likert:**

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

<b>Preguntas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>D1. ORIENTADO AL CONOCIMIENTO</b>						
1	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.					
2	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.					
3	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa.					
4	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.					
5	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.					
6	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica.					
<b>D2. LIDERAZGO</b>						
7	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.					
8	El director influye en los docentes para que asuman					



	compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.					
9	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.					
10	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.					
11	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.					
12	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes.					
<b>D3. HABILIDADES DE ECOMUNICACIÓN</b>						
13	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.					
14	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia					
15	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.					
16	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas					
17	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.					
18	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.					
<b>D4. VALORES ÉTICOS</b>						
19	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.					
20	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.					
21	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.					
22	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.					
23	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.					
24	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.					
<b>D5. TRABAJO EN EQUIPO</b>						
25	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo					
26	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.					
27	El director designa funciones específicas a los docentes, adnes de familia y estudiantes.					
28	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.					
29	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.					
30	El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.					

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Estimado docente el propósito del cuestionario busca medir la variable compromiso docente, en tal sentido ruego responder de manera honesta y seria dada su importancia.

No hay respuestas buenas o malas, siendo completamente anónimo. Agradeciendo su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta.

**Instrucciones:** Leer detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Escala de Likert:

Nunca	1
Casi nunca	2
Regularmente	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Preguntas		1	2	3	4	5
<b>D1. Compromiso afectivo</b>						
1	Siente usted que no puede dejar de laborar en la institución educativa.					
2	Tiene una estima especial por la institución.					
3	Su labor en la institución cubre sus expectativas profesionales.					
4	Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.					
5	Siente que en la institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.					
6	Se siente identificado con la gestión de sus autoridades.					
7	Se siente identificado con la institución.					
8	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.					
9	Siente que el único lugar donde trabaja a gusto es su institución educativa.					
10	Es leal con la gestión de su máxima autoridad del centro educativo					
<b>D2. Compromiso de continuación</b>						
11	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.					
12	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.					
13	Si se presenta otra oportunidad laboral dejaría su centro de labores.					
14	Considera que está perdiendo el tiempo en la institución.					
15	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.					
16	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.					
17	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.					



18	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.					
19	El tiempo de servicio es su mayor beneficio en la institución.					
20	Considera que labora en esta institución debido a que necesita un ingreso económico.					
<b>D3. Compromiso normativo</b>						
21	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.					
22	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.					
23	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.					
24	Es necesario que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.					
25	Basta un agradecimiento para que se sienta recompensado por su trabajo.					
26	Trabaja en esta institución solo hasta encontrar otra oportunidad laboral.					
27	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.					
28	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.					
29	Usted es de los docentes que cumple su horario laboral y se retira.					
30	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.					

## ANEXO 4: MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Las competencias directivas y compromiso docente de las instituciones educativas de una REI de Lima,2023

**Investigadora:** Solorzano Sanchez de Huanca, Giovanna Gladys

## Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Las competencias directivas y compromiso docente de las instituciones educativas de una REI de Lima,2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre las competencias directivas y el compromiso docente de las instituciones educativas de una REI de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....  
La importancia de este estudio se enfoca en el aporte que brindará respecto a los conceptos asociados con competencias directivas y compromiso docente, asimismo se estudiará y presentará la relación que existe entre ambas variables.

## Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Las competencias directivas y compromiso docente de las instituciones educativas de una REI de Lima,2023”. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 13 minutos y se realizará en el ambiente de .....de la institución .....  
Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (**principio de autonomía**):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (**principio de No maleficencia**):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (**principio de beneficencia**):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (**principio de justicia**):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) ..... email: ..... y Docente asesor (Apellidos y Nombres) ..... email:

.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

**ANEXO 5: MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario que mide competencias directivas**”. 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Raúl Delgado Arenas
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

**2. Propósito de la evaluación**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

**3. Datos de escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide competencias directivas
Autor:	Ampuero Huaraca Flor de María Adaptado por Suárez Leandro Jesús
Procedencia:	Huancayo
Administración:	Docentes
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución educativa
Significación:	La prueba consta de 30 ítems que se encuentra dividido en cinco dimensiones. La primera dimensión es de 6 preguntas, la segunda dimensión 6, la tercera dimensión 6 preguntas, la cuarta dimensión consta de 6 preguntas y la quinta dimensión consta de 6 preguntas con una escala Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia directiva: Puga y Martínez (2008) sostienen que las competencias directivas son destrezas y fortalezas de todo individuo debe tener para la realización de sus tareas y responsabilidades en una institución u organización.	Orientado al conocimiento	Sostiene que los gerentes no solo deben poseer experiencia, sino que deben tener formación profesional ya que estos tienen el deber de aportar en el desarrollo del personal proporcionándoles herramientas cognoscitivas con el fin de agregar valor a la institución
	Liderazgo	Se enfoca en la habilidad que tiene una persona para hacer frente como cabeza de grupo por lo que puede influir en los pensamientos y comportamientos de los otros integrantes del grupo
	Habilidades de comunicación	Se define como la capacidad de compartir mensajes de manera oportuna, lo que se complementa con la escritura clara y la aptitud clara para hablar.
	Valores éticos	Se fundamenta en la actuación de los directivos de forma ética lo que involucra el compromiso solidario y humano, respetando y valorando a las otras personas.
	Trabajo en equipo	Se refiere a la relación social armoniosamente, con el personal en común, que labora en forma colectiva para y llegar a una meta.

#### 5. Presentación de instrumentos para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Validando de toma de decisiones elaborado por Ramos (2022) De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	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
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión: Orientado al conocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: Valorar los vínculos afectivos que los empleados desarrollan en las organizaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Recopila información -Compara información	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.	4	4	4	
	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.	4	4	4	
	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa.	4	4	4	
	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	4	4	4	
	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.	4	4	4	
	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Liderazgo**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la habilidad que tiene una persona para hacer frente como cabeza de grupo por lo que puede influir en los pensamientos y comportamientos de los otros integrantes del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Influye -Dirige -Apoya.	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.	4	4	4	
	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	4	4	4	
	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.	4	4	4	
	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.	4	4	4	



	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	4	4	4	
	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes.	4	4	4	



- **Tercera dimensión: Habilidades de comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar capacidad de compartir mensajes de manera oportuna, lo que se complementa con la escritura clara y la aptitud clara para hablar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Recibe mensajes -Trasmite mensajes -Asertividad	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	4	4	4	
	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia	4	4	4	
	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	4	4	4	
	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas	4	4	4	
	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	4	4	4	
	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Valores éticos**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la actuación de los directivos de forma ética lo que involucra el compromiso solidario y humano, respetando y valorando a las otras personas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Honestidad -Respeto -Tolerancia	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	4	4	4	
	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	4	4	4	
	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.	4	4	4	
	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.	4	4	4	
	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.	4	4	4	
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.	4	4	4	



- **Quinta dimensión: Trabajo en equipo**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la relación social armoniosamente, con el personal en común, que labora en forma colectiva para y llegar a una meta.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Comunicación	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo	4	4	4	
-Confianza	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	4	4	4	
-Apoyo mutuo	El director designa funciones específicas a los docentes, adnes de familia y estudiantes.	4	4	4	
	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.	4	4	4	
	El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	

Dr. Raúl Delgado Arenas  
DNI 10366449



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario que mide competencias directivas**”. 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Noemí Teresa Julca Vera
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide competencias directivas
Autor:	Ampuero Huaraca Flor de María Adaptado por Suárez Leandro Jesús
Procedencia:	Huancayo
Administración:	Docentes
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución educativa
Significación:	La prueba consta de 30 ítems que se encuentra dividido en cinco dimensiones. La primera dimensión es de 6 preguntas, la segunda dimensión 6, la tercera dimensión 6 preguntas, la cuarta dimensión consta de 6 preguntas y la quinta dimensión consta de 6 preguntas con una escala Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.



**4. Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia directiva: Puga y Martínez (2008) sostienen que las competencias directivas son destrezas y fortalezas de todo individuo debe tener para la realización de sus tareas y responsabilidades en una institución u organización.	Orientado al conocimiento	Sostiene que los gerentes no solo deben poseer experiencia, sino que deben tener formación profesional ya que estos tienen el deber de aportar en el desarrollo del personal proporcionándoles herramientas cognoscitivas con el fin de agregar valor a la institución
	Liderazgo	Se enfoca en la habilidad que tiene una persona para hacer frente como cabeza de grupo por lo que puede influir en los pensamientos y comportamientos de los otros integrantes del grupo
	Habilidades de comunicación	Se define como la capacidad de compartir mensajes de manera oportuna, lo que se complementa con la escritura clara y la aptitud clara para hablar.
	Valores éticos	Se fundamenta en la actuación de los directivos de forma ética lo que involucra el compromiso solidario y humano, respetando y valorando a las otras personas.
	Trabajo en equipo	Se refiere a la relación social armoniosamente, con el personal en común, que labora en forma colectiva para y llegar a una meta.

**5. Presentación de instrumentos para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Validando de toma de decisiones elaborado por Ramos (2022) De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo(bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	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
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**

• **Primera dimensión: Orientado al conocimiento**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar los vínculos afectivos que los empleados desarrollan en las organizaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Recopila información -Compara información	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.	4	4	4	
	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.	4	4	4	
	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa.	4	4	4	
	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	4	4	4	
	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.	4	4	4	
	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Liderazgo**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la habilidad que tiene una persona para hacer frente como cabeza de grupo por lo que puede influir en los pensamientos y comportamientos de los otros integrantes del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Influye -Dirige -Apoya.	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.	4	4	4	
	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	4	4	4	
	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.	4	4	4	
	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.	4	4	4	
	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	4	4	4	
	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes.	4	4	4	



- **Tercera dimensión: Habilidades de comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar capacidad de compartir mensajes de manera oportuna, lo que se complementa con la escritura clara y la aptitud clara para hablar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Recibe mensajes -Trasmite mensajes -Asertividad	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	4	4	4	
	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia	4	4	4	
	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	4	4	4	
	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas	4	4	4	
	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	4	4	4	
	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Valores éticos**

- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la actuación de los directivos de forma ética lo que involucra el compromiso solidario y humano, respetando y valorando a las otras personas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Honestidad -Respeto -Tolerancia	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	4	4	4	
	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	4	4	4	
	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.	4	4	4	
	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.	4	4	4	
	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.	4	4	4	
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.	4	4	4	



- **Quinta dimensión: Trabajo en equipo**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la relación social armoniosamente, con el personal en común, que labora en forma colectiva para y llegar a una meta.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Comunicación	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo	4	4	4	
-Confianza	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	4	4	4	
-Apoyo mutuo	El director designa funciones específicas a los docentes, adre de familia y estudiantes.	4	4	4	
	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.	4	4	4	
	El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	

Dra. Noemí Teresa Julca Vera  
DNI 18837377



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario que mide competencias directivas**”. 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Edith Silva Rubio
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa (x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide competencias directivas
Autor:	Ampuero Huaraca Flor de María Adaptado por Suárez Leandro Jesús
Procedencia:	Huancayo
Administración:	Docentes
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución educativa
Significación:	La prueba consta de 30 ítems que se encuentra dividido en cinco dimensiones. La primera dimensión es de 6 preguntas, la segunda dimensión 6, la tercera dimensión 6 preguntas, la cuarta dimensión consta de 6 preguntas y la quinta dimensión consta de 6 preguntas con una escala Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.



**4. Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia directiva: Puga y Martínez (2008) sostiene que las competencias directivas son destrezas y fortalezas de todo individuo debe tener para la realización de sus tareas y responsabilidades en una institución u organización.	Orientado al conocimiento	Sostiene que los gerentes no solo deben poseer experiencia, sino que deben tener formación profesional ya que estos tienen el deber de aportar en el desarrollo del personal proporcionándoles herramientas cognoscitivas con el fin de agregar valor a la institución
	Liderazgo	Se enfoca en la habilidad que tiene una persona para hacer frente como cabeza de grupo por lo que puede influir en los pensamientos y comportamientos de los otros integrantes del grupo
	Habilidades de comunicación	Se define como la capacidad de compartir mensajes de manera oportuna, lo que se complementa con la escritura clara y la aptitud clara para hablar.
	Valores éticos	Se fundamenta en la actuación de los directivos de forma ética lo que involucra el compromiso solidario y humano, respetando y valorando a las otras personas.
	Trabajo en equipo	Se refiere a la relación social armoniosamente, con el personal en común, que labora en forma colectiva para y llegar a una meta.

**5. Presentación de instrumentos para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Validando de toma de decisiones elaborado por Ramos (2022) De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	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
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**

• **Primera dimensión: Orientado al conocimiento**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar los vínculos afectivos que los empleados desarrollan en las organizaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Recopila información	El director recopila información relevante y lo aplica en capacitaciones de la institución educativa.	4	4	4	
	El director recopila información de las normas vigentes e informa a los docentes.	4	4	4	
- Compara información	El director recopila información del sector educación y se halla disponible en la página de la institución educativa.	4	4	4	
	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica docente.	4	4	4	
	El director facilita información actualizada a los docentes tutores.	4	4	4	
	El director facilita información necesaria para la implementación de proyectos y planes de mejora de su práctica pedagógica	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Liderazgo**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la habilidad que tiene una persona para hacer frente como cabeza de grupo por lo que puede influir en los pensamientos y comportamientos de los otros integrantes del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Influye -Dirige -Apoya.	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.	4	4	4	
	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.	4	4	4	
	El director influye en los padres de familia para que participen activamente en la educación de sus hijos.	4	4	4	
	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.	4	4	4	
	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	4	4	4	
	El director lidera los procesos de la evaluación de la gestión de la institución educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Habilidades de comunicación**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar capacidad de compartir mensajes de manera oportuna, lo que se complementa con la escritura clara y la aptitud clara para hablar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Recibe mensajes -Trasmite mensajes -Asertividad	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	4	4	4	
	El director pone atención oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia	4	4	4	
	El director respeta las opiniones de docentes, padres de familia, estudiantes, etc.	4	4	4	
	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión, en relación a las metas previstas	4	4	4	
	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el dialogo, el consenso y la negociación.	4	4	4	
	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Valores éticos**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la actuación de los directivos de forma ética lo que involucra el compromiso solidario y humano, respetando y valorando a las otras personas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Honestidad -Respeto -Tolerancia	El director es honesto al comunicar cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la institución educativa.	4	4	4	
	El director realiza balances transparentes de las actividades económicas de la institución educativa.	4	4	4	
	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.	4	4	4	
	El director respeta los acuerdos y compromisos contraídos con los docentes y padres de familia.	4	4	4	
	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.	4	4	4	
	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Trabajo en equipo**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la relación social armoniosamente, con el personal en común, que labora en forma colectiva para y llegar a una meta.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Comunicación	El director promueve una comunicación fluida entre los miembros de los equipos de trabajo	4	4	4	
-Confianza	El director informa con claridad sobre los resultados que se espera de los equipos de trabajo en función de las metas previstas para la institución educativa.	4	4	4	
-Apoyo mutuo	El director designa funciones específicas a los docentes, adre de familia y estudiantes.	4	4	4	
	El director inspira confianza para pedir orientaciones respecto al cumplimiento de las comisiones de trabajo.	4	4	4	
	El director propicia el apoyo mutuo entre los docentes para el desarrollo de las actividades programadas en el PAT.	4	4	4	
	El director gestiona la participación organizada de los padres de familia y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje.	4	4	4	



Dra. Edith Silva Rubio

DNI 03701645

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario que mide el 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Raúl Delgado Arenas
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide compromiso docente
Autor:	Ramos Ñañez Giovanna
Procedencia:	Huancayo
Administración:	Docentes
Tiempo de aplicación:	13 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes de una institución educativa pública
Significación:	La prueba consta de 30 ítems que se encuentra dividido en tres dimensiones. La primera dimensión es de 10 preguntas, a segunda dimensión 10 y la tercera dimensión 10 preguntas, con una escala Nunca, Casi nunca, Regularmente, Casi siempre y Siempre.

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

Compromiso docente: Fuentealba e Imbarack (2014) afirma que es la acción, la puesta en práctica y el actuar de los educandos que sienten una identificación por la organización institucional, lo que implica que se adecuan a los cambios y las mejoras planteadas de acuerdo a los requerimientos de los estudiantes.	Compromiso afectivo	Se refiere a los vínculos afectivos que los empleados desarrollan en las organizaciones, esto se da como resultado de la satisfacción e identificación del empleado con la institución (Perak, 2016).
	Compromiso de continuidad	Se asocia a la disposición por seguir trabajando en la empresa lo que se evidencia en el pertinente desempeño del docente para cumplir con sus funciones para disminuir la posibilidad de renuncia.
	Compromiso de normatividad	Se vincula con el cumplimiento de funciones como parte de la institución, por lo que se deben cumplir con las reglas y normas.

### 5. Presentación de instrumentos para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de compromiso docente elaborado por Ramos (2022) De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	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
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**

• **Primera dimensión: Compromiso afectivo**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar los vínculos afectivos que los empleados desarrollan en las organizaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Satisfacción laboral.	Siente usted que no puede dejar de laborar en la institución educativa.	4	4	4	
- Identidad.	Tiene una estima especial por la institución.	4	4	4	
- Fidelidad.	Su labor en la institución cubre sus expectativas profesionales.	4	4	4	
	Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.	4	4	4	
	Siente que en la institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	4	4	4	
	Se siente identificado con la gestión de sus autoridades.	4	4	4	
	Se siente identificado con la institución.	4	4	4	
	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	4	4	4	
	Siente que el único lugar donde trabaja a gusto es su institución educativa.	4	4	4	
	Es leal con la gestión de su máxima autoridad del centro educativo	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Compromiso de continuación**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la disposición por seguir trabajando en la empresa lo que se evidencia en el pertinente desempeño del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Oportunidad laboral.	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	4	4	4	
-Inversión económica.	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.	4	4	4	
-Inversión de tiempo.	Si se presenta otra oportunidad laboral dejaría su centro de labores.	4	4	4	
-Tiempo de servicio.	Considera que está perdiendo el tiempo en la institución.	4	4	4	
	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	4	4	4	
	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	4	4	4	
	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	4	4	4	
	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	4	4	4	
	El tiempo de servicio es su mayor beneficio en la institución.	4	4	4	
	Considera que labora en esta institución debido a que necesita un ingreso económico.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Compromiso normativo**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el cumplimiento de funciones como parte de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Desarrollo profesional. -Cumplimiento del deber. -Compromiso laboral.	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	4	4	4	
	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	4	4	4	
	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	4	4	4	
	Es necesario que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	4	4	4	
	Basta un agradecimiento para que se sienta recompensado por su trabajo.	4	4	4	
	Trabaja en esta institución solo hasta encontrar otra oportunidad laboral.	4	4	4	
	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	4	4	4	
	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.	4	4	4	
	Usted es de los docentes que cumple su horario laboral y se retira.	4	4	4	
Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	4	4	4		



Dr. Raúl Delgado Arenas  
 DNI 10366449

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Las competencias directivas y compromiso docente de las instituciones educativas de una REI de Lima,2023**”. 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Noemí Teresa Julca Vera
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( x)      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario que mide compromiso docente
<b>Autor:</b>	Ramos Ñañez Giovanna
<b>Procedencia:</b>	Huancayo
<b>Administración:</b>	Docentes
<b>Tiempo de aplicación:</b>	13 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes de una institución educativa pública
<b>Significación:</b>	La prueba consta de 30 ítems que se encuentra dividido en tres dimensiones. La primera dimensión es de 10 preguntas, a segunda dimensión 10 y la tercera dimensión 10 preguntas, con una escala Nunca, Casi nunca, Regularmente, Casi siempre y Siempre.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso docente: Fuentealba e Imbarack (2014) afirma que es la acción, la puesta en práctica y el actuar de los educandos que sienten una identificación por la organización institucional, lo que implica que se adecuan a los cambios y las mejoras planteadas de acuerdo a los requerimientos de los estudiantes.	Compromiso afectivo	Se refiere a los vínculos afectivos que los empleados desarrollan en las organizaciones, esto se da como resultado de la satisfacción e identificación del empleado con la institución (Perak, 2016).
	Compromiso de continuidad	Se asocia a la disposición por seguir trabajando en la empresa lo que se evidencia en el pertinente desempeño del docente para cumplir con sus funciones para disminuir la posibilidad de renuncia.
	Compromiso de normatividad	Se vincula con el cumplimiento de funciones como parte de la institución, por lo que se deben cumplir con las reglas y normas.

#### 5. Presentación de instrumentos para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de compromiso docente elaborado por Ramos (2022) De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	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
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión: Compromiso afectivo**
- Objetivos de la Dimensión: Valorar los vínculos afectivos que los empleados desarrollan en las organizaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Satisfacción laboral. - Identidad. - Fidelidad.	Siente usted que no puede dejar de laborar en la institución educativa.	4	4	4	
	Tiene una estima especial por la institución.	4	4	4	
	Su labor en la institución cubre sus expectativas profesionales.	4	4	4	
	Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.	4	4	4	
	Siente que en la institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	4	4	4	
	Se siente identificado con la gestión de sus autoridades.	4	4	4	
	Se siente identificado con la institución.	4	4	4	
	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	4	4	4	
	Siente que el único lugar donde trabaja a gusto es su institución educativa.	4	4	4	
Es leal con la gestión de su máxima autoridad del centro educativo	4	4	4		

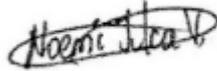
- **Segunda dimensión: Compromiso de continuación**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la disposición por seguir trabajando en la empresa lo que se evidencia en el pertinente desempeño del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Oportunidad laboral. -Inversión económica. -Inversión de tiempo. -Tiempo de servicio.	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	4	4	4	
	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.	4	4	4	
	Si se presenta otra oportunidad laboral dejaría su centro de labores.	4	4	4	
	Considera que está perdiendo el tiempo en la institución.	4	4	4	
	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	4	4	4	
	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	4	4	4	
	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	4	4	4	
	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	4	4	4	
	El tiempo de servicio es su mayor beneficio en la institución.	4	4	4	
	Considera que labora en esta institución debido a que necesita un ingreso económico.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Compromiso normativo**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el cumplimiento de funciones como parte de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Desarrollo profesional.	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	4	4	4	
-Cumplimiento del deber.	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	4	4	4	
-Compromiso laboral.	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	4	4	4	
	Es necesario que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	4	4	4	
	Basta un agradecimiento para que se sienta recompensado por su trabajo.	4	4	4	
	Trabaja en esta institución solo hasta encontrar otra oportunidad laboral.	4	4	4	
	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	4	4	4	
	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.	4	4	4	
	Usted es de los docentes que cumple su horario laboral y se retira.	4	4	4	
	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	4	4	4	



Dra. Noemí Teresa Julca Vera  
 DNI 18837377

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Las competencias directivas y compromiso docente de las instituciones educativas de una REI de Lima,2023**”. 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. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Edith Silva Rubio
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### 3. Datos de escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario que mide compromiso docente
<b>Autor:</b>	Ramos Ñañez Giovanna
<b>Procedencia:</b>	Huancayo
<b>Administración:</b>	Docentes
<b>Tiempo de aplicación:</b>	13 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Docentes de una institución educativa pública
<b>Significación:</b>	La prueba consta de 30 ítems que se encuentra dividido en tres dimensiones. La primera dimensión es de 10 preguntas, a segunda dimensión 10 y la tercera dimensión 10 preguntas, con una escala Nunca, Casi nunca, Regularmente, Casi siempre y Siempre.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso docente: Fuentealba e Imbarack (2014) afirma que es la acción, la puesta en práctica y el actuar de los educandos que sienten una identificación por la organización institucional, lo que implica que se adecuan a los cambios y las mejoras planteadas de acuerdo a los requerimientos de los estudiantes.	Compromiso afectivo	Se refiere a los vínculos afectivos que los empleados desarrollan en las organizaciones, esto se da como resultado de la satisfacción e identificación del empleado con la institución (Perak, 2016).
	Compromiso de continuidad	Se asocia a la disposición por seguir trabajando en la empresa lo que se evidencia en el pertinente desempeño del docente para cumplir con sus funciones para disminuir la posibilidad de renuncia.
	Compromiso de normatividad	Se vincula con el cumplimiento de funciones como parte de la institución, por lo que se deben cumplir con las reglas y normas.

#### 5. Presentación de instrumentos para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de compromiso docente elaborado por Ramos (2022) De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	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
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión: Compromiso afectivo**
- Objetivos de la Dimensión: Valorar los vínculos afectivos que los empleados desarrollan en las organizaciones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Satisfacción laboral. - Identidad. - Fidelidad.	Siente usted que no puede dejar de laborar en la institución educativa.	4	4	4	
	Tiene una estima especial por la institución.	4	4	4	
	Su labor en la institución cubre sus expectativas profesionales.	4	4	4	
	Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.	4	4	4	
	Siente que en la institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	4	4	4	
	Se siente identificado con la gestión de sus autoridades.	4	4	4	
	Se siente identificado con la institución.	4	4	4	
	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	4	4	4	
	Siente que el único lugar donde trabaja a gusto es su institución educativa.	4	4	4	
	Es leal con la gestión de su máxima autoridad del centro educativo	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Compromiso de continuación**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la disposición por seguir trabajando en la empresa lo que se evidencia en el pertinente desempeño del docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Oportunidad laboral. -Inversión económica. -Inversión de tiempo. -Tiempo de servicio.	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	4	4	4	
	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.	4	4	4	
	Si se presenta otra oportunidad laboral dejaría su centro de labores.	4	4	4	
	Considera que está perdiendo el tiempo en la institución.	4	4	4	
	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	4	4	4	
	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	4	4	4	
	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	4	4	4	
	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	4	4	4	
	El tiempo de servicio es su mayor beneficio en la institución.	4	4	4	
	Considera que labora en esta institución debido a que necesita un ingreso económico.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Compromiso normativo**

- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el cumplimiento de funciones como parte de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Desarrollo profesional. -Cumplimiento del deber. -Compromiso laboral.	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	4	4	4	
	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	4	4	4	
	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	4	4	4	
	Es necesario que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	4	4	4	
	Basta un agradecimiento para que se sienta recompensado por su trabajo.	4	4	4	
	Trabaja en esta institución solo hasta encontrar otra oportunidad laboral.	4	4	4	
	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	4	4	4	
	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.	4	4	4	
	Usted es de los docentes que cumple su horario laboral y se retira.	4	4	4	
	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	4	4	4	



Dra. Edith Silva Rubio  
 DNI 03701645

## ANEXO 6: FÓRMULA DE LA MUESTRA

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

Donde:

N: población (126)

Z: nivel de confianza (95% =1.96)

p=probabilidad de éxito (0.5)

q: probabilidad de fracaso (0.5)

E: error estándar (0.05)

## ANEXO 7: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### Estadísticas de fiabilidad de competencias directivas

Alfa de Cronbach	N de elementos
.96	30

### Estadísticas de fiabilidad de compromiso docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
.710	30