



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en una
institución educativa de Tarma-2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Rojas Guadalupe, Favio Gustavo (orcid.org/0000-0001-6241-694X)

ASESORES:

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2024



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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en una institución educativa de Tarma-2024", cuyo autor es ROJAS GUADALUPE FAVIO GUSTAVO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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, 01 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 12- 08-2024 12:58:44

Código documento Trilce: TRI - 0843183



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROJAS GUADALUPE FAVIO GUSTAVO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en una institución educativa de Tarma-2024", 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
FAVIO GUSTAVO ROJAS GUADALUPE DNI: 21134719 ORCID: 0000-0001-6241-694X	Firmado electrónicamente por: FGROJASR el 01-08- 2024 19:28:18

Código documento Trilce: TRI - 0843182

Dedicatoria

A Dios por ser mi apoyo constante en el transcurrir de mi camino, por ser mi fortaleza en los momentos difíciles y permitir lograr mis metas.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por permitirme el crecimiento profesional, a los asesores por sus orientaciones y a mi familia por su apoyo constante.

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	15
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados descriptivos	19
Tabla 2 Género	20
Tabla 3 Edad	20
Tabla 4 Afianzar la organización	21
Tabla 5 Modelar el comportamiento	21
Tabla 6 Motivar a sus colaboradores	22
Tabla 7 Consolidar el liderazgo.....	22
Tabla 8 Generar un buen clima institucional	23
Tabla 9 Nivel de liderazgo.....	23
Tabla 10 Desarrollo integral de las y los estudiantes	24
Tabla 11 Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta su culminación de su trayectoria educativa.....	24
Tabla 12 Gestión de las condiciones operativas orientadas al sostenimiento del servicio educativo	25
Tabla 13 Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de los aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB.....	25
Tabla 14 Gestión del bienestar escolar que promueve el desarrollo integral de los y las estudiantes.....	26
Tabla 15 Nivel de compromisos de gestión escolar	26
Tabla 16 Prueba de normalidad	27
Tabla 17 Correlación v_1 y v_2	27
Tabla 18 Correlación d_1v_1 y v_2	28
Tabla 19 Correlación d_2v_1 y v_2	29
Tabla 20 Correlación d_3v_1 y v_2	29
Tabla 21 Correlación d_4v_1 y v_2	30
Tabla 22 Correlación d_5v_1 y v_2	31

Resumen

La educación a nivel mundial ha experimentado transformaciones significativas desde la pandemia, exacerbando dificultades preexistentes, especialmente en la mejora de la calidad del profesorado. Para fortalecer la educación, se destaca la necesidad de reforzar el liderazgo directivo en las instituciones educativas, lo cual no solo impacta positivamente en el aprendizaje de los estudiantes, sino que también es crucial para alcanzar los objetivos de la Agenda Mundial al 2030, como garantizar un ambiente escolar seguro y equitativo, por ello se plantea el objetivo: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y los compromisos de gestión escolar en una institución educativa de Tarma-2024. La investigación tiene enfoque cuantitativo, de corte transversal, con diseño descriptivo correlacional. La muestra la conforman 50 educadores. El resultado más importante evidencia, una correspondencia significativa de acuerdo a Pearson, se obtuvo 0.578 y una sig. ($p=,000$), por lo que, se rechaza H_0 y se acepta la H_1 , o sea se concluye que la relación entre el liderazgo educativo y los compromisos de gestión escolar es significativa en una institución educativa de Tarma-2024.

Palabras clave: Liderazgo directivo, Compromiso, Gestión Escolar, directores, Educadores.

Abstract

Education worldwide has undergone significant transformations since the pandemic, exacerbating pre-existing difficulties, especially in improving teacher quality. To strengthen education, the need to strengthen managerial leadership in educational institutions is highlighted, which not only has a positive impact on student learning, but is also crucial to achieve the objectives of the 2030 Global Agenda, such as ensuring a safe and equitable school environment, therefore the objective is: To establish the relationship between managerial leadership and school management commitments in an educational institution in Tarma-2024. The research has a quantitative, cross-sectional approach, with a descriptive correlational design. The sample is made up of 50 educators. The most important result shows a significant correspondence according to Pearson, 0.578 and a sig. ($p=.000$), therefore, H_0 is rejected and H_1 is accepted, that is, it is concluded that the relationship between educational leadership and school management commitments is significant in an educational institution of Tarma-2024.

Keywords: Managerial leadership, Commitment, School management, Principals, Educators.

I. INTRODUCCIÓN

La epidemia ha provocado cambios significativos en la escolarización mundial, exacerbando problemas preexistentes. Mejorar el calibre del cuerpo docente ha sido un obstáculo importante. A fin de mejorar la educación, su objetivo es reforzar el liderazgo directivo en el entorno escolar, lo que influye de manera positiva en el progreso académico de los discentes y se alinearía con los objetivos de la Agenda Mundial 2030. Esto implica establecer un ambiente escolar libre de violencia, promover la igualdad y garantizar la aceptación de todos los discentes sin prejuicio (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura [UNESCO], 2021).

Es importante entender que el liderazgo directivo no solo se practica en las escuelas, sino que impacta en la promoción de otras ventajas importantes relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la Agenda 2030. Es crucial proporcionar un entorno educativo así como no violento y al mismo tiempo abogar por la igualdad y la aceptación sin ningún tipo de prejuicio. Por lo tanto, mejorar el liderazgo gerencial es necesario para la educación, puesto que no solo maximiza la administración escolar sino que también fomenta una atmósfera inclusiva y justa, lo cual es vital para el crecimiento integral de los niños.

Peniche Cetzal et al. (2023) realizaron un estudio que destaca las limitaciones del sistema de educación. El estudio está basado en directivos escolares que tienen una perspectiva estrecha centrada en las tareas administrativas y el cumplimiento de objetivos y planes. Estos directivos tienden a pasar por alto aspectos importantes relacionados con el desarrollo general de la organización de la educación y las habilidades y talentos de los propios directivos. Como resultado, no reconocen la relevancia del liderazgo directivo a la hora de influir en los hallazgos de la enseñanza y el aprendizaje de los discentes.

Según Occ y Chugden (2023), el problema en educación surge por la carencia de compromiso de parte de la dirección. En la era de la globalización, los líderes de las instituciones educativas deben comprometerse a adquirir técnicas que puedan utilizarse eficazmente mediante la inventiva y la asistencia. En consecuencia, la ausencia de una visión positiva y con visión de futuro es evidente, lo que resulta en desafíos en el desarrollo de la gestión de los docentes Morales-Acosta et al. (2023) destacan el creciente interés por el liderazgo educativo en América del Sur, con un mayor aprecio por el rol de los directivos. Se prevé que esto se vería en las políticas

gubernamentales del sector educativo. Varias naciones han tomado la decisión de elevar el estatus de los líderes escolares, dándoles la autoridad para dedicarse a la enseñanza y hacer contribuciones valiosas a los hallazgos educativos. Según Jiménez-Vivas et al. (2023) permite orientar a la comunidad escolar hacia los principios institucionales y alcanzar con éxito objetivos predeterminados. El líder es responsable de supervisar muchos aspectos y ejercer influencia en la administración de la escuela.

El liderazgo y la administración de una institución de educación en Tarma en 2024 puede verse afectado por varios factores vinculados: Los factores claves para el éxito son: en primer lugar, una visión y un propósito institucional claro y bien definido; y en segundo lugar, la capacidad del líder a fin de inspirar y capacitar a profesores y administradores. En tercer lugar, la distribución de manera adecuada de los recursos financieros así como humanos; en cuarto lugar, el liderazgo que cultive un ambiente escolar favorable; en quinto lugar, la capacidad educativa a fin de desarrollar redes de cooperación, sexto, fomentar una cultura empresarial que priorice la ética y hacer el bien en el mundo, séptimo, la mejora de las habilidades del personal mediante la formación continua, octavo, la flexibilidad y la capacidad del director para manejar bien el cambio educativo, noveno, un líder que sea capaz de fomentar un ambiente inclusivo y fomentar la diversidad, y decimo, un líder que pueda establecer objetivos específicos y evaluar el progreso hacia esas metas, todo lo cual contribuye al éxito de la institución de educación en Tarma López Lazo (2022).

El impacto del dominio de gestión en las actividades administrativas en las instituciones de educación se ha convertido en una variable debido a la interconexión que existe entre ambos. En ese sentido, una administración eficaz depende de un liderazgo fuerte que pueda formular estrategias innovadoras. Además, este estudio realizado en la institución de Tarma ha tenido en cuenta otros aspectos que contribuyen al éxito de la administración, sin dejar de enfatizar la relevancia de la innovación y la originalidad.

En relación con lo indicado previamente, se formuló como problema general: ¿Cuál es la relación que tiene el liderazgo directivo y los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024?; problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones afianzar la organización; dimensión modelar el comportamiento; dimensión motivación a los colaboradores; dimensión consolidar el

liderazgo y la dimensión generar un buen clima institucional y los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024?

La justificación así como la relevancia del estudio surgen del hecho de que compartir sus hallazgos con otros académicos promueve el discurso académico y el intercambio de información, facilitando la validación y la crítica constructiva. Además, a través de la distribución de los hallazgos, se pueden impactar las políticas de educación y contribuir al establecimiento de una comunidad centrada en el aprendizaje. Desde una perspectiva práctica, demostrará el proceso de implementación y uso de los factores que se examinan, ofreciendo una dirección explícita para educadores y administradores. Esto permitirá el descubrimiento de tácticas eficaces y obstáculos potenciales, proporcionando soluciones adaptables para diversos entornos educativos. La adopción de esta técnica mejorará el calibre de la enseñanza, facilitará la adquisición de información y maximizará el uso de los recursos educativos. Este estudio es metodológicamente útil ya que proporciona un relato detallado de los procesos esenciales para construir la técnica sugerida. Esto facilita la replicación y confirmación de los hallazgos por parte de otros investigadores. Al registrar y difundir las técnicas utilizadas, se contribuirá al progreso de la comprensión científica, proporcionando un marco flexible para futuras investigaciones.

En ese sentido, se formuló como objetivo general: establecer la relación entre el liderazgo directivo y los compromisos de gestión escolar en una institución educativa de Tarma-2024; específicos: determinar la relación entre las dimensiones afianzar la organización; dimensión modelar el comportamiento; dimensión motivación a los colaboradores; dimensión consolidar el liderazgo y generar un buen clima institucional y los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024.

Para obtener un entendimiento más detallado del estudio, se han identificado: Ortiz Socarras et al. (2021) el estudio realizado en las entidades de educación de La Guajira, Colombia. Los hallazgos revelaron una comprensión distinta de los principios y características fundamentales de los líderes educativos, así como la identificación de varios estilos de liderazgo que se adaptan a las características únicas y requisitos especiales. Esto resalta la relevancia de utilizar una estrategia versátil y ajustable en la administración escolar, que permita una gestión más eficiente y alineada con los requerimientos del entorno educativo.

Vinueza Guamán (2022) buscó conocer si liderazgo gerencial se vincula con la calidad educativa en Ecuador. Los hallazgos revelaron un coeficiente de Spearman de 0,797, lo que revela una asociación. Por lo tanto, mejorar el liderazgo podría estar fuertemente asociado con mejoras significativas en la calidad del proceso educativo dentro de la institución. Esto pone de relieve el papel crucial que desempeña un liderazgo eficaz para lograr resultados educativos excepcionales.

Valenzuela Saavedra (2022) buscó conocer si la gestión educativa se vincula con el liderazgo empresarial en las localidades de Curicó, Chile. Los hallazgos indicaron una correlación positiva, lo que indica una asociación significativa entre estos factores. Esto sugiere que las mejoras en el liderazgo gerencial tienen una fuerte correlación con una administración más efectiva de la educación. Indica que un liderazgo eficaz puede desempeñar un papel relevante en la optimización de la gestión educativa y la mejora de Los hallazgos institucionales en el área.

Quezada Salas (2022) buscó identificar de qué forma el liderazgo directivo incide en el desarrollo de los docente. Los gestores tuvieron entrevistas que se centraron en cuatro criterios específicos, lo que permitió el análisis y posterior discusión de los hallazgos. Al analizar y discutir los datos, se concluyó que el liderazgo impacta en la mejora de las habilidades de desempeño docente, reforzando así la calidad del aprendizaje de los discentes.

En Contumazá, Garcia Castillo (2022) buscó identificar si el liderazgo directivo se vincula con el clima laboral. Los hallazgos mostraron un coeficiente de 0,662, mostrando una asociación fuerte y significativa entre las variables examinadas. Esta correlación enfatiza la importancia crucial del liderazgo en el entorno organizacional, lo que sugiere que el liderazgo efectivo está fuertemente vinculado a la calidad y cohesión del entorno corporativo. De manera similar, la capacidad de los líderes a fin de guiar y motivar a su equipo tiene un impacto significativo en la creación de un ambiente de trabajo deseable y productivo.

Miranda Yanac (2022) inició el estudio como resultado de la preparación y capacidad organizativa inadecuada de varios directores de diferentes entidades educativas. Buscó identificar las características del liderazgo dirigido en relación con la eficacia docente. El artículo explora la cuestión de la problematización del desempeño docente, destacando su importancia y dilucida cómo el liderazgo gerencial contribuye a mejorar ese desempeño. En este contexto se destaca la relevancia del liderazgo gerencial.

En Piura, Liviapoma Timoteo (2022) buscó identificar si el liderazgo directivo se relaciona con la gestión educativa. Los hallazgos demostraron una correlación positiva, lo que indica que la interacción entre estos factores afianza la eficacia de la educación. Por tanto, un liderazgo directivo eficaz es sinónimo de una gestión pedagógica eficiente.

Cornejo y Yuri (2022) buscaron determinar la correlación entre el liderazgo dirigido y el desempeño docente. Los hallazgos indicaron un valor de p de 0,055. Esto sugiere que no existe una asociación. Por lo tanto, con base en los datos adquiridos en esta investigación, se puede inferir que no existe un vínculo estadísticamente significativo entre estos factores.

Bedregal Merma (2022) buscó conocer si el liderazgo dirigido se vincula con el desempeño docente en dos entidades educativas de Arequipa. Los hallazgos indicaron una fuerte relación del liderazgo dirigido y la eficacia de la enseñanza, como lo muestra un coeficiente de 0,653. Estos resultados indican que mejorar el liderazgo administrativo puede conducir a un mejor desempeño docente, mostrando la necesidad de un liderazgo en la calidad educativa.

En Arequipa, Ancalla Noa (2022) buscó si el liderazgo administrativo se vincula con el desempeño docente en instituciones de educación. Se incluyó en la muestra un total de 94 instructores, a los que se encuestó mediante cuestionarios. El análisis de datos demostró una asociación entre el liderazgo gerencial y el ambiente organizacional. Los hallazgos indican que un liderazgo administrativo competente puede tener una incidencia con el clima organizacional.

En Angaraes, Rodríguez Quispe (2021) buscó conocer si el liderazgo directivo se vincula con el clima organizacional. Los hallazgos mostraron que el 50% de los participantes calificó el liderazgo directivo como regular, por otro lado el 73% evaluó el clima organizacional como excelente y el 27% como regular. El valor de Spearman de 0,408 indica una asociación modesta, lo que indica que niveles más altos de liderazgo están vinculados a un entorno organizacional más favorable.

Rivero Quiroz (2022) buscó investigar si el liderazgo directivo se vincula con la gestión de calidad en una universidad de Lima. Se halló una fuerte correlación, con un valor de Spearman de 0,808. Este hallazgo implica que afianzar la administración de la universidad puede reforzar la calidad de su servicio educativo, alineándose con sugerencias cruciales para su avance.

Paz Chumpitaz (2022) buscó analizar si el liderazgo directivo que vincula con

la delegación de funciones. Los hallazgos revelaron una conexión notable entre el liderazgo dirigido y la delegación de tareas, como lo muestra un coeficiente de Spearman que sugiere un vínculo sólido. A medida que incrementan los niveles de liderazgo, también aumenta la distribución del trabajo de los instructores.

En Vitarte, Mayta Villar (2022) buscó conocer si el liderazgo directivo se vincula con la gestión pedagógica. Los hallazgos revelaron una correlación entre el liderazgo dirigido y la delegación de tareas, como lo demuestra un sustancial coeficiente de Spearman. A medida que se intensifica el liderazgo dirigido, los docentes exhiben un mayor nivel de delegación de trabajo.

En Picota, Marcatinco Mendoza (2024) buscó conocer si el desempeño directivo se vincula con la responsabilidad educativa. Se halló un nivel notable de desempeño gerencial del 56%, junto con nivel razonable de compromiso por parte de la administración escolar del 50%. El coeficiente de Spearman indicó una correlación fuerte y estadísticamente significativa (0,727**) del desempeño así como los compromisos de gestión.

En Cusco, Jihuallanca Ruelas (2024) buscó examinar si el desempeño directivo incide en los compromisos de gestión de los directores. Los hallazgos indican que el 54,5% de los individuos tiene un grado moderado de rendimiento académico y el 73,7% tiene nivel moderado de dedicación a la gestión. El estudio encontró que tanto el desempeño gerencial como la preparación académica tuvieron un impacto sustancial en los compromisos educativos.

En Huancayo, Bocangel Huamán (2024) buscó examinar si el liderazgo sostenible se vincula con los compromisos de gestión. Los hallazgos demostraron una correlación sustancial entre las variables y sus dimensiones, como lo muestra un valor de Spearman de 0,763. Este hallazgo muestra una asociación sólida entre el liderazgo sostenible y el compromiso de los administradores escolares. En conclusión, el estudio indica que la adopción de una estrategia sostenible de liderazgo se correlaciona con un mayor compromiso de los administradores, lo que a su vez tiene un buen impacto en la administración escolar.

Orosco Gutierrez (2023) buscó explorar si el desempeño docente se vincula con los compromisos de gestión de educación en Pichari. Los hallazgos demostraron una fuerte conexión positiva (coeficiente de correlación = 0,806). En ese sentido, es necesario que poner más énfasis en las obligaciones de la gestión escolar, está relacionado con una mejora sustancial en la eficacia de la enseñanza, destacando el

papel crucial de una gestión escolar sólida para maximizar el éxito educativo.

En Ancash, Campos Vega (2023) buscó determinar si las competencias directivas se vinculan con los compromisos de gestión educativa. Los hallazgos mostraron que el 76% de los directores tenían un fuerte dominio de las competencias, sin embargo, el nivel de compromiso de la administración escolar fue del 58,7%. Esto implica que un mayor nivel de competencia en habilidades de gestión está estrechamente relacionado con un aumento en las responsabilidades de gestión escolar, lo que subraya la necesidad de afianzar las habilidades de gestión a fin de mejorar la gestión educativa.

En Lauricocha, Bernardo Ureta (2023) buscó identificar si los compromisos de gestión escolar se vinculan con la calidad de educación en las entidades de educación. El estudio halló una correlación de 0,957, con un umbral de significación inferior al 1% ($P < 0,01$). Esto sugiere que la dedicación educativa impacta en la calidad educativa de las escuelas secundarias. Estos hallazgos enfatizan la relevancia de la participación de los docentes para alcanzar niveles educativos elevados.

Pino Carbajal (2022) en el estudio llevado a cabo en Huanta, buscó si el liderazgo educativo se vincula con los compromisos de gestión. Los hallazgos sugieren una asociación significativa entre un liderazgo educativo eficaz y un mayor compromiso en la administración escolar. Esto enfatiza la necesidad de tener un liderazgo competente en el campo de la educación para facilitar una administración eficiente. En resumen, un liderazgo pedagógico sólido está fuertemente correlacionado con una dedicación más sólida y eficiente a la administración escolar.

En Ocongate, Paredes Puelles (2022) buscó conocer si la gestión escolar incide en los compromisos de gestión. Los hallazgos mostraron que un número significativo de docentes consideran que la administración escolar es eficaz y tienen una gran dedicación a ella. La investigación reveló que la administración de las escuelas tiene un impacto significativo en las disparidades en los compromisos de gestión observados, explicando una parte considerable de esta diversidad.

Ordoñez Díaz (2022) buscó analizar si el liderazgo pedagógico directivo se vincula con la calidad de gestión educativa en una entidad de educación de Cajamarca. Los hallazgos validan la correlación sustancial entre un liderazgo educativo eficaz y una mejor gestión escolar. Esto resalta la necesidad de contar con líderes educativos bien capacitados y dedicados para garantizar una administración

de elevada calidad.

En Sucre, Ñahui Mendoza (2022) buscó conocer si el liderazgo directivo incide en la gestión educativa. Los hallazgos mostraron una vinculación, lo que indica un alto grado de confianza en la relación. Por lo cual, el liderazgo dirigido a los compromisos de gestión educativa sugiere que el primero es un componente clave para comprender el segundo.

Peniche Cetzal et al. (2023) enfatizan la relevancia de los administradores escolares en los hallazgos de las entidades de educación de México. Esto ha despertado un interés considerable en examinar las estrategias de gestión utilizadas por estos líderes educativos. Por lo cual, la planificación escolar, así como la atención a los estudiantes fueron reconocidos como factores claves en escuelas altamente exitosas, lo que respalda sus resultados.

Occ y Chugden (2023) buscó evaluar si los compromisos de gestión escolar se vinculan con la administración directiva de una entidad educativa de la Ugel Luya. El análisis estadístico demostró una asociación significativa entre un nivel de dedicación de la gestión de la educación y la asignación efectiva de recursos. Los hallazgos muestran que la gestión exitosa de los recursos está fuertemente ligada al cumplimiento de las responsabilidades en la administración escolar. La asociación identificada indica la relevancia de una gobernanza eficaz en el entorno educativo, enfatizando la conexión sustancial entre estas dos variables y los logros de las instituciones educativas.

Simielli (2022) buscó conocer los elementos fundamentales de los estudios realizados sobre directores de escuelas en Brasil a lo largo de las últimas tres décadas. El estudio incluyó a 77 directores de 31 instituciones, en su mayoría situadas en la zona Sudeste. Examinó siete categorías principales, centrándose particularmente en la selección así como formación de directivos, que fue la cuestión que se debatió con mayor frecuencia. La mayoría de los estudios utilizaron metodología cualitativa, con énfasis principal en las herramientas de estudio.

Perrella y Alencar (2022) buscaron examinar la política educativa de São Paulo. El estudio se centró en la globalización de las técnicas para regular las políticas de educación así como la gestión de las escuelas. Esta investigación emplea un enfoque analítico cualitativo mediante el examen de materiales documentales obtenidos de programas actuales. Estas reglas centran el control de los métodos de enseñanza conectando directamente los objetivos de desempeño de los discentes en

evaluaciones externas con incentivos de compensación. Los coordinadores docentes tienen la responsabilidad de gestionar las tareas usando métodos tecnológicos y establecidos.

Kohatsu et al. (2020) buscaron investigar cómo una escuela primaria de São Paulo integró a niños inmigrantes y evaluó sus logros académicos. Los hallazgos mostraron una reducción significativa en la manifestación de prejuicios y discriminación, acompañada de un incremento en la interacción con los discentes. La necesidad de una gobernanza democrática y una participación comunitaria activa se destaca como crucial para promover el desarrollo de una institución de educación completa.

El liderazgo directivo son las habilidades y experiencia específicas que poseen los directores para guiar y supervisar eficientemente las operaciones de una institución de educación.

Las bases teóricas que se consideraron para el liderazgo directivo incluyen la teoría transformacional. Al respecto, Portilla et al. (2023) enfatizan que su estudio se basa en la capacidad del líder para alentar a los seguidores a ir más allá de sus expectativas originales en términos de desempeño y compromiso. Esta idea sugiere que los líderes transformacionales son aquellos que promueven cambios beneficiosos al comunicar de manera efectiva una visión distinta y persuasiva para el futuro, al mismo tiempo que demuestran preocupación por el bienestar y el crecimiento de sus seguidores. Estos ejecutivos tienen como objetivo lograr objetivos corporativos y al mismo tiempo trabajan para cambiar la cultura de la empresa fomentando principios como la innovación, la creatividad y el empoderamiento.

Igualmente, la teoría transaccional, según Peche Sanes et al. (2023), se basa en la idea de que el liderazgo es un procedimiento de intercambio en el que el líder y los seguidores se relacionan a través de acuerdos explícitos o implícitos de recompensas y castigos. En esta teoría, se centra en el énfasis del líder transaccional en supervisar, estructurar y lograr tareas, al tiempo que garantiza que los seguidores cumplan con sus deberes a cambio de beneficios concretos, como una compensación monetaria o un reconocimiento. Si bien esta estrategia puede tener éxito a la hora de garantizar la organización y la productividad en el plazo inmediato, su alcance se limita a supervisar tareas rutinarias y no necesariamente fomenta una transformación o creatividad significativa. El liderazgo transaccional es particularmente ventajoso en entornos caracterizados por responsabilidades y expectativas bien definidas, donde

el cumplimiento de estándares y procedimientos es esencial para lograr el éxito organizacional.

Asimismo, la teoría del liderazgo distribuido, según Tintoré y Gairín (2022) sugieren que el liderazgo no se limita a un solo individuo, sino que está disperso entre varias personas dentro de una institución. Según este punto de vista, el liderazgo es un proceso colaborativo y fluido en el que muchos individuos de la organización asumen responsabilidades de liderazgo dependiendo de su experiencia, comprensión y circunstancias particulares.

Respecto a la definición conceptual, según Yaranga et al. (2023), el liderazgo directivo permite gestionar y organizar a su equipo con el fin de lograr objetivos compartidos. Este estilo de liderazgo se distingue por tomar decisiones estratégicas que impactan tanto en la organización interna como en el rendimiento académico, esforzándose constantemente por la mejora continua y la eficacia en la administración escolar. Portilla et al. (2023) indican que es la capacidad de ejercer influencia e inspirar a otros dentro de una institución educativa para que colaboren eficazmente en la consecución de objetivos predeterminados. Un líder gerencial exitoso es alguien que no solo supervisa la asignación de recursos, sino que también cultiva una atmósfera de cooperación.

Portilla et al. (2023) indican que el liderazgo directivo abarca la capacidad de un líder para construir una visión distinta y comunicarla exitosamente a su equipo, asegurando que todos los miembros comprendan y estén dedicados a lograr los objetivos organizacionales. Este liderazgo es crucial para establecer una atmósfera educativa que tenga como enfoque principal el aprendizaje y el crecimiento de los discentes.

Con relación a las dimensiones del liderazgo directivo, se consideró la dimensión afianzar la organización, de acuerdo con Peche Sanes et al. (2023) es la capacidad del líder para mejorar y solidificar el marco organizacional de la institución educativa. Este proceso implica optimizar los procedimientos internos, aclarar roles y responsabilidades e implementar sistemas eficientes para facilitar un funcionamiento más organizado y cohesivo del negocio. El liderazgo efectivo prioriza el fortalecimiento organizacional, fomentando un esfuerzo cohesivo y coordinado entre los miembros del equipo para lograr las metas organizacionales. Este enfoque minimiza la ambigüedad y mejora la eficiencia operativa en todos los niveles.

Asimismo, la dimensión modelar el comportamiento, de acuerdo con Melo

Rojas y Hernández Herrera (2023) es la capacidad del líder para ejemplificar la conducta deseada dentro de la institución educativa, mostrando acciones que se alinean con las creencias, la ética y los objetivos de la organización. El líder establece un punto de referencia de comportamiento a través del modelado, lo que tiene un impacto favorable en la cultura de la empresa y las expectativas de los empleados. El cultivo de esta dimensión es esencial para fomentar una atmósfera caracterizada por la honestidad y el profesionalismo, mediante el cual los miembros del equipo estén motivados a emular las actitudes y acciones del líder en sus propias tareas.

Igualmente, la dimensión motivación a los colaboradores; al respecto Tintoré y Gairín (2022) señalan que se basa en la forma del líder a fin de inspirar, vigorizar e involucrar a su equipo en la búsqueda de los objetivos organizacionales. Esta faceta del liderazgo abarca la utilización de ideas y enfoques que refuerzan el sentimiento de inclusión, satisfacción laboral y eficacia entre los empleados. Un líder competente e inspirador crea una atmósfera de trabajo favorable, en la que el entusiasmo y el compromiso se difunden fácilmente, lo que conduce a un mejor desempeño colectivo y un logro más ágil de los objetivos organizacionales.

En el mismo sentido, la dimensión consolidar el liderazgo, Portilla et al. (2023) indican que es la capacidad del líder para reforzar su posición de poder y credibilidad dentro de la institución educativa. Esto abarca el desarrollo de la seguridad en uno mismo y la demostración de aptitudes y competencias que refuercen su posición como líder. Establecer un liderazgo fuerte es crucial para que el gerente obtenga el respeto y el seguimiento de su equipo, lo cual es vital para guiar eficazmente a la empresa hacia sus objetivos. Tener un liderazgo consolidado ayuda a crear un fuerte sentido de unidad y acuerdo dentro del equipo, asegurando que todos trabajen hacia los mismos objetivos institucionales. La dimensión de Generar un buen clima institucional puede medirse conociendo las expectativas y creencias de los trabajadores a través de la labor que cumplen los directivos, si se sienten escuchados ante las sugerencias y dificultades, el trato que reciben y la empatía.

Las bases teóricas que se consideraron para los compromisos de gestión escolar incluyen la teoría de la calidad total. Al respecto, Miguel et al. (2021) indican que la calidad debería ser el énfasis principal en todas las actividades, así como operaciones de una empresa. TQM, en el entorno educativo, aboga por la colaboración de todas las partes interesadas de la institución, incluidos directivos, profesores y personal administrativo. Esta teoría aboga por la adopción de criterios

estrictos y una evaluación continua de los resultados para garantizar el logro de niveles excepcionales de enseñanza y aprendizaje. La estrategia TQM también promueve el cumplimiento de todos los interesados, incluidos estudiantes, padres y la comunidad, al garantizar que la educación brindada se alinea con sus expectativas y requisitos.

Igualmente, la teoría de la participación comunitaria, al respecto Paredes Puelles (2022) sostiene que la participación comunitaria es crucial para la efectividad, así como pertinencia de las instituciones educativas. Esta idea resalta la necesidad de incluir a padres, estudiantes, líderes comunitarios. La participación en la comunidad fomenta un sentimiento de inclusión y responsabilidad colectiva, lo que resulta en una mejor sincronización entre las demandas de la comunidad y los objetivos de la escuela. Al involucrar a la comunidad en los procesos educativos, se establece una atmósfera cooperativa con las circunstancias locales.

Asimismo, la teoría del cambio organizacional. Al respecto, Occ y Chugden (2023) sugieren que su investigación examina cómo las organizaciones pueden desarrollarse y mejorar a través de procesos de cambio bien organizados. Esta idea reconoce la necesidad de que las instituciones, como las educativas, se ajusten continuamente a las demandas cambiantes del entorno para mantener su eficacia. El cambio organizacional en un contexto escolar puede incluir la introducción de nuevas políticas, la incorporación de tecnología de punta o la reorganización de la administración para mejorar el desempeño educativo. El enfoque enfatiza la relevancia de un liderazgo competente, una planificación estratégica y una gestión del cambio para dirigir el negocio a través de cambios prósperos.

Respecto a la definición conceptual de la gestión escolar el Ministerio de Educación, (MINEDU, 2021b) indica que son los compromisos y deberes asumidos por los directores e instructores de una institución para elevar el nivel del aprendizaje así como el rendimiento académico de los discentes. Implementar una planificación estratégica, gestionar eficientemente los recursos, promover un entorno escolar seguro y colaborativo, participar activamente en la vida escolar y revisar continuamente los hallazgos académicos como parte de sus obligaciones.

El MINEDU, (2021a) enfatiza la necesidad de utilizar diversos procedimientos administrativos y tácticas de liderazgo en la gestión escolar a fin de garantizar que los discentes obtengan una educación de primer nivel desde el inicio de su trayectoria académica hasta que completen sus estudios. El control eficiente de las

circunstancias operativas, los métodos pedagógicos y el bienestar general de la escuela son elementos que contribuyen al logro de este objetivo.

Palacios Miguel et al. (2021) enfatizan ciertos atributos cruciales de la gestión escolar dentro del contexto educativo del Perú. En primer lugar, destacan la necesidad de una administración meticulosa de todos los recursos disponibles, incluidos el tiempo, las finanzas y los suministros. Esta gestión abarca no sólo la adecuada asignación y uso de estos recursos, sino también la aplicación de una planificación estratégica para maximizar su utilización para el avance del proceso educativo. Además, el estudio enfatiza que la administración escolar está enfocada en la ejecución eficiente de programas y políticas educativas que buscan afianzar la calidad de la enseñanza.

Los administradores escolares y los docentes tienen papeles importantes que desempeñar para garantizar que la escuela funcione bien y que los estudiantes aprendan más, según MINEDU (2015). Estos incluyen una amplia gama de temas, como liderazgo eficaz, nuevos enfoques de la educación, gestión tanto del aula como de la administración, desarrollo profesional continuo, entornos escolares armoniosos, participación de la comunidad, evaluación, así como seguimiento, equidad e inclusión, y responsabilidad y apertura en el sistema educativo.

Respecto a las dimensiones de los compromisos de gestión educativa, se consideró la dimensión desarrollo integral de los discentes, según el MINEDU (2023a) corresponde a la obligación de fomentar el avance integral de los discentes, abarcando no sólo su progreso académico sino también su desarrollo emocional, social y físico. Esta dimensión abarca la ejecución de iniciativas y esfuerzos que fomenten aptitudes socioemocionales, principios morales y bienestar general, garantizando que cada discente adquiriera una educación integral que lo capacite para enfrentar los obstáculos de la vida con seguridad y fortaleza.

Igualmente, la dimensión acceso de los discentes al SEP hasta la culminación de su trayectoria de educación, el MINEDU (2023b) enfatiza la relevancia de garantizar que todos los discentes tengan igualdad de recursos suficientes para matricularse y permanecer en el sistema educativo hasta finalizar su formación. Esto abarca la mitigación de obstáculos económicos, sociales y culturales que puedan obstaculizar el progreso ininterrumpido de la educación, junto con brindar asistencia académica y emocional que fomente el cumplimiento efectivo de sus estudios, garantizando que cada discente tenga la oportunidad de alcanzar sus máximas

capacidades.

Asimismo, la dimensión gestión de las condiciones operativas orientadas al sostenimiento del servicio de educación, como lo señala el MINEDU (2023c), comprende el deber de mantener y mejorar consistentemente las circunstancias físicas, técnicas y administrativas que son cruciales para el funcionamiento eficiente del establecimiento educativo. Su objetivo es facilitar los procesos educativos ininterrumpidos y mantener altos estándares de calidad.

Igualmente, la dimensión gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de los aprendizajes, según lo plantea el MINEDU (2023d), las instituciones educativas demuestran dedicación supervisando y mejorando las técnicas de enseñanza para garantizar que los discentes alcancen los conocimientos, así como habilidades. Este elemento enfatiza la relevancia de la evaluación de los métodos de enseñanza y la adopción de enfoques pedagógicos eficaces que conduzcan al éxito académico y al desarrollo integral de los discentes.

Asimismo, la dimensión gestión del bienestar escolar que incentive el desarrollo integral de los discentes, de acuerdo con el MINEDU (2023a) esta dimensión abarca la ejecución de políticas e iniciativas que promuevan una cultura de respeto, inclusión y apoyo dentro de la comunidad escolar. El objetivo es crear un entorno donde los discentes se sientan seguros, apreciados y capacitados para participar activamente en su viaje educativo. Esto, a su vez, mejora directamente su crecimiento general y su rendimiento académico.

Por último, se formuló las hipótesis general: La relación entre el liderazgo educativo y los compromisos de gestión escolar es significativa en una institución educativa de Tarma-2024; específicas: La relación entre las dimensiones afianzar la organización; dimensión modelar el comportamiento; dimensión motivación a los colaboradores; dimensión consolidar el liderazgo y la dimensión generar un buen clima institucional y los compromisos de gestión escolar es significativa en una institución educativa de Tarma-2024.

II. METODOLOGÍA

El estudio que se desarrolló fue de tipo básico, de acuerdo con Torero Solano de Martel et al. (2023) se concentra en aprender los conceptos básicos sin pensar en cómo utilizar esa información de inmediato. Al hacerlo, busca profundizar la comprensión teórica, así como comprender conceptos o sucesos clave. Centrarse en construir una base sólida de información y desarrollar teorías en lugar de abordar cuestiones tangibles o urgentes es lo que define este estilo de estudio.

El enfoque del estudio fue cuantitativo, al respecto Medina et al. (2023) indican que este enfoque usa métodos estadísticos y matemáticos para cuantificar variables y obtener resultados objetivos y generalizables. Igualmente, el diseño del estudio fue no experimental, de acuerdo con Hadi et al. (2023) es un diseño donde las variables no se manipulan deliberadamente, sino que se observan y analizan. En este tipo de diseño, no se controlan ni intervienen en las condiciones del estudio.

El corte del estudio fue transversal, al respecto Valle et al. (2022) señalan que en este tipo de estudio los datos se recopilan en un solo momento en el tiempo, permitiendo a los investigadores analizar una población o fenómeno en un instante específico. Asimismo, el método fue hipotético deductivo, según Ruiz Huaraz y Valenzuela Ramos (2022) es una metodología de investigación que comienza formulando hipótesis derivadas de ideas o supuestos existentes. Estas teorías conducen a implicaciones derivadas, que posteriormente se comparan con la realidad mediante observaciones o experimentos. Si se validan las hipótesis, se refuerzan las ideas subyacentes; en caso contrario, se modifican o se descartan. Este enfoque es crucial para la validación científica, ya que permite el desarrollo de conocimiento mediante deducción lógica y verificación empírica.

El nivel del estudio fue correlacional, al respecto Revilla y Manrique (2022) indican que tiene como objetivo específico detectar y cuantificar el vínculo entre dos o más variables. Esta investigación no pretende demostrar la causalidad, sino más bien comprender la asociación entre variables.

Para la investigación se optó por el modelo descriptivo correlacional, que permite describir cómo se comportan las variables.

Este modelo presenta la interconexión de las variables, permitiendo identificar similitudes y diferencias en las conclusiones resultantes derivadas del vínculo entre las dos variables.

Una variable de estudio, de acuerdo con Revilla y Manrique (2022) se refiere a un aspecto o atributo que se elige para ser observado, medido y examinado en una investigación.

Respecto a la variable 1, liderazgo directivo, es la capacidad y el comportamiento de los líderes escolares para ejercer influencia y brindar orientación a su equipo para lograr las metas educativas. El alcance del liderazgo educativo incluye tomar decisiones, la motivación del personal, la gestión de recursos y el establecimiento de una atmósfera favorable para el aprendizaje, así como el crecimiento de los discentes. Estos factores influyen directamente en el éxito de la institución educativa.

Las definiciones operacionales son: afianzar la organización, modelar el comportamiento, motivar a sus colaboradores, consolidar el liderazgo y generar un buen clima institucional. El instrumento usado fue un cuestionario y una escala de medición ordinal.

La variable 2, son los compromisos de gestión escolar, son las actividades y obligaciones que los líderes y administradores educativos asumen para garantizar el funcionamiento eficiente. Abarca el desarrollo, implementación y supervisión de tácticas destinadas a fomentar una atmósfera ideal de aprendizaje, mejorar los procedimientos educativos y alcanzar las metas pedagógicas y administrativas establecidas por la institución educativa.

Las definiciones operacionales incluyen: el desarrollo integral de los discentes, la gestión de la práctica pedagógica a fin de lograr los aprendizajes del perfil de egreso del CNEB, el acceso de los discentes al SEP hasta completar su trayectoria educativa, la gestión del bienestar estudiantil que fomente el desarrollo integral de los discentes, la gestión de condiciones operativas para mantener el servicio de educación. El instrumento usado fue un cuestionario con una escala de medición ordinal.

La población y muestra, al respecto Manrique Villavicencio (2022) define una población como el conjunto de elementos o eventos con características comunes que

son objeto de estudio en una investigación. A partir de esta población, se selecciona una muestra para realizar análisis específicos.

La población para el estudio está compuesta por 80 docentes de un centro educativo ubicado en Tarma en el año 2024.

La muestra está conformada por 50 docentes de los niveles inicial, primaria, así como secundaria de una institución de educación en el distrito de Tarma, usando un muestreo no probabilístico. La unidad de análisis son los docentes de los niveles de primaria y secundaria, siendo el criterio de inclusión todos los docentes pertenecientes a la I.E. nombrados o contratados, sin diferencia de antigüedad, de todas las especialidades, varones y mujeres de las edades promedio, asistencia en la fecha indicada del llenado del cuestionario y que participen de manera voluntaria previo consentimiento informado y el criterio de exclusión son aquellos docentes que no pertenecen a la I.E. o aquellos que no desean participar, que no han firmado el consentimiento informado o los que no han asistido en la fecha indicada.

Respecto a la técnica así como los instrumentos de recolección de datos, Hadi et al. (2023) indican que una técnica se refiere a un enfoque o metodología sistemática usado en la recopilación, análisis de datos en el contexto del estudio. El instrumento, sin embargo, es la herramienta precisa utilizada para implementar el enfoque, como un cuestionario, una entrevista o una guía de observación, que permite adquirir información pertinente para el estudio. En ese sentido, en el estudio se usó la encuesta y el cuestionario. En ese sentido, los instrumentos han sido validados por expertos, asimismo se aplicó la confiabilidad usando el Alpha de Cronbach, en la cual el liderazgo directivo obtuvo un valor de 0,939 y los compromisos de gestión escolar el valor de 0,879.

Con relación a los procedimientos para recolectar datos, de acuerdo con Medina et al. (2023) las técnicas de recopilación de datos se refieren a las fases metódicas y a los métodos usados para adquirir información pertinente a lo largo de una investigación. En ese sentido, en el estudio previo a la realización del estudio, se obtuvo los permisos requeridos por parte de la institución educativa. Después de adquirir los permisos necesarios, se utilizaron las herramientas de recopilación de datos. Los datos obtenidos se ordenaron en una base de datos Excel para agilizar su análisis. Los hallazgos se mostraron mediante estadística descriptiva, especialmente

en tablas de frecuencia, que ofrecían una descripción sucinta y completa de los datos recopilados. En última instancia, se utilizó estadística inferencial, a través de coeficiente de Pearson.

El estudio se apegó estrictamente a las normas éticas marcadas por la Universidad César Vallejo. Además, se usó la séptima edición de las normas APA a fin de asegurar la adecuada gestión de citas y referencias, respetando los derechos de propiedad intelectual. Durante el estudio, se respetaron los principios de autonomía para garantizar que los participantes estuvieran completamente informados y dieran su permiso voluntariamente. El estudio siguió los principios de justicia, beneficencia, así como no maleficencia, asegurando una distribución justa de los beneficios, así como prevención de daños a los participantes. Por lo tanto, el estudio mantuvo su integridad ética de manera consistente en todo momento.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1 Resultados descriptivos

Especialidad/Nivel

Especialidad	f	%
Primaria	15	30,0
Desarrollo Personal, Ciudadanía y Cívica	2	4,0
Ciencias Sociales	5	10,0
Educación para el trabajo	2	4,0
Educación física	3	6,0
Comunicación	7	14,0
Arte y cultura	4	8,0
Inglés	4	8,0
Matemática	3	6,0
Ciencia y Tecnología	2	4,0
Educación religiosa	3	6,0
Total	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

La tabla 1 presenta la distribución de especialidades de 50 docentes en diferentes niveles educativos. La mayor proporción corresponde a docentes de Primaria, con un 30%, seguidos por aquellos en Comunicación, que representan el 14%. Las Ciencias Sociales tienen 10% de participación. Las especialidades de Arte y Cultura e inglés cuentan con 8% cada una. Por otro lado, Educación Física, Matemáticas, Ciencia y Tecnología, así como Educación Religiosa tienen un 6% de representación cada una. Finalmente, Desarrollo Personal, Ciudadanía, así como Cívica, y Educación para el Trabajo cuentan con un 4% cada una, destacando la diversidad en la distribución de las especialidades entre los docentes.

Tabla 2 Género*Género*

Género	f	%
Femenino	29	58,0
Masculino	21	42,0
Total	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

De acuerdo con la tabla 2, el 58% de los docentes son de género femenino, representando la mayoría en este grupo. Por otro lado, el 42% de los docentes son de género masculino. Estos hallazgos indican una mayor presencia femenina entre los docentes en la muestra analizada. La distribución de género está equilibrada en cierta medida, pero con una ligera predominancia de docentes mujeres en la institución educativa en estudio.

Tabla 3 Edad*Edad*

Edad	f	%
Entre 45 a 54 años	17	34,0
Entre 55 a 64 años	24	48,0
Entre 65 a más años	9	18,0
Total	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

Conforme con la tabla 3 el grupo predominante se encuentra en el rango de 55 a 64 años, representando el 48% de la muestra. El 34% de los docentes tiene entre 45 y 54 años, por otro lado, el 18% tiene 65 años o más. Estos hallazgos sugieren que gran parte de los docentes en esta institución pertenecen a un grupo de edad intermedio a mayor, lo que puede influir en la experiencia y perspectiva educativa dentro de la institución.

Tabla 4 Afianzar la organización

Afianzar la organización

Niveles	f	%
Medio	7	14,0
Alto	25	50,0
Muy alto	18	36,0
Total	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

La tabla 4 muestra los hallazgos para la dimensión afianzar la organización. Se observa que el 50% señalaron esta dimensión en nivel alto, por otro lado el 36% la evaluaron en nivel muy alto. Solo el 14% de los docentes consideraron que se encuentra en nivel medio. Estos hallazgos sugieren que los docentes perciben que la organización dentro de la institución está bien consolidada, con un enfoque positivo en fortalecer su estructura y funcionamiento.

Tabla 5 Modelar el comportamiento

Modelar el comportamiento

Niveles	f	%
Medio	4	8,0
Alto	23	46,0
Muy alto	23	46,0
Total	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

La tabla 5 presenta los hallazgos para la dimensión modelar el comportamiento, mostrando que el 46% señalaron esta dimensión en nivel "Alto", mientras que otro 46% la calificó en nivel "Muy alto". Solo un 8% la evaluó en nivel "Medio". Esto muestra que gran parte perciben un alto nivel en la capacidad de modelar el comportamiento, lo que sugiere una fuerte presencia de esta competencia en el contexto evaluado.

Tabla 6 Motivar a sus colaboradores

Motivar a sus colaboradores

Niveles	f	%
Medio	3	6,0
Alto	25	50,0
Muy alto	22	44,0
Total	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

La tabla 6 muestra los hallazgos para la dimensión motivar a sus integrantes, revelando que el 50% perciben esta dimensión en nivel "Alto", por otro lado, el 44% la considera en nivel "Muy alto". Solo un 6% la califica como "Medio". Estos hallazgos sugieren que una gran parte reconoce un alto nivel de motivación hacia sus colaboradores en el entorno evaluado, indicando que este aspecto del liderazgo es ampliamente valorado y efectivo en la institución.

Tabla 7 Consolidar el liderazgo

Consolidar el liderazgo

Niveles	f	%
Medio	3	6,0
Alto	35	70,0
Muy alto	12	24,0
Total	3	6,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

La tabla 7 correspondiente a la dimensión consolidar el liderazgo indica que el 70% perciben esta dimensión en nivel "Alto", por otro lado, el 24% la considera en nivel "Muy alto". Solo un 6% la califica como "Medio". Estos hallazgos sugieren que gran parte valora positivamente la consolidación del liderazgo en la institución, destacando una percepción generalizada de un liderazgo fuerte y consolidado en el entorno evaluado.

Tabla 8 Generar un buen clima institucional

Generar un buen clima institucional

Niveles	f	%
Medio	4	8,0
Alto	22	44,0
Muy alto	24	48,0
Total	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

La tabla 8 sobre la dimensión generar un buen clima institucional revela que el 48% percibe esta dimensión en nivel "Muy alto", por otro lado, el 44% la considera en nivel "Alto". Solo un 8% la califica como "Medio". Estos hallazgos sugieren que gran parte considera que se ha logrado un clima institucional positivo, lo que refleja un entorno favorable y armonioso en la institución educativa evaluada.

Tabla 9 Nivel de liderazgo

Nivel de Liderazgo directivo

Niveles	f	%
Medio	2	4,0
Alto	25	50,0
Muy alto	23	46,0
Total	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

La tabla 9 referente al nivel de liderazgo directivo muestra que el 50% considera que el liderazgo directivo es "Alto", por otro lado, un 46% lo percibe como "Muy alto". Solo un 4% lo clasifica como "Medio". Estos hallazgos indican que gran parte valora positivamente el liderazgo directivo, lo que sugiere una percepción sólida y favorable de la gestión directiva.

Tabla 10 Desarrollo integral de las y los estudiantes*Desarrollo integral de las y los estudiantes*

Niveles	f	%
Bajo	1	2,0
Medio	2	4,0
Alto	27	54,0
Muy alto	20	40,0
Total	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

La tabla 10 sobre el desarrollo integral de los discentes muestra que gran parte de los encuestados, un 54%, considera que el desarrollo integral de los discentes es "Alto", mientras que un 40% lo califica como "Muy alto". El 4%, lo percibe como "Medio", y solo el 2% lo clasifica como "Bajo". Estos hallazgos muestran que la percepción general del desarrollo integral de los discentes es bastante positiva, destacando un fuerte enfoque en su bienestar y crecimiento.

Tabla 11 Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta su culminación de su trayectoria educativa*Acceso de las y los discentes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa*

Niveles	f	%
Medio	4	8,0
Alto	32	64,0
Muy alto	14	28,0
Total	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

La tabla 11 referente al acceso de las y los discentes al SEP hasta el término de su trayectoria educativa revela que gran parte de los encuestados, un 64%, considera que este acceso es "Alto", por otro lado, un 28% lo califica como "Muy alto". Solo un 8% lo percibe como "Medio". Estos datos indican que los discentes logran completar su trayectoria educativa de manera satisfactoria.

Tabla 12 Gestión de las condiciones operativas orientadas al sostenimiento del servicio educativo

Gestión de las condiciones operativas orientadas al sostenimiento del servicio educativo

Niveles	f	%
Medio	1	2,0
Alto	16	32,0
Muy alto	33	66,0
Total	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

La tabla 12 sobre la gestión de las condiciones orientadas al sostenimiento del servicio de la educación revela que gran parte de los encuestados, un 66%, califica esta gestión como "Muy alta", mientras que un 32% la considera "Alta". Solo un 2% la percibe como "Media". Estos hallazgos sugieren que existe una percepción generalizada de que las condiciones operativas están siendo gestionadas de manera efectiva y que se están tomando medidas significativas a fin de asegurar la sostenibilidad de la educación.

Tabla 13 Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de los aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB

Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de los aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB

Niveles	f	%
Bajo	1	2,0
Medio	2	4,0
Alto	22	44,0
Muy alto	25	50,0
Total	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

La tabla 13 sobre la gestión de la práctica pedagógica que se orienta al logro de los aprendizajes previstos muestra que gran parte, un 50%, calificó esta gestión como "Muy alta", y un 44% la consideró "Alta". Solo un 4% la percibió como "Media" y un 2% como "Baja". Estos hallazgos indican que hay una percepción positiva

generalizada respecto a la gestión pedagógica, sugiriendo que se están aplicando estrategias efectivas.

Tabla 14 Gestión del bienestar escolar que promueve el desarrollo integral de los y las estudiantes

Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los discentes

Niveles	f	%
Muy bajo	1	2,0
Medio	4	8,0
Alto	29	58,0
Muy alto	16	32,0
Total	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

La tabla 14 sobre la gestión del bienestar educativo que incentiva el desarrollo de discentes revela que gran parte, un 58%, evaluó esta gestión como "Alta", y un 32% la consideró "Muy alta". Solo un 8% la calificó como "Media", mientras que un 2% la percibió como "Muy baja". Lo cual indica que se están implementando acciones efectivas para apoyar el desarrollo integral.

Tabla 15 Nivel de compromisos de gestión escolar

Nivel de Compromisos de gestión escolar

Niveles	f	%
Medio	2	4,0
Alto	23	46,0
Muy alto	25	50,0
Medio	50	100,0

Nota. % = porcentaje, f = frecuencia.

La tabla 15 revela los hallazgos sobre el nivel de compromisos de gestión educativa. Se observa que el 50% indicó que está en nivel muy alto, por otro lado el 46% los evaluó en nivel alto. Solo el 4% percibió que el nivel de compromisos es

medio. Estos hallazgos reflejan que gran parte consideran que compromisos de gestión escolar son sólidos y están bien desarrollados.

3.2. Resultados inferenciales

El estudio utilizó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que se trabajó con una muestra de 50 personas.

Tabla 16 Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de Liderazgo directivo	,965	50	,149
Nivel de Compromisos de gestión escolar	,895	50	,000

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Ho: La relación entre el liderazgo educativo y los compromisos de gestión escolar NO es significativa en una institución educativa de Tarma-2024

Ha: La relación entre el liderazgo educativo y los compromisos de gestión escolar es significativa en una institución educativa de Tarma-2024

Tabla 17 Correlación v1 y v2

Correlaciones v1 y v2

Liderazgo directivo	Prueba	Compromisos de gestión escolar
	Correlación de Pearson	,578**
Sig. (bilateral)	,000	
N	50	

La tabla 17 presenta una correlación de Pearson de 0.578 así como nivel de significancia de 0.000. Dado que el valor p es inferior a 0.05, por lo cual, la hipótesis alterna (Ha) es aceptada. Esto muestra la existencia de una vinculación del liderazgo educativo y los compromisos de gestión escolar. Esto implica que cuando una variable sufre un cambio, se identifica un cambio comparable en la otra variable, lo que indica una sincronización en su comportamiento dentro del contexto examinado. Dentro del marco del estudio, este descubrimiento enfatiza la presencia de una correlación notable que requiere consideración al examinar la interacción entre el liderazgo educativo, así como la administración escolar.

Hipótesis Específica 1

Ho: La relación entre la dimensión afianzar la organización y los compromisos de gestión escolar NO es significativa en una institución educativa de Tarma-2024

Ha: La relación entre la dimensión afianzar la organización y los compromisos de gestión escolar es significativa en una institución educativa de Tarma-2024

Tabla 18 Correlación d1v1 y v2

Correlaciones d1v1 y v2

Afianzar la organización	Prueba	Compromisos de gestión escolar
	Correlación de Pearson	,350**
Sig. (bilateral)	,013	
N	50	

La tabla 18 presenta una correlación de Pearson de 0.350 así como nivel de significancia de 0.013. Dado que el valor p es inferior a 0.05, por lo cual, la hipótesis alterna (Ha) es aceptada. Esto muestra la existencia de una vinculación entre afianzar la organización y los compromisos de gestión escolar. Lo cual indica que cuando una variable experimenta una modificación, se observa una modificación relacionada, aunque menos intensa, en la otra variable, indicando un cierto nivel de sincronización en su comportamiento dentro del entorno analizado. Esta interpretación, descubierta a lo largo de la investigación, enfatiza la presencia de una asociación notable pero limitada.

Hipótesis Específica 2

Ho: La relación entre la dimensión modelar el comportamiento y los compromisos de gestión escolar NO es significativa en una institución educativa de Tarma-2024

Ha: La relación entre la dimensión modelar el comportamiento y los compromisos de gestión escolar es significativa en una institución educativa de Tarma-2024

Tabla 19 Correlación d2v1 y v2

Correlaciones d2v1 y v2

Modelar el comportamiento	Prueba	Compromisos de gestión escolar
	Correlación de Pearson	,477**
Sig. (bilateral)	,000	
N	50	

La tabla 19 presenta una correlación de Pearson de 0.477 así como nivel de significancia de 0.000. Dado que el valor p es inferior a 0.05, por lo cual, la hipótesis alterna (Ha) es aceptada. Esto muestra la existencia de una vinculación entre modelar el comportamiento y los compromisos de gestión escolar. Esto sugiere que cuando una variable experimenta una modificación, se observa una modificación correspondiente en la otra variable, mostrando un modesto nivel de sincronización en su actividad dentro del entorno analizado.

Hipótesis Específica 3

Ho: La relación entre la dimensión motivar a sus colaboradores y los compromisos de gestión escolar NO es significativa en una institución educativa de Tarma-2024

Ha: La relación entre la dimensión motivar a sus colaboradores y los compromisos de gestión escolar es significativa en una institución educativa de Tarma-2024

Tabla 20 Correlación d3v1 y v2

Motivar a sus colaboradores	Prueba	Compromisos de gestión escolar
	Correlación de Pearson	,550**
Sig. (bilateral)	,000	
N	50	

La tabla 20 presenta una correlación de Pearson de 0.550 así como nivel de significancia de 0.000. Dado que el valor p es inferior a 0.05, por lo cual, la hipótesis alterna (Ha) es aceptada. Esto muestra la existencia de una vinculación entre motivar a sus integrantes y los compromisos de gestión escolar. Esto sugiere que cuando una variable experimenta un cambio, se detecta un cambio correspondiente en la otra variable, lo que indica un nivel moderado de sincronización en su actividad dentro del entorno analizado.

Hipótesis Específica 4

Ho: La relación entre la dimensión consolidar el liderazgo y los compromisos de gestión escolar NO es significativa en una institución educativa de Tarma-2024

Ha: La relación entre la dimensión consolidar el liderazgo y los compromisos de gestión escolar es significativa en una institución educativa de Tarma-2024

Tabla 21 Correlación d4v1 y v2

Correlaciones d4v1 y v2

Consolidar el liderazgo	Prueba	Compromisos de gestión escolar
	Correlación de Pearson	,515**
Sig. (bilateral)	,000	
N	50	

La tabla 21 presenta una correlación de Pearson de 0.515 así como nivel de significancia de 0.000. Dado que el valor p es inferior a 0.05, por lo cual, la hipótesis alterna (Ha) es aceptada. Esto muestra la existencia de una vinculación entre consolidar el liderazgo y los compromisos de gestión escolar. Esto sugiere que cuando una variable experimenta una modificación, se observa una modificación correspondiente en la otra variable, mostrando un modesto nivel de sincronización en su actividad dentro del entorno analizado.

Hipótesis Específica 5

Ho: La relación entre la dimensión generar un buen clima institucional y los compromisos de gestión escolar NO es significativa en una institución educativa de Tarma-2024

Ha: La relación entre la dimensión generar un buen clima institucional y los compromisos de gestión escolar es significativa en una institución educativa de Tarma-2024

Tabla 22 Correlación d5v1 y v2

Correlaciones d5v1 y v2

Generar un buen clima institucional	Prueba	Compromisos de gestión escolar
	Correlación de Pearson	,437**
Sig. (bilateral)	,002	
N	50	

La tabla 22 presenta una correlación de Pearson de 0.437 así como nivel de significancia de 0.002. Dado que el valor p es inferior a 0.05, por lo cual, la hipótesis alterna (Ha) es aceptada. Esto muestra la existencia de una vinculación entre generar un buen clima institucional y los compromisos de gestión escolar. Esto indica que cuando una variable experimenta un cambio, hay un cambio coincidente en la otra variable, indicando un nivel moderado de sincronización en su actividad dentro del contexto analizado. Ese resultado enfatiza la existencia de una asociación modesta y notable que debe considerarse al examinar la relación entre la creación de un ambiente institucional positivo y los compromisos de la administración de los discentes.

IV. DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis general, se halló una correlación de Pearson de 0.578 y una significancia de 0.000, subraya una relación entre el liderazgo directivo y los compromisos de gestión escolar. Este descubrimiento implica que un liderazgo competente es un determinante vital para la ejecución eficiente y el cumplimiento de, mejorando así el funcionamiento general de la institución. Estos hallazgos son similares con los estudios previos en diferentes contextos educativos, como los trabajos de Ortiz Socarrás et al. (2021), quienes destacaron la necesidad de un enfoque de liderazgo adaptable y versátil en La Guajira, Colombia. La investigación enfatiza la necesidad de que líderes educativos adapten su estilo de liderazgo para atender los requisitos específicos de cada institución, permitiendo así una administración escolar más efectiva.

En un contexto similar, Vinueza Guamán (2022) en Ecuador halló una correlación entre liderazgo directivo y calidad educativa, lo que coincide con el presente estudio al resaltar la relevancia de un liderazgo eficaz. La solidez de la correlación en el estudio de Vinueza Guamán, con un coeficiente de Spearman de 0.797, apoya la hipótesis de que un liderazgo robusto es esencial para la calidad en la educación. De igual manera, Valenzuela Saavedra (2022) demostró una sólida correlación de la gestión educativa y el liderazgo directivo, con un coeficiente de 0.810, lo que refuerza una eficiente es fundamental para una gestión educativa eficaz.

Además, investigaciones como la de Chuc Quezada Salas (2022) y Miranda Yanac (2022) subrayan cómo el liderazgo directivo no solo incide en la gestión escolar, sino también en el desarrollo de competencias y el desempeño docente. Estos estudios demostraron claramente que un liderazgo fuerte puede afectar en gran medida la calidad del aprendizaje y la eficacia de la instrucción. Estos elementos también pueden verse afectados por los compromisos de la administración escolar en Tarma. Por tanto, los hallazgos subrayan la necesidad de continuar explorando cómo diferentes estilos y enfoques de liderazgo pueden optimizar la gestión y el desempeño educativos.

Respecto a la hipótesis específica 1, se halló una correlación de Pearson de 0.350 entre la dimensión afianzar la organización y los compromisos de gestión escolar y una significancia de 0.013. Este hallazgo demuestra que mejorar la estructura y la eficiencia de la institución tiene un efecto beneficioso para reforzar la

dedicación de la administración escolar, aunque este efecto es bastante restringido. Si bien la asociación puede ser más débil que otros elementos asociados al liderazgo, es crucial enfatizar que la organización sigue siendo un componente importante en el sistema educativo que afecta el cumplimiento de las responsabilidades gerenciales.

En ese sentido, aunque la correlación entre afianzar la organización y los compromisos de gestión educativa, los hallazgos indican que el fortalecimiento de la organización es un componente necesario, aunque no suficiente por sí solo, a fin de mejorar la gestión escolar. La comparación con estudios anteriores destaca la variabilidad en la fuerza de las correlaciones entre diferentes dimensiones del liderazgo y la gestión educativa, subrayando la complejidad y la relevancia de seguir explorando estos vínculos en contextos específicos.

Respecto a la hipótesis específica 2, se encontró una correlación de Pearson de 0.477 encontrada entre la dimensión modelar el comportamiento y los compromisos de gestión educativa. Este hallazgo indica un comportamiento adecuado influye positivamente en la gestión educativa. Es decir, cuando los líderes muestran un comportamiento ejemplar, es más probable que el personal escolar se alinee con los compromisos establecidos, lo que mejora la gestión global de la institución.

En ese sentido, los hallazgos obtenidos en Tarma son coherentes con la literatura existente y subrayan que modelar el comportamiento es una dimensión crítica del liderazgo que puede influir significativamente en la eficacia de la gestión escolar. Aunque la correlación es moderada, su significancia estadística y su coherencia con otros estudios sugieren que los esfuerzos a fin de mejorar esta dimensión del liderazgo podrían ser un medio efectivo para fortalecer la gestión escolar y, en última instancia, mejorar Los hallazgos educativos.

Respecto a la hipótesis específica 3, se halló una correlación de Pearson de 0.550 encontrada para la dimensión motivar a sus integrantes y los compromisos de gestión escolar. Este descubrimiento sugiere que un mayor nivel de capacidad de liderazgo para inspirar y alentar a los miembros de su equipo tiene un efecto beneficioso en el logro de los propósitos de gestión educativa. La motivación inculcada por los líderes es vital para cultivar una atmósfera en la que los miembros

del personal estén altamente dedicados a los objetivos institucionales, mejorando así la eficacia de la administración escolar.

Por lo cual, los hallazgos obtenidos, que revelan una correlación moderada entre la motivación proporcionada por los líderes y los compromisos de gestión escolar, son coherentes con los hallazgos en otros estudios. Estos hallazgos subrayan la relevancia de un liderazgo que no solo gestiona, sino que también motiva activamente a su equipo, para garantizar que los compromisos se cumplan de manera eficiente, así como efectiva.

Respecto a la hipótesis específica 4, se encontró una correlación de Pearson de 0.515 encontrada entre la dimensión consolidar el liderazgo y los compromisos educativos. Este hallazgo sugiere que el fortalecimiento del liderazgo en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, lo cual es crucial a fin de mejorar el rendimiento institucional. Un liderazgo consolidado, que se caracteriza por su estabilidad, influencia y capacidad de guiar a los equipos hacia el logro de objetivos compartidos.

Este hallazgo puede ser contextualizado a la luz de estudios previos en diferentes entornos educativos. Por ejemplo, Liviapoma Timoteo (2022) en Piura halló una correlación entre el liderazgo directivo y la gestión pedagógica y un coeficiente de 0.867, sugiriendo que un liderazgo eficaz es esencial de una gestión pedagógica eficiente. Aunque la correlación encontrada en Tarma es más débil, sugiere que la organización sigue siendo un pilar importante que contribuye al éxito de la gestión escolar, aunque su impacto puede no ser tan profundo como otros aspectos del liderazgo.

Este hallazgo se asemeja con estudios anteriores que han explorado la relación entre el liderazgo directivo y otros aspectos clave de la gestión educativa. Por ejemplo, en Angaraes, Rodríguez Quispe (2021) encontró que una mejor evaluación del liderazgo directivo estaba asociada con un clima organizacional más favorable, aunque la correlación fue modesta, con un valor de Spearman de 0.408. Esta asociación indica la relevancia del comportamiento del liderazgo en la creación de un ambiente positivo.

Por otro lado, el estudio de Rivero Quiroz (2022) en una universidad de Lima reveló una correlación fuerte entre el liderazgo directivo y la gestión de calidad, con

un valor de Spearman de 0.708. Este hallazgo resalta cómo un liderazgo eficaz puede mejorar significativamente la calidad del servicio de educación, lo que es congruente con la idea de que la modelación del comportamiento por parte del liderazgo incide en el cumplimiento de los compromisos educativos.

Además, investigaciones como las de Paz Chumpitaz (2022) y Mayta Villar (2022) también han demostrado fuertes correlaciones entre el liderazgo directivo y la delegación de funciones de los docentes. Estos estudios subrayan que un liderazgo eficaz no solo influye en la calidad de la gestión, sino también en la capacidad de los líderes para distribuir responsabilidades de manera efectiva. Esto refuerza la relevancia de que los líderes modelen comportamientos que promuevan un ambiente de trabajo colaborativo y orientado al cumplimiento de los propósitos institucionales.

Este hallazgo es similar con el estudio de Marcatinco Mendoza (2024) halló una vinculación entre el desempeño directivo y los compromisos de gestión, con un valor de Spearman de 0.727. Este descubrimiento refuerza la noción de que el liderazgo exitoso, que incluye la motivación como elemento crucial, está fuertemente relacionado con un grado significativo de dedicación en la administración escolar. La motivación no sólo mejora el desempeño de los trabajadores, sino que también facilita el cumplimiento más eficiente de las responsabilidades gerenciales.

En un estudio realizado en Cusco, Jihuallanca Ruelas (2024) encontró que tanto el desempeño gerencial como la formación educativa de los directores tenían un impacto en los compromisos educativos. Este hallazgo indica la relevancia de un liderazgo bien formado y motivador para el éxito de la gestión educativa. La relación moderada encontrada en Tarma se alinea con Estos hallazgos, sugiriendo que la motivación por parte de los líderes es un factor crucial que contribuye a la eficacia general de la gestión escolar.

Por otro lado, Bocangel Huamán (2024) en Huancayo exploró la relación entre el liderazgo sostenible y los compromisos de gestión, encontrando una correlación con un valor de Spearman de 0.658. Este estudio destaca la relevancia de un liderazgo sostenido y motivador en la promoción de un compromiso duradero con la gestión escolar, lo que es congruente con los hallazgos obtenidos en Tarma.

Además, Orosco Gutiérrez (2023) en Pichari encontró una fuerte conexión del desempeño docente y los compromisos educativos, con un valor de correlación de

0.707. Este hallazgo enfatiza que un entorno educativo donde los líderes motivan adecuadamente a sus colaboradores puede mejorar significativamente la eficacia docente.

Este hallazgo es semejante con el estudio de Bernardo Ureta (2023) en Lauricocha halló una correlación entre los compromisos de gestión escolar y la calidad educativa, con un coeficiente de de 0.957. Este descubrimiento demuestra la necesidad de que los docentes participen activamente en el cumplimiento de responsabilidades gerenciales para alcanzar niveles superiores de excelencia educativa. Al igual que en Tarma, donde el fortalecimiento del liderazgo está vinculado a mejoras en la administración escolar.

En un estudio realizado por Pino Carbajal (2022) en Huanta se encontró un vínculo entre el liderazgo instruccional y los compromisos de la administración escolar. Con base en el análisis estadístico, la investigación encontró que un buen liderazgo pedagógico está relacionado con un mayor compromiso y logros en la administración escolar. Los resultados son comparables a los descubiertos en Tarma, donde un liderazgo fuerte se asocia igualmente con un mayor nivel de cumplimiento de las promesas de la dirección.

Por otro lado, en Ocongate, Paredes Puelles (2022) mostró que la gestión escolar tiene un impacto notable en el cumplimiento de los compromisos de gestión. Este estudio refuerza la idea de que la eficacia en la administración escolar es crucial. En Cajamarca, Ordoñez Díaz (2022) encontró una correlación entre el liderazgo pedagógico y la calidad de la gestión escolar, subrayando que un liderazgo competente es fundamental a fin de mejorar la administración escolar. Este hallazgo es coherente con los hallazgos de Tarma, donde la consolidación del liderazgo se relaciona directamente con una mejor gestión escolar.

Asimismo, Ñahui Mendoza (2022) demostró una fuerte conexión entre el liderazgo directivo y los compromisos de gestión educativa, destacando que un liderazgo eficaz es un factor determinante en el cumplimiento de gestión. Este estudio, al igual que el presente en Tarma, resalta la relevancia de un liderazgo consolidado y bien dirigido para el éxito en la gestión escolar.

En ese sentido, los hallazgos subrayan la relevancia de consolidar el liderazgo dentro de la institución de educación como un medio a fin de mejorar el cumplimiento de los compromisos educativos. Este hallazgo se alinea con la evidencia de otros estudios, que enfatizan la relevancia de un liderazgo sólido y efectivo para alcanzar altos niveles de rendimiento institucional.

Este hallazgo se alinea con estudios previos que indican la relevancia de un liderazgo eficaz en la creación de un área institucional positivo. Peniche Cetzal et al. (2023) enfatizaron el papel fundamental de los administradores escolares en el establecimiento de entornos efectivos. Se destacaron las prácticas de liderazgo y la planificación escolar como elementos cruciales para establecer una atmósfera escolar positiva, que a su vez contribuye a la eficacia de la administración escolar.

Finalmente, respecto a la hipótesis específica 5, se encontró una correlación de Pearson de 0.437 encontrada entre la dimensión generar un buen clima institucional, así como los compromisos de gestión escolar. Estos hallazgos indica que un clima institucional positivo, que se caracteriza con las vinculaciones interpersonales saludables, apoyo mutuo y un entorno de trabajo armonioso.

De manera similar, el estudio de García Castillo (2022) en Contumazá indica la relevancia del liderazgo en el clima organizacional, con un coeficiente de 0.662, lo que indica una relación sólida. Estos hallazgos refuerzan la idea de que, aunque la organización no es el único factor, su mejora es crucial para el entorno escolar y, por ende, para el uso efectivo de los compromisos de gestión educativa.

Por otro lado, investigaciones como la de Cornejo y Yuri (2022) en las que no se encontró una correlación entre el liderazgo, así como el desempeño docente, sugieren que no todos los aspectos del liderazgo o de la organización tienen un impacto directo y medible en todos Los hallazgos educativos. Sin embargo, estudios como el de Bedregal Merma (2022) y Ancalla Noa (2022) en Arequipa, que encontraron correlaciones positivas entre el liderazgo, así como el desempeño docente o el ambiente organizacional, resaltan que la influencia del liderazgo, aunque varía en magnitud, es un factor relevante en múltiples dimensiones de la gestión educativa.

Además, el estudio de Occ y Chugden (2023) en la Ugel Luya mostró una asociación significativa entre la gestión eficaz de los recursos, así como el

cumplimiento de las responsabilidades de gestión educativa. Este hallazgo indica la relevancia de una administración escolar que no solo se enfoque en la gestión de recursos, sino también en la creación de un ambiente que fomente la colaboración y el cumplimiento de los compromisos de gestión. Un buen clima institucional, como el que se observa en Tarma, es fundamental para facilitar una administración escolar eficiente y la asignación efectiva de recursos.

En un contexto más amplio, Simielli (2022) en Brasil investigó los elementos clave en la selección y formación de directivos escolares, destacando la relevancia de un liderazgo bien preparado para gestionar el clima institucional. Un liderazgo que valora y promueve un buen clima institucional puede ser más eficaz en la aplicación de políticas de educación y en la gestión escolar, tal como se observa en los hallazgos obtenidos en Tarma.

Asimismo, los estudios de Perrella y Alencar (2022) en São Paulo, y Kohatsu et al. (2020) en la misma ciudad, también enfatizan la relevancia de una gobernanza eficaz y una participación comunitaria activa en la creación de un entorno escolar positivo. Estos estudios destacan que un buen clima institucional no solo mejora las relaciones internas, sino que también contribuye a una integración más efectiva de los discentes y al desarrollo de una cultura escolar inclusiva.

Por lo cual, los hallazgos obtenidos en Tarma subrayan la relevancia de generar un buen clima institucional como un factor esencial para el éxito en la gestión escolar. Un clima positivo facilita el rendimiento general de la institución. Estos hallazgos son similares con la literatura existente y refuerzan la un enfoque integral en la gestión escolar.

V. CONCLUSIONES

La correlación entre liderazgo educativo y compromisos de gestión escolar es estadísticamente significativa, como lo muestra el coeficiente de Pearson ($r=0,578$, $p=0,000$). Investigaciones anteriores validan Estos hallazgos al enfatizar diferentes puntos de vista del liderazgo educativo y los compromisos de gestión escolar, confirmando la relevancia del liderazgo educativo con los compromisos de gestión escolar.

La correlación entre la dimensión de afianzar la organización y los compromisos de gestión escolar es sustancial dentro de una institución de educativa. Estos hallazgos se encuentran en la correlación de Pearson de 0.350 y un nivel de significancia de 0.013 dado que el valor de p es inferior a 0.05 alinean con estudios previos que resaltan la relevancia de afianzar la organización a fin de mejorar la gestión educativa, que optimizan procedimientos internos, roles y responsabilidades y mayor eficiencia.

Igualmente, se halló una relación entre la dimensión de modelar el comportamiento y los compromisos de gestión escolar. Este hallazgo indica una correlación de Pearson de 0.477, específicamente a través del modelado conductual, tiene una influencia beneficiosa que puede el líder ejemplificar las conductas que deseadas en los docentes y demás trabajadores de la I.E. alineados a los objetivos, la ética y moral de la institución. Estos hallazgos se asemejan con estudios previos que muestran la relevancia del liderazgo participativo y su influencia en el desempeño docente y el ambiente general en ciertos contextos educativos.

Respecto, a la vinculación entre la dimensión de motivación a los colaboradores y los compromisos de gestión escolar es significativa dada a la correlación de Pearson de 0.050, lo cual refleja la vinculación entre las estrategias que utiliza el líder pedagógico con sus colaboradores para generar sentimientos de inclusión, satisfacción laboral, identificación y que rindan de manera eficiente. Esto debe estar acompañado del compromiso del líder. Estos hallazgos se asemejan con otros estudios que enfatizan la relevancia del liderazgo motivado para mejorar el desempeño organizacional así como la satisfacción laboral.

La relación entre la dimensión de consolidar el liderazgo y los compromisos de gestión escolar es significativa. Se observó un coeficiente de Pearson de 0,515. Los

datos sugieren que el grado en que el liderazgo directivo logra fortalecer su posición está directamente relacionado con las responsabilidades de gestión escolar. Estos hallazgos se asemejan con otros estudios que enfatizan la importancia de un liderazgo ejecutivo competente para mejorar el desempeño organizacional y fomentar una cultura de participación en la industria educativa.

La relación entre la dimensión de generar un buen clima institucional y los compromisos de gestión escolar es significativa, se halló un coeficiente de Pearson era 0,437, con un valor de p de 0,002, lo que sugiere un vínculo estadísticamente significativo. Esto implica que un ambiente institucional favorable está estrechamente vinculado con la ejecución efectiva de las tareas administrativas y pedagógicas escolares.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al MINEDU estimular y promover la política de liderazgo directivo de la I.E. de Tarma y continuar con la participación comunitaria. Según Salvador Sánchez (2018), la cooperación entre directivos así como docentes potencia los hallazgos de manera novedosa, extendiendo sus ventajas a toda la comunidad educativa, mientras que su ausencia obstaculiza el progreso institucional.

Se recomienda a los docentes que observen atentamente y adquieran conocimientos de las acciones mostradas por los líderes directivos. Esto implica utilizar estrategias tanto en el aula como en la comunidad escolar, cultivar una atmósfera de respeto mutuo y cooperación entre pares y discentes. Soto Lidia (2022) indica que la colaboración entre docentes y directivos es fundamental a fin de mejorar la calidad educativa, ya que la educación requiere de un esfuerzo colectivo a nivel mundial. Al emplear estas técnicas, los profesores mejoran tanto su propia pedagogía como sus habilidades de liderazgo, al mismo tiempo que hacen una contribución significativa de la administración escolar y el rendimiento académico de los discentes.

Se recomienda a los docentes cooperen con el equipo directivo en los esfuerzos por mejorar la estructura interna. Esto implica participar en el desarrollo e implementación de tácticas de enseñanza, fomentar una comunicación transparente y eficiente de todos los miembros de la comunidad escolar que fomenten una atmósfera de aprendizaje segura, inclusiva y cooperativa. Aguayo E. (2024) examina la relevancia de las interconexiones que deben existir entre instructores y directivos en el entorno organizacional.

Igualmente, se recomienda a los docentes participen activamente en esfuerzos que fomenten un liderazgo motivador, como participar en programas de tutoría entre pares, colaborar y fomentar una cultura organizacional que valore y reconozca las contribuciones individuales y colectivas. Se espera que Sotomayor Díaz se gradúe en 2024. La motivación juega un papel crucial en actividades que no solo mejoran la dedicación a la administración escolar.

Se recomienda a los docentes mejorar el liderazgo institucional participando en programas que fomenten las competencias de gestión, el liderazgo disperso y la toma de decisiones colaborativa. Ahumada y Castro (2024) proponen que el liderazgo

distributivo es una técnica alternativa viable para abordar circunstancias desafiantes, teniendo en cuenta las características únicas de los actores educativos. Estas iniciativas incluyen muchas actividades, como conferencias sobre liderazgo, grupos de trabajo que involucran varias disciplinas y oportunidades.

Finalmente, es recomendable que los docentes que participen activamente fomentando relaciones colaborativas así como respetuosas. Esto incluye promover la comunicación transparente, fomentar la asistencia mutua entre colegas y reconocer el desempeño ejemplar tanto de académicos como de estudiantes.

REFERENCIAS

- Ahumada y Castro er. Al (2024) Liderazgo distributivo en las escuelas de Chile: desafíos en contextos de pandemia. *Revista de psicología*, 42(2)1154-1185.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/29131/26552>
- Aguayo, E (2024) Diagnóstico laboral para la mejora del clima organizacional en una escuela secundaria, *Revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades*, 5(1) 551-563.
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1609/1979>
- Ancalla, P. (2022). *El liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Arequipa 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14361>
- Bedregal, H. (2022). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas Santa Teresita de Lisieux y Sainte Catherine Labouré de Miraflores-Arequipa 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14407>
- Bernardo, B. (2023). *Compromisos de gestión escolar y calidad educativa en las Instituciones Educativas de Nivel Secundaria de la Provincia de Lauricocha, Huánuco 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Herminio Valdizán].
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8576>
- Bocangel, J. (2024). *Liderazgo sostenible y compromisos de gestión escolar en instituciones educativas de nivel primaria de la provincia de Huancayo* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica].
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10825>
- 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].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111496>
- Cornejo, T., & Yuri, W. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N.º 10141 7 de noviembre, Solecape–Mochumí, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI].
<http://190.223.196.26/handle/123456789/2040>

- Cubas, E. (2022). *Competencias socioemocionales y liderazgo directivo: Revisión sistemática* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85361>
- Garcia, V. (2022). *Liderazgo directivo y clima organizacional en colaboradores-colegio Gran Guzmango Cápac-jornada escolar completa-provincia de Contumazá-Cajamarca, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19538>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. *Revista Inudi Perú S.A.C.* 1, 1-85. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Jacomini, M. A., Perrella, C. d. S. S. A., Alencar, F., & Stoco, S. (2022). Gestão (não) democrática na política educacional do estado de São Paulo - 1995-2018 [(Non)democratic management in the São Paulo state educational policy - 1995-2018 Gestión (no) democrática en la política educativa del estado de São Paulo - 1995-2018]. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 103(263), 117-137. <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.103i263.4975>
- Jihuallanca, I. (2024). *Desempeño directivo y formación académica en los compromisos de gestión escolar de directores de las instituciones educativas, Cusco-2023* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/139207>
- Jiménez-Vivas, A., Garay, S., & Parraguez-Núñez, P. (2023). Diagnóstico de las competencias de liderazgo escolar en directivos salesianos [Diagnosis of school leadership skills in Salesian managers]. *ALTERIDAD.Revista de Educación*, 18(2), 222-233. <https://doi.org/10.17163/alt.v18n2.2023.06>
- Kohatsu, L. N., Ramos, M. d. C. P., & Ramos, N. (2020). Educação de alunos imigrantes: a experiência de uma escola pública em São Paulo [Educación de alumnos inmigrantes: la experiencia de una escuela pública en São Paulo Education of immigrant students: the experience of a public school in São Paulo]. *Psicologia Escolar e Educacional*, 24, 1-9. <https://doi.org/10.1590/2175-35392020213834>
- Liviapoma Timoteo, M. (2022). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en la IE N° 20469 Centro Poblado de Ciudad Noé-Cura Morí-Piura-2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91953>

- López , Z. (2022) *Liderazgo directivo y gestión administrativa en la I.E.I. Santa Teresa, Tarma* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro].
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8005/T010_45528161_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manrique Villavicencio, L. R. F., Diana (2022). Presentación de Trabajos Académicos. Pautas formales. *Revista PUCP, Facultad de educación.1, 1-10*
<https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/06/15123901/Pautas-formales-Trabajos-Academicos2.pdf>
- Marcatinco, C. (2024). *Desempeño directivo y compromisos de gestión escolar en instituciones educativas del Valle de Mishquiyacu, Picota-2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/137704>
- Mayta, M. (2022). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas de la unidad de gestión educativa Local 06, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/90148>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. *Revista Inudi Perú S.A.C.1,1-60*
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Melo Rojas, G. M., & Hernández Herrera, C. A. (2023). Los universitarios y sus percepciones con respecto al liderazgo ejercido por parte del personal directivo [University students and their perceptions regarding the leadership exercised by management personnel Estudiantes universitarios e suas percepções sobre a liderança exercida por gestores]. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 14(27), 1-36.*
<https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1571>
- Ministerio de Educación MINEDU. (2015). *Compromisos de gestión escolar.*
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5235>
- Ministerio de Educación MINEDU. (2021a). *Compromisos de Gestión Escolar : R. M. N° 189-2021-MINEDU.*
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/9073>

- Ministerio de Educación MINEDU. (2021b). *Guía para la gestión escolar en II.EE. y Programas Educativos de Educación Básica*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/9594>
- Ministerio de Educación MINEDU. (2023a). *Cartilla sobre Lineamientos y compromisos de gestión escolar*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8728>
- Ministerio de Educación MINEDU. (2023b). *Estrategia de acompañamiento a directivos para la implementación de los comités e instrumentos de gestión escolar : manual para especialistas UGEL*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8995>
- Ministerio de Educación MINEDU. (2023c). *Guía para la gestión de la calidad escolar*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/9324>
- Ministerio de Educación MINEDU. (2023d). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8845>
- Miranda, N. (2022). *Liderazgo directivo en el desempeño docente* [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. <http://190.223.196.26:8080/handle/123456789/2121>
- Morales-Acosta, G., Gámez-Hoyos, S., & Galleguillos-Velaverde, X. (2023). Una mirada a la gestión inclusiva en la primera infancia: Dimensión Política del Índice de Inclusión [A look at inclusive management in early childhood: Political Dimension of the Inclusion Index]. *Revista Política, globalidad y ciudadanía*, 9(17), 161-181. <https://doi.org/10.29105/pgc9.17-07>
- Neira, C. (2022). *Estilos de liderazgo del equipo directivo de una cooperativa de ahorro y crédito en Colombia* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/81954>
- Ñahui, H. (2022). *Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar desde la perspectiva docente de instituciones educativas de la provincia Sucre, Ayacucho 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103521>
- Occ, L. G., & Chugden, J. W. C. (2023). Compromisos de gestión escolar y administración de recursos en directivos de Educación Básica, Luya-2022. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1) 22-32. <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/930>

- Ordoñez, E. (2022). *Liderazgo pedagógico directivo y calidad de la gestión escolar en la Institución Educativa 16478, San Ignacio, Cajamarca* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79053>
- Orosco, R. (2023). *Desempeño docente y los compromisos de gestión escolar en la IE N° 38990-A Maravilla del distrito de Pichari, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga]. <https://repositorio.unsch.edu.pe/items/a04f03c9-2408-4725-bb9a-fd8726fe09fe>
- Ortiz, N. Berrio, O. , & Moscote, Z. (2021). *Incidencia del liderazgo directivo en la calidad educativa de la Institución Educativa Alfonso López Pumarejo y Escuela Normal Superior Indígena de Uribia* [Tesis de Maestría, Universidad de La Sabana]. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/50102>
- Palacios Miguel, A., Rodríguez Campos, M. T., Miranda Bazán, C., Pérez Román, A., & Estrada Evangelista, I. (2021). *Estrategias de liderazgo distribuido para las II. EE. públicas de educación básica: orientaciones para la organización de equipos de gestión* [Tesis de segunda especialidad en gestión escolar, Universidad san Ignacio de Loyola]. <http://disde.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7702>
- Paredes, R. (2022). *Gestión escolar para el cumplimiento de compromisos de gestión en instituciones educativas del distrito de Ocongata–Quispicanchi, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82216>
- Paz, R. (2022). *Liderazgo directivo y la delegación de funciones en los docentes de una RED de Lima, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93771>
- Peche Sanes, J. L., Cortez Rodríguez, N. N., & Merino Salazar, T. d. R. (2023). Liderazgo directivo en clima institucional: una revisión sistemática [institutional Managerial leadership in institutional climate: a systematic review climate]. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28), 121-127. <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.237>
- Peniche Cetzal, R. S., Ramón Mac, C. C., Pedroza Zúñiga, L. H., & Mora Osuna, N. (2023). Prácticas de gestión escolar en bachilleratos de alta y baja eficacia escolar en Aguascalientes, México [School Administration Practices in High

- Schools with High and Low Effectiveness in Aguascalientes, Mexico]. *Revista mexicana de investigación educativa*, 28(97), 447-466. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662023000200447&lang=es
- Perrella, C. D. O. S. S. A., & Alencar, F. (2022). Gestão para resultados e ações de controle na política educacional paulista [Gestión para resultados y acciones de control en la política educativa paulista Management for results and control actions in the educational public policy of São paulo]. *Educação em Revista*, 38, 1-16. <https://doi.org/10.1590/0102-469825020>
- Pino, V. (2022). *Liderazgo pedagógico y compromisos de gestión escolar en docentes de las instituciones educativas del distrito de Huanta, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga]. <https://repositorio.unsch.edu.pe/items/df9081b1-b503-40b5-8526-54ff351ed383>
- Portilla, S., Fabrizzio, R., Romani, U., & Rivera, J. (2023). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares [A systematic review of managerial leadership and organizational climate in school teachers]. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades* (20), 228-241. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Quezada, J. (2022). *El liderazgo directivo y su contribución al desarrollo de las competencias del desempeño docentes de la Red Educativa Maestros Sin Fronteras de la provincia de Santiago de Chuco-2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10459>
- Revilla, D., & Manrique, L. (2022). Estrategias para la Práctica Reflexiva en la Formación de Docentes: Autobiografía y Parejas pedagógicas. *Revista PUC, Facultad de Educación*, 1, 1-37. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184558>
- Rivero, J. (2022). *Liderazgo directivo y gestión de calidad en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación, Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6203>
- Rodriguez, S. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional de la institución educativa José Gálvez Barrenechea, Provincia de Angaraes-2019* [Tesis de

Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica].
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3824>

Roa Tampe (2024) ¿Por qué no pueden colaborar? obstáculos para la colaboración docente. *Revista javeriana* 17, 1-22

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/MAGIS/article/view/38841/30314>

Ruiz Huaraz, C. B., & Valenzuela Ramos, M. R. (2022). Metodología de la investigación. *Fondo Editorial de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo (UNAT)*. 1, 1-121

<https://doi.org/https://doi.org/10.56224/EdiUnat.4>

Salvador, C. y Sánchez, O. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>. [[Links](#)]

Simielli, L. (2022). Revisão sistemática da literatura brasileira sobre diretores escolares [Systematic review of the brazilian literature on school principals Revisión sistemática de la literatura brasileña sobre directores escolares Revue systématique de la littérature brésilienne au sujet des directeurs d'École]. *Cadernos de Pesquisa*, 52, 1-22.

<https://doi.org/10.1590/198053148984>

Soto, L. (2022) *Estilo de liderazgo pedagógico directivo en práctica docente en aula y procesos curriculares en periodo de educación post pandemia en instituciones educativas del nivel secundario de andahuaylillas 2022* [Tesis Universidad Andina del Cusco]

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/6541/Lidia_Tesis_doctora_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soto Mayor Diaz (2024) Liderazgo educativo como herramienta de gestión y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa “Darío C. Guevara”, de la parroquia El Salto [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador]

<https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/7321/SOTOMAYOR%20DIAZ%20GENESIS%20ZORAIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tintoré, M., & Gairín, J. (2022). Tres Décadas de Investigación sobre Liderazgo Educativo en España. Un Mapeo Sistemático. *REICE. Revista Iberoamericana*

- sobre *Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 20(3), 1-20.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15366/reice2022.20.3.001>
- Torero Solano de Martel, N. Z., Suarez Vega, E., & Martel Carranza, C. P. (2023). Pequeños pasos en investigación: un manual para iniciarse en el campo de la investigación científica. *Revista INUDI S.A.C.1*, 1-75
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.085>
- UNESCO. (2021). Líderes de Escuela.
<https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/liderazgo-de-escuelas>
- Valenzuela, M. (2022). *Gestión educativa y su relación con el liderazgo directivo en los establecimientos municipales, comuna de Curicó, Chile, 2020* [Tesis de Doctorado, Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2420>
- Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación. *Revista PUCP Facultad de Educación*. 1, 1-57
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559>
- Vinueza, O. (2022). *Liderazgo directivo y calidad educativa desde la percepción docente en una unidad educativa pública de Santo Domingo. Ecuador, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93607>
- Yaranga, L. A., Quispe, K. L., & Cruz, C. E. A. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo [Leadership in the educational process Liderança no processo educacional]. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(28), 698-711.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE TARMA- 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación que tiene el liderazgo directivo y los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024?</p> <hr/> <p>ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre la dimensión afianzar la organización y los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024?</p> <hr/> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión modelar el comportamiento y los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024?</p> <hr/> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión motivar a sus colaboradores y los compromisos de gestión</p>	<p>GENERAL Establecer la relación del liderazgo directivo y los compromisos de gestión escolar en una I. E. Pública de Tarma-2024.</p> <hr/> <p>ESPECÍFICOS Determinar la relación entre la dimensión afianzar la organización y los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024.</p> <hr/> <p>Determinar la relación entre la dimensión modelar el comportamiento y los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024.</p> <hr/> <p>Determinar la relación entre la dimensión motivar a sus colaboradores y los compromisos de gestión</p>	<p>GENERAL La relación entre el liderazgo educativo es significativa con los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024</p> <hr/> <p>ESPECÍFICOS La relación entre la dimensión afianzar la organización es significativa con los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024.</p> <hr/> <p>La relación entre la dimensión modelar el comportamiento es significativa con los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024.</p> <hr/> <p>La relación entre la dimensión motivar a sus</p>	<p>Variable 1 Liderazgo directivo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afianzar la organización. • Modelar el comportamiento. • Motivar a sus colaboradores. • Consolidar el liderazgo. • Generar un buen clima institucional <hr/> <p>Variable 2 Compromisos de gestión escolar</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo integral de las y los estudiantes. 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño Descriptiva causal correlacional</p> <p>Población: Docentes de la I.E. Angela Moreno de Gálvez de Tarma.</p> <p>Muestra: 56 docentes de la I.E. Angela Moreno de Gálvez de Tarma.</p> <p>Técnicas estadísticas de</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión consolidar el liderazgo y los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión generar un buen clima institucional y los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024?</p>	<p>escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión consolidar el liderazgo y los compromisos de gestión escolar es significativa en una Institución Educativa de Tarma-2024.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión generar un buen clima institucional y los compromisos de gestión escolar es significativa en una Institución Educativa de Tarma-2024.</p>	<p>colaboradores es significativa con los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024.</p> <p>La relación entre consolidar el liderazgo es significativa con los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024.</p> <p>La relación entre la dimensión generar un buen clima institucional es significativa con los compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso y permanencia de los estudiantes en el SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa. • Gestión de las condiciones operativas • Gestión de la práctica pedagógica • Gestión del bienestar escolar 	<p>análisis y procesamiento de datos:</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial</p>

Matriz de operacionalización de variables

Variable 1:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo directivo	MINEDU (2021) La IE, al igual que toda organización, está conformada por recursos materiales y por talento humano. Sin embargo, a diferencia de otras organizaciones, en una escuela, el talento humano es el recurso más valioso, pues contribuye de manera directa en la prestación del servicio educativo. Para liderar una organización orientada al desarrollo del talento humano, es fundamental ser directoras y directores que ejerzan un liderazgo distribuido.	Mediante la aplicación de sus procedimientos se desarrollan cada una de sus dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Afianzar la organización. • Modelar el comportamiento. • Motivar a sus colaboradores. • Consolidar el liderazgo. • Generar un buen clima institucional 	Afianzar la organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalece la organización educativa 	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca (1) ▪ Casi nunca (2) ▪ A veces (3) ▪ Casi siempre (4) ▪ Siempre (5) Niveles <ul style="list-style-type: none"> ▪ Muy bajo (1) ▪ Bajo (2) ▪ Medio (3) ▪ Alto (4) ▪ Muy alto (5)
			Modelar el comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actúa con coherencia a los valores institucional 	
			Motivar a sus colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inspira compromiso. 	
			Consolidar el liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lidera con asertividad 	
			Generar un buen clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propicia la interrelación positiva. 	

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromisos de gestión escolar	Los CGE. Son modelos que buscan operativizar las intenciones del sistema educativo de manera práctica, medible y que pueden mostrarnos la eficiencia de la gerencia escolar por parte de los encargados de dirigir la institución, Gómez (2022)	Mediante la aplicación de sus procedimientos se desarrollan cada una de sus dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo integral de las y los estudiantes. • Acceso y permanencia de los estudiantes en el SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa. • Gestión de las condiciones operativas • Gestión de la práctica pedagógica • Gestión del bienestar escolar 	Desarrollo integral de las y los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora para los aprendizajes. ▪ Culminación de la trayectoria ▪ Acompañamiento psicopedagógico 	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca (1) ▪ Casi nunca (2) ▪ A veces (3) ▪ Casi siempre (4) ▪ Siempre (5) Niveles <ul style="list-style-type: none"> ▪ Muy bajo (1) ▪ Bajo (2) ▪ Medio (3) ▪ Alto (4) ▪ Muy alto (5)
			Acceso y permanencia de los estudiantes en la SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matrícula oportuna ▪ Garantizar permanencia ▪ Culminación de la trayectoria. 	
			Gestión de las condiciones operativas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Calendarización escolar ▪ Matrícula oportuna ▪ Garantizar permanencia 	
			Gestión de la práctica pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora para los aprendizajes ▪ Mejora de los aprendizajes ▪ Práctica pedagógica 	
			Gestión del bienestar escolar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción de la participación ▪ Acompañamiento psicopedagógico 	

Fuente elaboración propia

ANEXO 2

Cuestionario sobre liderazgo directivo

Instrucciones: Estimado(a) docente.

El presente cuestionario forma parte de la investigación de posgrado de la Universidad César Vallejo, referente al liderazgo directivo. Para tal efecto, solicito su colaboración en dar respuesta al siguiente cuestionario; el cual es anónimo y se respeta la confidencialidad. La información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Indicaciones: Lee detenidamente cada uno de ítems y marca la respuesta con una (X), que consideres pertinente de acuerdo con la escala de valoración.

Escala de valoración

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

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1. Afianzar la organización						
1	¿Los directivos generalmente brindan solución a los problemas institucionales de manera práctica?					
2	¿Las decisiones de los directivos a menudo son tomados en forma consensuada con la comunidad?					
3	¿Los directivos suelen adaptarse a la política educativa o a la realidad del contexto de manera fácil?					
4	¿Los directivos brindan escucha constantemente a los miembros de la comunidad educativa?					
DIMENSIÓN 2. Modelar el comportamiento						
5	¿Los directivos muestran usualmente manejo de emociones, equilibrio e integridad en sus decisiones?					
6	¿Los directivos a menudo se expresan de manera asertiva con los miembros de la comunidad educativa?					
7	¿Los directivos generalmente son ejemplo de respeto, responsabilidad y puntualidad?					
8	¿Los directivos brindan siempre un trato justo y equitativo a los miembros de la comunidad educativa?					
DIMENSIÓN 3. Motivar a sus colaboradores						
9	¿Con regularidad los directivos brindan palabras de ánimo a los docentes y demás miembros de la comunidad educativa?					
10	¿La visión personal de los directivos guarda relación					

	con la Misión y Visión de la I.E.?					
11	¿Los directivos suelen transmitir optimismo ante diferentes situaciones que se presentan en la Institución Educativa?					
12	¿Los directivos siempre participan en las actividades que organiza la Institución educativa?					
DIMENSIÓN 4. Consolidar el liderazgo						
13	¿Los directivos usualmente llegan a influenciar en el compromiso docente en la Institución educativa?					
14	¿Con que frecuencia los directivos delegan funciones a los demás docentes de la Institución?					
15	¿Los directivos brindan orientaciones eficaces por la mejora del desenvolvimiento laboral de los docentes?					
16	¿Los directivos usualmente inspiran confianza a los miembros de la comunidad educativa?					
DIMENSIÓN 5. Generar un buen clima institucional						
17	¿Los directivos generalmente se esfuerzan en propiciar un clima laboral de eficiencia y cordialidad?					
18	¿Con que frecuencia los líderes directivos escuchan las sugerencias y dificultades de la comunidad educativa?					
19	¿Consideran que los directivos siempre brindan un buen trato a todos los integrantes de la Comunidad Educativa?					
20	¿En la I.E. los directivos muestran empatía ante problemas de los docentes y responden de manera eficaz?					
Suma parcial de marcas por columnas						
Puntaje total						

Nivel	Puntaje
Muy alto	81 – 100
Alto	61 – 80
Medio	41 – 60
Bajo	21 – 40
Muy bajo	01 – 20

Ficha técnica cuestionario 1

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Autor	Favio Gustavo Rojas Guadalupe
Año	2024
Aplicación	Individual
Población	Docentes de una Institución educativa de Tarma
Lugar	Tarma - Junín
Objetivo	Establecer de manera individual el nivel de liderazgo directivo en una institución Educativa de Tarma-2024.
Significación	Está referido a evaluar el liderazgo directivo en los docentes de una institución Educativa de Tarma-2024.
Número de ítems	20
Dimensiones	5 dimensiones, siendo: Dimensión Afianzar la organización: 4 ítems Dimensión Modelar el comportamiento: 4 ítems Dimensión Motivar a sus colaboradores: 4 ítems Dimensión Consolidar el liderazgo: 4 ítems Dimensión Generar un buen clima institucional: 4 ítems
Escala	Ordinal, siendo: 1 Nunca, 2 Casi nunca; 3 A veces; 4 Casi siempre y 5 Siempre
Niveles	Serán 1 Muy bajo, 2 Bajo, 3 Medio, 4 Alto y 5 Muy alto
Confiabilidad	Alpha de Cronbach
Validez	Juicio de expertos

Cuestionario sobre compromisos de gestión escolar

Instrucciones: Estimado(a) docente.

El presente cuestionario forma parte de la investigación de posgrado de la Universidad César Vallejo, referente a los compromisos de gestión escolar. Para tal efecto, solicito su colaboración en dar respuesta al siguiente cuestionario; el cual es anónimo y se respeta la confidencialidad. La información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Indicaciones: Lee detenidamente cada uno de ítems y marca la respuesta con una (X), que consideres pertinente de acuerdo con la escala de valoración.

Escala de valoración

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

N°	DIMENSIONES / INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENISÓN 1. Desarrollo integral de las y los estudiantes					
1	¿Los reportes de las evaluaciones internas de los estudiantes, muestran generalmente resultados reales?					
2	¿Generalmente todos los estudiantes rinden las evaluaciones estandarizadas en los años anteriores?					
3	¿Con que frecuencia se revisa el avance de los logros de los estudiantes en relación al perfil de egreso del CNEB?					
4	¿Las habilidades emocionales de los estudiantes son evaluados oportunamente en la I.E.?					
	DIMENSIÓN 2. Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa	1	2	3	4	5
5	¿La cantidad de estudiantes en la I.E. varía frecuentemente en relación a los años anteriores?					
6	¿El personal de la I. E. cumple a menudo con sus funciones que aseguren el acceso y permanencia de los estudiantes?					
7	¿Con que frecuencia los directivos ingresan a las aulas a motivar a los estudiantes a la perseverancia y superación?					
8	¿Las directivas emanadas de la I.E. usualmente contribuyen a la culminación de la trayectoria educativa de los estudiantes?					
	DIMENSIÓN 3. Gestión de las condiciones operativas orientadas al sostenimiento del servicio educativo.	1	2	3	4	5
9	¿Siempre se realiza el seguimiento al cumplimiento de la calendarización del año escolar?					
10	¿Los docentes con regularidad cumplen con el programa de la calendarización escolar?					
11	¿Generalmente iniciado el año escolar se continua con la matrícula de estudiantes en la I.E.?					

12	¿Se hace el seguimiento con regularidad de la asistencia y puntualidad de los estudiantes?					
DIMENSIÓN 4. Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de los aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB.		1	2	3	4	5
13	¿Al menos 2 veces al mes se realizan los espacios de trabajo colegiado dirigidos por el director?					
14	¿A menudo cumple su finalidad el acompañamiento y monitoreo de los directivos?					
15	¿Los docentes participan siempre en las actualizaciones y capacitaciones promovidas por el MINEDU?					
16	¿Al menos en las semanas de gestión se ha realizado la difusión de la implementación del CNEB en la Institución Educativa?					
DIMENSIÓN 5. Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes.		1	2	3	4	5
17	¿Los docentes usualmente tienen participación activa en las reuniones convocadas por la dirección?					
18	¿Los acuerdos de convivencia son generalmente funcionales en la comunidad educativa?					
19	¿Las charlas y talleres sobre violencia escolar se realizan constantemente en la comunidad educativa?					
20	¿Los docentes de la I.E. frecuentemente realizan el acompañamiento emocional a los estudiantes y familiares?					
Suma parcial de marcas por columnas						
Puntaje total						

Nivel	Puntaje
Muy alto	81 – 100
Alto	61 – 80
Medio	41 – 60
Bajo	21 – 40
Muy bajo	01 – 20

Ficha técnica cuestionario 2

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Compromisos de Gestión escolar
Autor	Favio Gustavo Rojas Guadalupe
Año	2024
Aplicación	Individual
Población	Docentes de una Institución Educativa de Tarma.
Lugar	Tarma – Junín.
Objetivo	Establecer de manera individual el nivel de Compromisos de gestión escolar en una institución Educativa de Tarma-2024.
Significación	Está referido a evaluar los compromisos de gestión escolar una institución Educativa de Tarma-2024.
Número de ítems	20
Dimensiones	5 dimensiones, siendo: Dimensión Desarrollo integral de las y los estudiantes: 4 ítems Dimensión Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa: 4 ítems Dimensión Gestión de condiciones operativas orientadas al sostenimiento del servicio educativo ofrecido por la I.E: 4 ítems Dimensión Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de los aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB: 4 ítems Dimensión Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes: 4 ítems
Escala	Ordinal, siendo: 1 Nunca, 2 Casi nunca; 3 A veces; 4 Casi siempre y 5 Siempre
Niveles	Serán 1 Muy bajo, 2 Bajo, 3 Medio, 4 Alto y 5 Muy Alto
Confiabilidad	Alpha de Cronbach
Validez	Juicio de expertos



Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación "**Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma 2024**". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario sobre liderazgo directivo

Definición de la variable:

MINEDU (2021) La IE, al igual que toda organización, está conformada por recursos materiales y por talento humano. Sin embargo, a diferencia de otras organizaciones, en una escuela, el talento humano es el recurso más valioso, pues contribuye de manera directa en la prestación del servicio educativo. Para liderar una organización orientada al desarrollo del talento humano, es fundamental ser directoras y directores que ejerzan un liderazgo distribuido.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Afianzar la organización	Fortalece la organización educativa	1. ¿Los directivos generalmente brindan solución a los problemas institucionales de manera práctica?	1	1	1	1	
		2. ¿Las decisiones de los directivos a menudo son tomadas en forma consensuada con la comunidad?	1	1	1	1	
		3. ¿Los directivos suelen adaptarse a la política educativa o a la realidad del contexto de manera fácil?	1	1	1	1	
		4. ¿Los directivos brindan escucha constantemente a los miembros de la comunidad educativa?	1	1	1	1	
Modelar el comportamiento	Actúa con coherencia a los valores institucionales	5. ¿Los directivos muestran usualmente manejo de emociones, equilibrio e integridad en sus decisiones?	1	1	1	1	
		6. ¿Los directivos a menudo se expresan de manera asertiva con los miembros de la comunidad educativa?	1	1	1	1	
		7. ¿Los directivos generalmente son ejemplo de respeto, responsabilidad y puntualidad?	1	1	1	1	
		8. ¿Los directivos brindan siempre un trato justo y equitativo a los miembros de la comunidad educativa?	1	1	1	1	
		9. ¿Con regularidad los directivos brindan palabras de ánimo a los docentes y demás miembros de la comunidad educativa?	1	1	1	1	
		10. ¿La visión personal de los directivos guarda relación con la Misión y Visión de la I.E.?	1	1	1	1	



Motivar a sus compañeros	Inspira compromiso	11. ¿Los directivos suelen transmitir optimismo ante diferentes situaciones que se presentan en la Institución Educativa?	1	1	1	1	
		12. ¿Los directivos siempre participan en las actividades que organiza la Institución educativa?	1	1	1	1	
Consolidar el liderazgo	Lidera asertivamente	13. ¿Los directivos usualmente llegan a influenciar en el compromiso docente en la Institución educativa?	1	1	1	1	
		14. ¿Con que frecuencia los directivos delegan funciones a los demás docentes de la Institución?	1	1	1	1	
		15. ¿Los directivos brindan orientaciones eficaces por la mejora del desenvolvimiento laboral de los docentes?	1	1	1	1	
		16. ¿Los directivos usualmente inspiran confianza a los miembros de la comunidad educativa?	1	1	1	1	
Generar un buen clima institucional	Propicia la interrelación positiva	17. ¿Los directivos generalmente se esfuerzan en propiciar un clima laboral de eficiencia y cordialidad?	1	1	1	1	
		18. ¿Con que frecuencia los líderes directivos escuchan las sugerencias y dificultades de la comunidad educativa?	1	1	1	1	
		19. ¿Consideran que los directivos siempre brindan un buen trato a todos los integrantes de la Comunidad Educativa?	1	1	1	1	
		20. ¿En la I.E. los directivos muestran empatía ante problemas de los docentes y responden de manera eficaz?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre liderazgo Directivo en la institución.
Nombres y apellidos del experto	Isaac Sicilio Córdova Baldeón
Documento de identidad (DNI)	04085870
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Cargo	Docente
Número telefónico	986250294
Firma	  UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN Dr. Isaac Córdova Baldeón
Fecha	20 de mayo del 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación "**Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma 2024**". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario sobre liderazgo directivo

Definición de la variable:

MINEDU (2021) La IE, al igual que toda organización, está conformada por recursos materiales y por talento humano. Sin embargo, a diferencia de otras organizaciones, en una escuela, el talento humano es el recurso más valioso, pues contribuye de manera directa en la prestación del servicio educativo. Para liderar una organización orientada al desarrollo del talento humano, es fundamental ser directoras y directores que ejerzan un liderazgo distribuido.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Afianzar la organización	Fortalece la organización educativa	1. ¿Los directivos generalmente brindan solución a los problemas institucionales de manera práctica?	1	1	1	1	
		2. ¿Las decisiones de los directivos a menudo son tomados en forma consensuada con la comunidad?	1	1	1	1	
		3. ¿Los directivos suelen adaptarse a la política educativa o a la realidad del contexto de manera fácil?	1	1	1	1	
		4. ¿Los directivos brindan escucha constantemente a los miembros de la comunidad educativa?	1	1	1	1	
Modelar el comportamiento	Actúa con coherencia a los valores institucionales	5. ¿Los directivos muestran usualmente manejo de emociones, equilibrio e integridad en sus decisiones?	1	1	1	1	
		6. ¿Los directivos a menudo se expresan de manera asertiva con los miembros de la comunidad educativa?	1	1	1	1	
		7. ¿Los directivos generalmente son ejemplo de respeto, responsabilidad y puntualidad?	1	1	1	1	
		8. ¿Los directivos brindan siempre un trato justo y equitativo a los miembros de la comunidad educativa?	1	1	1	1	
		9. ¿Con regularidad los directivos brindan palabras de ánimo a los docentes y demás miembros de la comunidad educativa?	1	1	1	1	
		10. ¿La visión personal de los directivos guarda relación con la Misión y Visión de la I.E.?	1	1	1	1	



Motivar a sus compañeros	Inspira compromiso	11. ¿Los directivos suelen transmitir optimismo ante diferentes situaciones que se presentan en la Institución Educativa?	1	1	1	1	
		12. ¿Los directivos siempre participan en las actividades que organiza la Institución educativa?	1	1	1	1	
Consolidar el liderazgo	Lidera asertivamente	13. ¿Los directivos usualmente llegan a influenciar en el compromiso docente en la Institución educativa?	1	1	1	1	
		14. ¿Con que frecuencia los directivos delegan funciones a los demás docentes de la Institución?	1	1	1	1	
		15. ¿Los directivos brindan orientaciones eficaces por la mejora del desenvolvimiento laboral de los docentes?	1	1	1	1	
		16. ¿Los directivos usualmente inspiran confianza a los miembros de la comunidad educativa?	1	1	1	1	
Generar un buen clima institucional	Propicia la interrelación positiva	17. ¿Los directivos generalmente se esfuerzan en propiciar un clima laboral de eficiencia y cordialidad?	1	1	1	1	
		18. ¿Con que frecuencia los líderes directivos escuchan las sugerencias y dificultades de la comunidad educativa?	1	1	1	1	
		19. ¿Consideran que los directivos siempre brindan un buen trato a todos los integrantes de la Comunidad Educativa?	1	1	1	1	
		20. ¿En la I.E. los directivos muestran empatía ante problemas de los docentes y responden de manera eficaz?	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre liderazgo Directivo en la institución.
Nombres y apellidos del experto	Walter Pomahuacre Gómez
Documento de identidad (DNI)	25420060
Años de experiencia en el área	32 años
Máximo grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
Cargo	Docente de Investigación
Número telefónico	962 346 037
Firma	
Fecha	1 de junio de 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación "**Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma 2024**". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario sobre liderazgo directivo

Definición de la variable:

MINEDU (2021) La IE, al igual que toda organización, está conformada por recursos materiales y por talento humano. Sin embargo, a diferencia de otras organizaciones, en una escuela, el talento humano es el recurso más valioso, pues contribuye de manera directa en la prestación del servicio educativo. Para liderar una organización orientada al desarrollo del talento humano, es fundamental ser directoras y directores que ejerzan un liderazgo distribuido.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Afianzar la organización	Fortalece la organización educativa	1. ¿Los directivos generalmente brindan solución a los problemas institucionales de manera práctica?	/	/	/	/	
		2. ¿Las decisiones de los directivos a menudo son tomadas en forma consensuada con la comunidad?	/	/	/	/	
		3. ¿Los directivos suelen adaptarse a la política educativa o a la realidad del contexto de manera fácil?	/	/	/	/	
		4. ¿Los directivos brindan escucha constantemente a los miembros de la comunidad educativa?	/	/	/	/	
Modelar el comportamiento	Actúa con coherencia a los valores institucionales	5. ¿Los directivos muestran usualmente manejo de emociones, equilibrio e integridad en sus decisiones?	/	/	/	/	
		6. ¿Los directivos a menudo se expresan de manera asertiva con los miembros de la comunidad educativa?	/	/	/	/	
		7. ¿Los directivos generalmente son ejemplo de respeto, responsabilidad y puntualidad?	/	/	/	/	
		8. ¿Los directivos brindan siempre un trato justo y equitativo a los miembros de la comunidad educativa?	/	/	/	/	
		9. ¿Con regularidad los directivos brindan palabras de ánimo a los docentes y demás miembros de la comunidad educativa?	/	/	/	/	
		10. ¿La visión personal de los directivos guarda relación con la Misión y Visión de la I.E.?	/	/	/	/	



Motivar a sus compañeros	Inspira compromiso	11. ¿Los directivos suelen transmitir optimismo ante diferentes situaciones que se presentan en la Institución Educativa?	✓	✓	✓	✓	
		12. ¿Los directivos siempre participan en las actividades que organiza la Institución educativa?	✓	✓	✓	✓	
Consolidar el liderazgo	Lidera asertivamente	13. ¿Los directivos usualmente llegan a influenciar en el compromiso docente en la Institución educativa?	✓	✓	✓	✓	
		14. ¿Con que frecuencia los directivos delegan funciones a los demás docentes de la Institución?	✓	✓	✓	✓	
		15. ¿Los directivos brindan orientaciones eficaces por la mejora del desenvolvimiento laboral de los docentes?	✓	✓	✓	✓	
		16. ¿Los directivos usualmente inspiran confianza a los miembros de la comunidad educativa?	✓	✓	✓	✓	
Generar un buen clima institucional	Propicia la interrelación positiva	17. ¿Los directivos generalmente se esfuerzan en propiciar un clima laboral de eficiencia y cordialidad?	✓	✓	✓	✓	
		18. ¿Con que frecuencia los líderes directivos escuchan las sugerencias y dificultades de la comunidad educativa?	✓	✓	✓	✓	
		19. ¿Consideran que los directivos siempre brindan un buen trato a todos los integrantes de la Comunidad Educativa?	✓	✓	✓	✓	
		20. ¿En la I.E. los directivos muestran empatía ante problemas de los docentes y responden de manera eficaz?	✓	✓	✓	✓	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre liderazgo directivo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre liderazgo Directivo en la institución.
Nombres y apellidos del experto	<i>Luis Enrique Vilchez Herrera</i>
Documento de identidad (DNI)	<i>21123166</i>
Años de experiencia en el área	<i>23 años</i>
Máximo grado académico	<i>Maestría</i>
Nacionalidad	<i>Peruana</i>
Institución	<i>Unidad de Gestión Educativa Local</i>
Cargo	<i>Especialista</i>
Número telefónico	<i>999062729</i>
Firma	  Mg. Luis E. Vilchez Herrera ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN PRIMARIA UGEL TARMA

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación "**Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma 2024**". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario sobre compromisos de gestión escolar
Definición de la variable:

Los CGE. Son modelos que buscan operativizar las intenciones del sistema educativo de manera práctica, medible y que pueden mostrarnos la eficiencia de la gerencia escolar por parte de los encargados de dirigir la institución, Gómez (2022)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desarrollo de las y los estudiantes	Mejora de los aprendizajes	1. ¿Los reportes de las evaluaciones internas de los estudiantes, muestran generalmente resultados reales?	1	1	1	1	
		2. ¿Generalmente todos los estudiantes rinden las evaluaciones estandarizadas en los años anteriores?	1	1	1	1	
	Culminación de la trayectoria	3. ¿Con que frecuencia se revisa el avance de los logros de los estudiantes en relación al perfil de egreso del CNEB?	1	1	1	1	
	Acompañamiento psicopedagógico	4. ¿Las habilidades emocionales de los estudiantes son evaluados oportunamente en la I.E.?	1	1	1	1	
Acceso y permanencia de los estudiantes en la SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa	Matrícula oportuna	5. ¿La cantidad de estudiantes en la I.E. varía frecuentemente en relación a los años anteriores?	1	1	1	1	
	Garantizar la permanencia	6. ¿El personal de la I. E. cumple a menudo con sus funciones que aseguren el acceso y permanencia de los estudiantes?	1	1	1	1	
		7. ¿Con que frecuencia los directivos ingresan a las aulas a motivar a los estudiantes a la perseverancia y superación?	1	1	1	1	
Culminación de la trayectoria	8. ¿Las directivas emanadas de la I.E. usualmente contribuyen a la culminación de la trayectoria educativa de los estudiantes?	1	1	1	1		
Gestión de las condiciones operativas	Calendarización escolar	9. ¿Siempre se realiza el seguimiento al cumplimiento de la calendarización del año escolar?	1	1	1	1	
		10. ¿Los docentes con regularidad cumplen con el programa de la calendarización escolar?	1	1	1	1	



	Matrícula oportuna	11. ¿Generalmente iniciado el año escolar se continua con la matrícula de estudiantes en la I.E.?	1	1	1	1	
	Garantizar la permanencia	12. ¿Se hace el seguimiento con regularidad de la asistencia y puntualidad de los estudiantes?	1	1	1	1	
Gestión de la práctica pedagógica	Mejora de los aprendizajes	13. ¿Al menos 2 veces al mes se realizan los espacios de trabajo colegiado dirigidos por el director?	1	1	1	1	
		14. ¿A menudo cumple su finalidad el acompañamiento y monitoreo de los directivos?	1	1	1	1	
		15. ¿Los docentes participan siempre en las actualizaciones y capacitaciones promovidas por el MINEDU?	1	1	1	1	
	Práctica pedagógica	16. ¿Al menos en las semanas de gestión se ha realizado la difusión de la implementación el CNEB en la Institución Educativa?	1	1	1	1	
Gestión del bienestar escolar	Promoción de la participación	17. ¿Los docentes usualmente tienen participación activa en las reuniones convocadas por la dirección?	1	1	1	1	
		18. ¿Los acuerdos de convivencia son generalmente funcionales en la comunidad educativa?	1	1	1	1	
	Acompañamiento pedagógico	19. ¿Las charlas y talleres sobre violencia escolar se realizan constantemente en la comunidad educativa?	1	1	1	1	
		20. ¿Los docentes de la I.E. frecuentemente realizan el acompañamiento emocional a los estudiantes y familiares?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre compromisos de gestión escolar
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre los compromisos de gestión escolar en la institución.
Nombres y apellidos del experto	Isaac Sicilio Córdova Baldeón
Documento de identidad (DNI)	04085870
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Cargo	Docente
Número telefónico	986250294
Firma	 <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN</p>  <p>Dr. Isaac Córdova Baldeón</p>
Fecha	20 de mayo del 2024



Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación "**Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma 2024**". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario sobre compromisos de gestión escolar
Definición de la variable:

Los CGE. Son modelos que buscan operativizar las intenciones del sistema educativo de manera práctica, medible y que pueden mostrarnos la eficiencia de la gerencia escolar por parte de los encargados de dirigir la institución, Gómez (2022)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desarrollo de las y los estudiantes	Mejora de los aprendizajes	1. ¿Los reportes de las evaluaciones internas de los estudiantes, muestran generalmente resultados reales?	1	1	1	1	
		2. ¿Generalmente todos los estudiantes rinden las evaluaciones estandarizadas en los años anteriores?	1	1	1	1	
	Culminación de la trayectoria	3. ¿Con que frecuencia se revisa el avance de los logros de los estudiantes en relación al perfil de egreso del CNEB?	1	1	1	1	
	Acompañamiento psicopedagógico	4. ¿Las habilidades emocionales de los estudiantes son evaluados oportunamente en la I.E.?	1	1	1	1	
Acceso y permanencia de los estudiantes en la SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa	Matrícula oportuna	5. ¿La cantidad de estudiantes en la I.E. varía frecuentemente en relación a los años anteriores?	1	1	1	1	
	Garantizar la permanencia	6. ¿El personal de la I. E. cumple a menudo con sus funciones que aseguren el acceso y permanencia de los estudiantes?	1	1	1	1	
		7. ¿Con que frecuencia los directivos ingresan a las aulas a motivar a los estudiantes a la perseverancia y superación?	1	1	1	1	
Culminación de la trayectoria	8. ¿Las directivas emanadas de la I.E. usualmente contribuyen a la culminación de la trayectoria educativa de los estudiantes?	1	1	1	1		
Gestión de las condiciones operativas	Calendarización escolar	9. ¿Siempre se realiza el seguimiento al cumplimiento de la calendarización del año escolar?	1	1	1	1	
		10. ¿Los docentes con regularidad cumplen con el programa de la calendarización escolar?	1	1	1	1	



	Matrícula oportuna	11. ¿Generalmente iniciado el año escolar se continua con la matrícula de estudiantes en la I.E.?	1	1	1	1	
	Garantizar la permanencia	12. ¿Se hace el seguimiento con regularidad de la asistencia y puntualidad de los estudiantes?	1	1	1	1	
Gestión de la práctica pedagógica	Mejora de los aprendizajes	13. ¿Al menos 2 veces al mes se realizan los espacios de trabajo colegiado dirigidos por el director?	1	1	1	1	
		14. ¿A menudo cumple su finalidad el acompañamiento y monitoreo de los directivos?	1	1	1	1	
		15. ¿Los docentes participan siempre en las actualizaciones y capacitaciones promovidas por el MINEDU?	1	1	1	1	
	Práctica pedagógica	16. ¿Al menos en las semanas de gestión se ha realizado la difusión de la implementación el CNEB en la Institución Educativa?	1	1	1	1	
Gestión del bienestar escolar	Promoción de la participación	17. ¿Los docentes usualmente tienen participación activa en las reuniones convocadas por la dirección?	1	1	1	1	
		18. ¿Los acuerdos de convivencia son generalmente funcionales en la comunidad educativa?	1	1	1	1	
	Acompañamiento pedagógico	19. ¿Las charlas y talleres sobre violencia escolar se realizan constantemente en la comunidad educativa?	1	1	1	1	
		20. ¿Los docentes de la I.E. frecuentemente realizan el acompañamiento emocional a los estudiantes y familiares?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre compromisos de gestión escolar
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre los compromisos de gestión escolar en la institución.
Nombres y apellidos del experto	Walter Pomahuacre Gómez
Documento de identidad (DNI)	25420060
Años de experiencia en el área	32 años
Máximo grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
Cargo	Docente de Investigación
Número telefónico	962 346 037
Firma	
Fecha	1 de junio de 2024



Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación "**Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma 2024**". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario sobre compromisos de gestión escolar
Definición de la variable:

Los CGE. Son modelos que buscan operativizar las intenciones del sistema educativo de manera práctica, medible y que pueden mostrarnos la eficiencia de la gerencia escolar por parte de los encargados de dirigir la institución, Gómez (2022)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desarrollo de las y los estudiantes	Mejora de los aprendizajes	1. ¿Los reportes de las evaluaciones internas de los estudiantes, muestran generalmente resultados reales?	/	/	/	/	
		2. ¿Generalmente todos los estudiantes rinden las evaluaciones estandarizadas en los años anteriores?	/	/	/	/	
	Culminación de la trayectoria	3. ¿Con que frecuencia se revisa el avance de los logros de los estudiantes en relación al perfil de egreso del CNEB?	/	/	/	/	
	Acompañamiento psicopedagógico	4. ¿Las habilidades emocionales de los estudiantes son evaluados oportunamente en la I.E.?	/	/	/	/	
Acceso y permanencia de los estudiantes en la SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa	Matrícula oportuna	5. ¿La cantidad de estudiantes en la I.E. varía frecuentemente en relación a los años anteriores?	/	/	/	/	
	Garantizar la permanencia	6. ¿El personal de la I. E. cumple a menudo con sus funciones que aseguren el acceso y permanencia de los estudiantes?	/	/	/	/	
		7. ¿Con que frecuencia los directivos ingresan a las aulas a motivar a los estudiantes a la perseverancia y superación?	/	/	/	/	
Culminación de la trayectoria	8. ¿Las directivas emanadas de la I.E. usualmente contribuyen a la culminación de la trayectoria educativa de los estudiantes?	/	/	/	/		
Gestión de las condiciones operativas	Calendarización escolar	9. ¿Siempre se realiza el seguimiento al cumplimiento de la calendarización del año escolar?	/	/	/	/	
		10. ¿Los docentes con regularidad cumplen con el programa de la calendarización escolar?	/	/	/	/	



	Matricula oportuna	11. ¿Generalmente iniciado el año escolar se continua con la matrícula de estudiantes en la I.E.?	/	/	/	/	
	Garantizar la permanencia	12. ¿Se hace el seguimiento con regularidad de la asistencia y puntualidad de los estudiantes?	/	/	/	/	
Gestión de la práctica pedagógica	Mejora de los aprendizajes	13. ¿Al menos 2 veces al mes se realizan los espacios de trabajo colegiado dirigidos por el director?	/	/	/	/	
		14. ¿A menudo cumple su finalidad el acompañamiento y monitoreo de los directivos?	/	/	/	/	
		15. ¿Los docentes participan siempre en las actualizaciones y capacitaciones promovidas por el MINEDU?	/	/	/	/	
	Práctica pedagógica	16. ¿Al menos en las semanas de gestión se ha realizado la difusión de la implementación el CNEB en la Institución Educativa?	/	/	/	/	
Gestión del bienestar escolar	Promoción de la participación	17. ¿Los docentes usualmente tienen participación activa en las reuniones convocadas por la dirección?	/	/	/	/	
		18. ¿Los acuerdos de convivencia son generalmente funcionales en la comunidad educativa?	/	/	/	/	
	Acompañamiento pedagógico	19. ¿Las charlas y talleres sobre violencia escolar se realizan constantemente en la comunidad educativa?	/	/	/	/	
		20. ¿Los docentes de la I.E. frecuentemente realizan el acompañamiento emocional a los estudiantes y familiares?	/	/	/	/	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre compromisos de gestión escolar
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre los compromisos de gestión escolar en la institución.
Nombres y apellidos del experto	<i>Luis Enrique Vilchez Herrera</i>
Documento de identidad (DNI)	<i>21123166</i>
Años de experiencia en el área	<i>23 años</i>
Máximo grado académico	<i>Maestría</i>
Nacionalidad	<i>Peruana</i>
Institución	<i>Unidad de Gestión Educativa Local</i>
Cargo	<i>Especialista</i>
Número telefónico	<i>999062729</i>
Firma	
Fecha	<i>03-06-2024</i>

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Variable 1. Liderazgo directivo.

Variable 1 Liderazgo directivo																			
D1 Afianzar la organización				D2 Modelar el comportamiento				D3 Motivar a sus colaboradores				D4 Consolidar el liderazgo				D5 Generar un buen clima institucional			
p1. ¿Los directivos generalmente	p2. ¿Las decisiones de los directivos a menudo	p3. ¿Los directivos suelen adaptarse a la	p4. ¿Los directivos brindan escucha	p5. ¿Los directivos muestran	p6. ¿Los directivos a menudo se expresan	p7. ¿Los directivos generalmente son	p8. ¿Los directivos brindan siempre un	p9. ¿Con regularidad los directivos brindan	p10. ¿La visión personal de los	p11. ¿Los directivos suelen transmitir	p12. ¿Los directivos siempre participan	p13. ¿Los directivos usualmente llegan a	p14. ¿Con que frecuencia los	p15. ¿Los directivos brindan	p16. ¿Los directivos usualmente inspiran	p17. ¿Los directivos generalmente se	p18. ¿Con que frecuencia los líderes	p19. ¿Consideran que los directivos	p20. ¿En la I.E. los directivos muestran
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	5	3	5	3
4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3
3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
3	3	3	1	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	2
3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5
3	3	3	1	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
1	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5
3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4
3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5

4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4
3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5
4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3
5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4
5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4
5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5
4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4
4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4

Variable 2. Compromisos de gestión escolar.

V2 Compromisos de gestión escolar																			
D1 Desarrollo integral de las y los estudiantes				D2 Acceso de las y los estudiantes al SEP hasta la culminación de su trayectoria educativa				D3 Gestión de las condiciones operativas orientadas al sostenimiento del servicio educativo.				D4 Gestión de la práctica pedagógica orientada al logro de los aprendizajes previstos en el perfil de egreso del CNEB.				D5 Gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de las y los estudiantes.			
p1. ¿Los reportes de las evaluaciones	p2. ¿Generalmente todos los estudiantes	p3. ¿Con que frecuencia se revisa	p4. ¿Las habilidades emocionales de los	p5. ¿La cantidad de estudiantes en la I.E.	p6. ¿El personal de la I.E. cumple a menudo con	p7. ¿Con que frecuencia los	p8. ¿Las directivas emanadas de la I.E.	p9. ¿Siempre se realiza el	p10. ¿Los docentes con regularidad	p11. ¿Generalmente iniciado el año	p12. ¿Se hace el seguimiento con	p13. ¿Al menos 2 veces al mes se	p14. ¿A menudo cumple su finalidad	p15. ¿Los docentes participan siempre	p16. ¿Al menos en las semanas de gestión se	p17. ¿Los docentes usualmente tienen	p18. ¿Los acuerdos de convivencia son	p19. ¿Las charlas y talleres sobre	p20. ¿Los docentes de la I.E.
5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	1	4	5
4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4
3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	5	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3
4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
4	4	1	1	4	3	1	4	4	4	4	3	1	3	1	2	5	3	2	2
4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	5	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	5	2	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4
4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	3
4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	3
4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3
5	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	4
4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
1	5	1	4	1	5	4	1	5	4	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1
3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4
5	4	3	3	1	4	3	3	5	4	1	4	5	5	3	2	5	4	3	3
2	1	1	1	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	4	3	1	3
4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	2	4
4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	1	3
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3
4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5
4	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4
4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4
5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5
3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4
4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
3	5	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4
4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	5
4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación:

Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en una institución educativa de Tarma-2024.

Investigador: Favio Gustavo Rojas Guadalupe

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en una institución educativa de Tarma-2024", cuyo objetivo es: establecer la relación del liderazgo directivo y los compromisos de gestión escolar en una I. E. Pública de Tarma-2024.

Esta investigación es desarrollada como estudiante del programa de estudios Maestría, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Educativa (San Ramón).

Describir el impacto del problema de la investigación.

Ante los resultados que se van dando en la gestión escolar en diferentes partes del mundo y nuestro país por la baja capacidad de liderazgo directivo, hay la necesidad de mejorar el trabajo de los directivos porque de ello depende el éxito de la gestión educativa. Esta investigación podría aportar datos valiosos para contribuir en la toma de decisiones y mejorar el liderazgo directivo en relación a los compromisos de gestión escolar en nuestras instituciones educativas y además aportaría en motivar a la formación de líderes comprometidos con la educación.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará a través del llenado de un cuestionario virtual (Google form) Las respuestas al



cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, y por lo tanto, serán anónimas.

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):

Estimado estudiante, le indicamos 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. Garantizaremos 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): Favio Gustavo Rojas Guadalupe, email: fgrojasr@ucvvirtual.edu.pe y asesor: Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde, jcardenasva@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombres y apellidos : Norma Consuelo Solórzano Astete

Firma

: 

Fecha y hora

: 06 de junio de 2024

Anexo 6. Reporte de similitud de turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en una institución educativa de Tarma-2024

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

AUTOR:
Rojas Guadalupe, Favió Gustavo (orcid.org/0000-0001-6441-694X)

ASESORES:
Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)
Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA- PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

12 %

Se están usando fuentes estándar

EN Ver fuentes en Inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.uov.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.unq.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.ucc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	cybertesis.unmism.edu... Fuente de Internet	<1 %
7	www.iceia.chegato.net Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.ufsc.br Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	tesis.ignima Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Fundacion... Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.unajma.edu... Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.continental... Fuente de Internet	<1 %
14	www.cccc.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unh.edu... Fuente de Internet	<1 %
16	stage.edu.org Fuente de Internet	<1 %

Anexo 7. Análisis complementario.

Afianzar la organización	Modelar el comportamiento	Motivar a sus colaboradores	Consolidar el liderazgo	Generar un buen clima Institucional	V1	Desarrollo de las y los estudiantes	Acceso de los estudiantes al SEP	Gestión De las condiciones operativas	Gestión de la práctica pedagógica	Gestión para el bienestar escolar	V2
19	20	20	20	19	98	18	18	19	20	19	94
14	17	16	17	17	83	17	18	19	15	17	86
15	17	18	16	18	84	15	16	19	18	17	85
20	19	19	19	20	97	18	19	18	18	15	88
13	14	15	16	16	74	17	18	19	16	15	85
16	17	16	18	18	85	18	18	20	20	18	94
15	16	15	15	16	77	15	14	17	16	16	77
17	16	16	16	16	81	15	13	17	16	16	77
13	14	13	14	14	68	13	13	14	16	13	69
17	19	17	18	19	90	16	15	20	18	17	86
15	15	14	16	14	74	13	15	17	13	14	72
14	13	10	9	11	57	10	12	15	7	12	56
20	19	20	20	20	99	16	17	16	18	15	82
16	17	14	15	14	76	15	15	15	15	11	71
10	19	17	16	16	78	14	13	17	18	15	77
20	19	18	14	16	87	17	16	15	17	18	83
16	16	16	16	18	82	18	14	20	18	16	86
14	14	18	18	12	76	14	13	17	19	15	78
14	17	17	15	18	81	14	14	19	16	15	78
10	17	15	12	15	69	16	15	18	17	15	81
12	15	14	13	13	67	15	13	17	15	15	75
15	15	16	14	17	77	17	14	19	18	16	84
9	12	13	12	12	58	17	16	19	16	16	84
14	13	13	13	15	68	15	15	16	13	15	74
12	12	16	15	19	74	11	11	19	19	4	64
14	14	12	14	14	68	13	14	18	15	15	75
17	20	18	18	19	92	15	11	14	15	15	70
12	10	12	13	16	63	5	10	9	9	11	44
17	20	17	16	19	89	14	15	16	16	13	74
12	14	13	14	11	64	13	15	14	11	10	63
15	15	15	14	16	75	15	14	15	16	15	75
15	18	15	16	15	79	11	15	17	16	16	75
20	19	20	18	18	95	14	18	19	19	17	87
16	16	16	16	16	80	16	14	17	15	17	79
16	18	19	18	17	88	13	15	19	16	14	77
16	17	16	14	16	79	17	15	16	16	17	81
13	15	15	16	16	75	12	14	19	17	15	77
16	17	17	19	17	86	18	17	20	20	19	94
13	14	13	13	14	67	10	9	14	12	12	57
16	19	19	14	16	84	16	15	18	18	16	83
13	15	16	14	11	69	13	14	17	14	11	69
16	16	16	16	16	80	16	15	16	16	16	79
19	20	18	17	19	93	19	18	19	17	17	90
12	13	13	12	12	62	12	12	16	16	16	72
13	15	14	15	16	73	19	17	20	16	17	78
10	12	13	13	15	63	14	14	15	14	15	72
15	15	17	13	16	76	17	14	19	18	16	84
13	14	14	13	14	68	15	13	18	15	17	78
19	18	20	17	20	94	19	17	20	20	20	96
19	18	19	17	17	88	16	17	18	15	19	85

Anexo 8. Constancia de la aplicación de instrumentos de evaluación del proyecto de investigación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN RAMÓN"
CM N° 0372524
TARMA



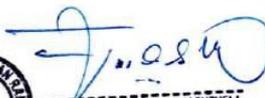
El Director de la I.E Emblemática "San Ramón" de Tarma emite la siguiente:

CONSTANCIA

A Favio Gustavo ROJAS GUADALUPE, por haber aplicado el Instrumento DE recolección de datos de la tesis "LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO DE GESTION ESCOLAR EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE TARMA 2024", realizado a los docentes del de nuestra Institución Educativa en el mes de junio del 2024.

Se emite la siguiente constancia a solicitud del interesado afín de acreditar la aplicación de los instrumentos de investigación y fines correspondientes a la misma.

Tarma, 14 de junio de 2024



LIC. FERNANDO C. ZAPATA VALENZUELA
DIRECTOR
C.N. 102155350

Dirección Av. Manuel A. Odría N° 626 - Tarma – Junín
Email: iesanramontarma1857@gmail.com

Anexo 9. Otras evidencias

Autorización para la aplicación de instrumentos de evaluación del proyecto de investigación



**SOLICITO: Autorización para aplicación
de instrumento de
investigación.**

Mg. Carlos Fernando Zapata Valenzuela.
Director de la I.E.E. "San Ramón"
Tarma

Yo, Favio Gustavo Rojas Guadalupe, identificado con DNI N° 21134719, estudiante de la Maestría en administración educativa de la Universidad César Vallejo, campus de Ate-Vitarte, vengo realizando la investigación titulada **"Liderazgo directivo y compromisos de gestión escolar en una Institución Educativa de Tarma-2024"** para obtener el grado académico de Maestro, por lo cual es necesario ejecutar el proyecto de investigación a través del Cuestionario en googleform a los docentes de su Institución que puedan colaborar a obtener información confiable y necesaria.

Por lo expuesto, siendo su Institución una de las más representativas en el servicio educativo de nuestra Provincia, solicito respetuosamente a su despacho sírvasse coordinar para dicho fin.

Agradeciendo la atención a la presente hago propicia la oportunidad para exprésale las muestras de mi especial consideración y estima.

Quedo de usted, atentamente.


ROJAS GUADALUPE, Favio Gustavo
DNI. 21134719

