



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN

El liderazgo pedagógico y Compromiso organizacional en la Institución Educativa  
N°14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero – Sullana, 2018.

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

AUTORA:

Br. Rosa Mirian Paiva Boulanger (ORCID: 0000-0001-8891-164X)

ASESOR:

Dr. Juan José Saavedra Olivos (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

## **DEDICATORIA**

Con profundo amor a mi esposo Zacarías y a mis queridos hijos: Ashly, Joseph y Adriel por ser mi fuente de inspiración y mi motivo de superación que me impulsan a seguir perfeccionándome en mi carrera docente.

.

## **AGRADECIMIENTO**

Con inmenso amor y gratitud a mis queridos padres: Agueda Boulanger Carranza y José Paiva Ruíz porque influenciaron en mí para ser profesional y a Dios porque sin él no hubiera sido posible culminar con este proyecto.



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Rosa Mirian Paiva Boulanger estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 03661188 con la tesis titulada “El liderazgo pedagógico y Compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero – Sullana, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Sullana, Enero del 2019



.....  
Rosa Mirian Paiva Boulanger  
DNI N° 03661188

## ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	18
2.1 Tipo y Diseño de investigación	18
2.2 Variables, Operacionalización	19
2.3 Población, Muestra y muestreo	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	22
2.5 Procedimiento	23
2.6 Método de Análisis de Datos	23
2.7 Aspectos Éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. REFERENCIAS	41
ANEXOS	44
Anexo N°01:Instrumentos	44
Anexo N°02:Matriz de validación	54
Anexo N°03:Confiabilidad de instrumentos	73
Anexo N°04:Matriz de consistencia	83
Anexo N°05:Solicitud	86
Anexo N°06:Constancia de la I.E	87
Anexo N°07:Consolidado de Datos de la Variable	88

## RESUMEN

La presente investigación se realizó con el propósito de determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero – Sullana, 2018. El tipo de investigación empleado fue el no experimental con un diseño correlacional, transversal; la población y muestra fue de 23 docentes de la Institución Educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero. Se emplearon como instrumentos de recojo de información dos cuestionarios con escala valorativa, referente a las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional, validados por juicio de expertos y con confiabilidad mediante Alpha de Cronbach. Según los resultados obtenidos existe relación directa y significativa entre las dimensiones establecimiento de metas y expectativas, uso estratégico de los recursos, planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes y garantía de un entorno ordenado y de apoyo del liderazgo pedagógico en el compromiso organizacional de la Institución en estudio, con una significancia  $< 0.05$ . En conclusión existe relación directa y significativa Muy Alta (coeficiente de Pearson = 0,795) entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero.

**Palabras claves:** liderazgo pedagógico, compromiso organizacional, Establecimiento de metas y expectativas, uso estratégico de los recursos, planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes y garantía de un entorno ordenado y de apoyo.

## ABSTRACT

The present investigation was carried out with the purpose of determining the relationship between the pedagogical leadership and the organizational Commitment in the teachers of the Educational Institution N ° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", the Worker - Sullana, 2018. The type of investigation used was the non-experimental with a cross-correlational design; the population and sample was of 23 teachers the Educational Institution N ° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", the Worker. Two questionnaires with a value scale were used as information collection tools, referring to the variables Pedagogical Leadership and Organizational Commitment, validated by expert judgment and with reliability by Alpha de Cronbach. According to the results obtained there is a direct and significant relationship between the dimensions Establishment of goals and expectations, Strategic use of resources, Planning, coordination and evaluation of teaching, Promotion and participation in the learning and development of teachers and Guarantee of an orderly environment and support of the pedagogical leadership in the organizational commitment of the Institution under study, with a significance  $<0.05$ . In conclusion there is a very high direct and significant relationship (Pearson coefficient = 0.795) between the pedagogical leadership and the organizational commitment in the Educational Institution No. 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", the Worker.

**Keywords:** pedagogical leadership, organizational commitment, setting goals and expectations, strategic use of resources, planning, coordination and evaluation of teaching, promotion and participation in teacher learning and development and ensuring an orderly and supportive environment.



## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial es cada vez más importante que las Instituciones Educativas sean gestionadas por líderes con visión de futuro, innovadores, gestores del cambio positivo y que se preocupen y coordinen el mejoramiento de los procesos relacionados con el aprendizaje. En ese sentido, los líderes de los establecimientos Educativos tienen que desarrollar habilidades sociales, humanas, administrativas y pedagógicas para alinear y direccionar energías para alcanzar el nivel de aprendizaje previsto. las cuales deben ser compartidas con los miembros de la asociación educativa (Gutiérrez, 2018).

Asimismo, debido a los constantes cambios en el ámbito mundial, una de las personas con mayor responsabilidad que participa en el proceso de enseñanza-aprendizaje es el docente, independientemente del nivel de formación. En consecuencia, resulta importante que la plana docente haga suyos los objetivos y metas de aprendizaje de la organización para que genere mayor predisposición, identificación y esfuerzo en cada una de una de sus acciones (González, 2013).

De acuerdo a las consideraciones descritas, los líderes de las Instituciones Educativas deben desarrollar una secuencia que combina la actitud y habilidad para direccionar los esfuerzos de la plana docente para alcanzar el aprendizaje previsto y a la vez, les permita generar la identificación y compromiso de los mismos hacia el logro exitoso de lo planificado (Arias, 2000).

En el Perú el líder pedagógico dentro de las Instituciones Educativas es considerado como una persona capaz de influenciar sobre el personal docente, pero también participa en los procesos de aprendizaje mediante la coordinación y apoyo constante para el logro lo planificado (MINEDU, 2016).

Sin embargo, aun con el empuje realiza el Ministerio de Educación por capacitar a los al responsable de la educación en el aula, la totalidad no cuentan con un liderazgo pedagógico eficaz que genere gestiones exitosas del nivel de de los

aprendizajes y permitan a la vez, elevar el nivel de compromiso organizacional de la plana docente. Lo descrito resulta importante, debido a que un docente cuando se siente plenamente identificado con las políticas, objetivos y metas institucionales, durante el desarrollo de su que hacer pedagógico pondrá en práctica su máxima capacidad profesional con la finalidad de lograr un mejor nivel de aprendizaje (Salvador, 2017).

La realidad regional del liderazgo pedagógico se enmarca dentro del contexto nacional, debido a que sigue presentado algunas deficiencias para la gestión exitosa de los aprendizajes. En la práctica, para los profesores el liderazgo pedagógico se encuentra en nivel Regular, es decir, quienes lideran los colegios no están cubriendo las expectativas esperadas y por lo tanto no están generando la identificación y compromiso de los docentes (Chambergó, 2018).

En la Institución Educativa N°14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero – Sullana se evidencia que el liderazgo pedagógico no cubre las expectativas en cuanto a la gestión del mejoramiento de los niveles de aprendizaje, pues no consensua las metas de aprendizaje, no gestiona oportunamente la disponibilidad de los materiales educativos, así como no se prioriza los recursos materiales. Asimismo, en muy pocas veces se monitorea y supervisa a los docentes en aula, no hay una fluida coordinación entre directivos, docentes y la gestión hacia el avance profesional y personal de los docentes. Asimismo, no existe una política de reconocimiento del trabajo sobresaliente de los docentes, y no se gestiona el apoyo de las Instituciones del entorno para el desarrollo de la Institución Educativa.

Por otro lado, se observa que el compromiso organizacional por parte de los docentes resulta insuficiente, debido a que algunos docentes se muestran con desánimo para realizar su labor y muestran poco interés por evolucionar profesionalmente, no se involucran plenamente con las actividades de la Institución, ni mucho menos presenta alguna propuesta de mejora de los aprendizajes. Asimismo, los docentes no realizan acciones de proyección a la

comunidad y responden escasamente al trabajo en equipo para identificar y buscar solución a los problemas que se presenta.

De acuerdo a la realidad descrita, resulta importante determinar el grado de relación que existe entre liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional con la finalidad de contribuir con la sugerencia respectiva para mejorar el nivel de dichas variables. en beneficio de la población estudiantil.

Con respecto a los trabajos previos, a nivel internacional se ha encontrado a:

Ortiz (2014), desarrollo un estudio con el propósito de analizar el liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa. El estudio fue de tipo descriptivo con diseño simple - transversal, utilizando un cuestionario, el mismo que se midió en el profesorado de la Institución en estudio. El estudio concluye que un grupo de docentes no está de acuerdo con el liderazgo de los directivos porque no existe buena relación con ellos y por lo tanto la coordinación es deficiente. El estudio aporta que cuando el líder de la organización no establece buenas relaciones con sus dirigidos, dificulta la coordinación de las actividades académicas y en consecuencia, en algunos casos limita la planificación, organización y ejecución de actividades académicas e institucionales.

Braco (2017), desarrollo un estudio orientado a identificar las peculiaridades de liderazgo pedagógico que ejerce el director. Fue de tipo descriptivo simple mediante un diseño No experimental - transversal, utilizando el instrumento cuestionario, el mismo que se aplicó al profesorado de la Institución. El estudio concluye que el liderazgo pedagógico eficaz de los directivos de una organización incentiva y promueven la vocación y el aprendizaje, así como también la mejora personal y profesional de los maestros. El estudio aporta que cuando los directivos de una Institución Educativa son congruentes entre sus actuaciones y lo que dicen y piensan respecto al progreso del aprendizaje, tiende a brindar confianza y generar actitudes y conductas positivas tanto en alumnos como docentes.

A nivel nacional:

Loza (2014), en estudio ejecutivo como objetivo de relacionar el liderazgo y compromiso organizacional. El estudio fue correlacional con diseño No experimental, utilizando cuestionarios aplicados a los profesores de una entidad en estudio. El estudio concluye que preexiste una correlación directa entre el liderazgo y el compromiso organizacional. El estudio aporta que las actitudes, conductas y actuaciones que asuman y proyecten quienes administran las organizaciones generan confianza en la plana docente y a la vez generan en los miembros de la comunidad la identificación y compromiso para llegar a cumplir objetivos y metas académicas y organizacionales.

Salcedo (2016), efectuó una tesis cuyo objetivo fue asociar el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional. La investigación tuvo un diseño No experimental, Correlacional simple, la población y muestra fue 200 y 132 docentes, en la recolección de datos se manejó cuestionarios para las variables de estudio, los cuales fueron validados por especialistas. El estudio concluye que el liderazgo pedagógico obtiene una asociación alta y positiva con el compromiso organizacional. El estudio aporta que el liderazgo pedagógico y compromiso organizacional están asociadas de manera directa; vale decir, que cuando los niveles de liderazgo pedagógico mejoran, también los niveles de compromiso organizacional tienden a mejorar. En ese sentido, resulta importante promover y desarrollar la mejora del nivel del liderazgo pedagógico en los establecimientos Educativos.

Gutiérrez (2018), elaboro un estudio, cuyo objetivo fue establecer el nivel del liderazgo pedagógico. El estudio fue descriptivo, no experimental y transversal, adquiriendo como población a 112 docentes, como instrumento se utilizó un cuestionario aplicado a los docentes. El estudio concluye que desde el aspecto de la mayoría de los docentes las acciones de liderazgo en aspectos académico se encuentra en nivel regular debido principalmente a que no promueven adecuadamente en la comunidad educativa las metas y expectativas

Institucionales. El estudio aporta que a nivel de Perú el liderazgo pedagógico es percibido por la mayoría de los docentes con el calificativo Regular. Esto generalmente se da porque no existe igualdad y equidad en el trato a los docentes. Es decir, a veces el directivo actúa con preferencias lo cual conlleva la pérdida de credibilidad y de liderazgo.

Rafael (2018), desarrollo una investigación orientada a describir las principales características del compromiso organizacional. En el progreso del estudio se trabajó con un tipo y nivel de estudio descriptivo - cuantitativo y un diseño No experimental – transaccional y transversal, teniendo una población de 66 colaboradores administrativos y se aplicó un cuestionario a través de la técnica encuesta. El estudio concluye que en la totalidad de los organismos educativos el compromiso organizacional es Bajo. El estudio aporta que a nivel de Perú el compromiso organizacional en las Instituciones Educativas tanto del personal docentes como administrativo, no alcanza los niveles esperados, debido a varios factores, entre ellos la deficiente motivación, el trato no equitativo, el deficiente liderazgo, limitadas estrategias para involucrar al personal, etc.

A nivel Local:

Chambergo (2018), en su estudio ejecuto como objetivo principal establecer cómo influye el liderazgo pedagógico y en la calidad de servicio. Para la metodología de la tesis se trabajó mediante el tipo de estudio no experimental, cuantitativa y un diseño correlacional, transversal, la muestra fue de 50 estudiantes de quinto grado de secundaria. Se acopio datos mediante un cuestionario con escala de Likert, referido al Liderazgo pedagógico y una hoja de registro a la variable calidad de servicio. La investigación concluye que el nivel del liderazgo pedagógico es regular. El estudio aporta que el liderazgo pedagógico a nivel regional sigue la tendencia de lo que sucede a nivel nacional, debido a que de acuerdo a los estudios el liderazgo pedagógico es calificado como nivel Regular en varias partes del país. Esta difícil tarea recae sobre los directores de los colegios, quienes aún no logran implantar un liderazgo congruente entre lo que se dice y lo que se hace. En ese sentido, algunos directivos terminan siendo un jefe más pero no el líder requerido para

la mejora de los aprendizajes.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema, la variable liderazgo pedagógico se define de la siguiente manera:

Murillo (2006), sostiene que el liderazgo comprende una labor que implica transformar a sus seguidores y organizaciones. De acuerdo a la concepción del autor el liderazgo pedagógico no solo trabaja con las metas planteadas actuales, sino que se proyecta a mejorar el proceso académico con el propósito de optimar el servicio formativo y el desempeño de los docentes.

Para Robinson (2012), es aquel liderazgo que influye en los docentes a realizar acciones que ayuden a perfeccionar el resultado de las enseñanzas de los estudiantes. Desde esta perspectiva, el liderazgo pedagógico tiene una influencia directa sobre los docentes con el objetivo de regenerar los aprendizajes de los escolares, esto implica que incluye acciones de motivación, capacitación, acompañamiento eficaz a los docentes, así como gestionar la disponibilidad de materiales y recursos necesarios que contribuyan a mejorar los niveles de aprendizaje.

Asimismo, Medina (2014), sostiene que el liderazgo pedagógico está relacionado con las innovaciones permanente de las organizaciones educativas y la formación de una sólida base para el cambio para mejorarlas. Desde esta perspectiva, el liderazgo pedagógico se relaciona con las acciones y procedimientos que emprende el líder con la finalidad de introducir mejoras que tienden a mejorar el proceso educativo de la Institución a su cargo. Asimismo, se asocia a un proceso de generación de una nueva cultura a través de la práctica de valores Institucionales y personales.

Finalmente, Bolívar (2014), manifiesta que es un liderazgo que incide en el mejoramiento de los aprendizajes de los educandos. Es decir, el liderazgo pedagógico tiene supremacía sobre los demás componentes de la gestión educativa (gestión administrativa, comunitaria e institucional), dado que los

integra con el propósito único de mejorar las enseñanzas de los educandos con la intervención de todos los miembros del establecimiento educativo, teniendo objetivos y metas compartidas con la participación y compromiso de todos los miembros.

A cerca de las características, Villa (2015), plantea dos características fundamentales del liderazgo pedagógico: establecer una educación de cooperación, fijar directrices y brindar soporte a los docentes:

La primera característica establecer una educación de cooperación, está relacionada con el establecimiento de una dirección hacia dónde dirigirse para buscar cómo mejorar el proceso de aprender, el cual se integran los actores educativos para alcanzar propósitos comunes que se establece.

La segunda característica fijar directrices, está relacionado con el establecimiento y directivas orientadas a fortalecer la organización y garantizar lo indispensable para alcanzar las metas que se propusieron.

La tercera característica brindar soporte a los docentes, está relacionado con las acciones de capacitación, motivación, acompañamiento y monitoreo que debe emprender el líder para el mejor desempeño de los maestros y por ende lograr mejores niveles de aprendizaje. Dichas acciones deben ser complementadas, con la planificación para la disponibilidad de recursos materiales, tecnológicos y pedagógicos que facilite la enseñanza y/o aprendizaje.

Acerca de las categorías del liderazgo pedagógico, Arancibia (2012), considera principalmente cuatro:

La primera categoría **establecer direcciones**, comprende las acciones orientadas a proporcionar una orientación de carácter moral que guie y motive el trabajo cooperativo y del impulso necesario para lograr los objetivos y metas.

La segunda categoría denominada **rediseñar la organización**, está relacionada con el establecimiento de condiciones que generen el desarrollo de las capacidades de los trabajadores e incentiven un mejor desempeño.

La tercera categoría denominada **desarrollar personas**, está relacionada con el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y destrezas del personal con la conclusión de facilitar el logro de objetivos y metas organizacionales. Asimismo, tiene relación con la promoción el desarrollo de una cultura de identidad y compromiso institucional por parte de los trabajadores.

La cuarta categoría **gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela**, hace referencia a las acciones de gestión para la mejora del proceso educativo dentro de la institución los cuales se puede observar a través de las acciones relacionadas con la evaluación, supervisión, coordinación, monitoreo y acompañamiento que se realiza con fines de optimizar los niveles de aprendizaje.

En relación con las dimensiones del Liderazgo, Robinson (2012), enumera cinco grupos, los cuales se explican:

La primera dimensión denominada **establecimiento de metas y expectativas**, está relacionada con el desarrollo por parte del líder de un conjunto de expectativas que se caracterizan por la apertura de comunicación interna institucional El líder de la institución modela los comportamientos y gestiona la participación y el trabajo en equipo mediante la apertura de la comunicación y el dialogo fluido, así como, monitorea las metas de aprendizaje (Robinson, 2012).

Es decir, la primera dimensión establecimiento de metas y expectativas de acuerdo a lo que manifiestan los autores, los elementos más importantes para evaluar la dimensión en forma práctica se debe considerar: la identificación y promoción de metas y expectativas, la priorización de objetivos y metas, así como el consenso en función de metas y expectativas ..



La segunda dimensión denominada **uso estratégico de los recursos**, está relacionada con las acciones de seleccionar y asignar recursos a los objetivos de la enseñanza los cuales pueden ser materiales y/o humanos, en este aspecto se debe tomar en cuenta que el recurso más significativo de una asociación es el factor humano por lo que es necesario potenciarlo y desarrollarlo (Robinson, 2012).

Es decir, la segunda dimensión uso estratégico de los recursos de acuerdo a lo que manifiestan los autores, los elementos más importantes para evaluar la dimensión en forma práctica son las siguientes: el direccionamiento hacia los objetivos y metas, la disponibilidad de materiales educativos, la disponibilidad de recurso económicos, la priorización de recursos materiales y económico y la priorización de recursos humanos.

La tercera dimensión denominada **planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo**, asociada a las acciones de planificación y evaluación realizada por el líder de la organización con la finalidad de lograr las metas de aprendizaje basándose en la coordinación y monitoreo permanente (Robinson, 2012).

Es decir, la tercera dimensión de acuerdo a lo que manifiestan los autores, los elementos más importantes para evaluar la dimensión en forma práctica son los siguientes: la reflexión sobre los términos de enseñanza aprendizaje, la coordinación de acciones pedagógicas, la supervisión en aula y el monitoreo del aprendizaje de los estudiantes.

La cuarta dimensión denominada **promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros**, está relacionada con las acciones de liderazgo que emprenden los directores para generar la intervención de los maestros, así como para gestionar su desarrollo personal como profesional (Robinson, 2012).

Es decir, la cuarta dimensión de acuerdo a lo que manifiestan los autores, los elementos más importantes para evaluar la dimensión en forma práctica son los siguientes: el involucramiento en el aprendizaje, la capacitación a los docentes y el desarrollo como persona de los formadores.

La quinta dimensión denominada **garantía de un entorno ordenado y de apoyo**, comprende acciones para velar por el cumplimiento del tiempo planificado para la enseñanza-aprendizaje, así como las acciones para gestionar el apoyo y participación tanto de docentes como apoderados familiares para el logro de los fines de aprendizaje (Robinson, 2012).

Es decir, la quinta dimensión de acuerdo a lo que manifiestan los autores, los elementos más importantes para evaluar la dimensión en forma práctica son las siguientes: enfoque de docentes en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje, el enfoque de estudiantes en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje, la participación y apoyo de los PP. FF en el aprendizaje de los docentes y el reconocimiento del trabajo eficiente.

Otro punto es, el enfoque e importancia, el liderazgo pedagógico ha adquirido una gran importancia en el ámbito internacional, pues es considerado como una prioridad en cualquier política educativa, debido a que es el pilar fundamental para generar la mejora de los resultados de aprendizaje a través de la motivación, el desarrollo profesional y personal del docente. En ese sentido OCDE (2009), manifiesta que el liderazgo pedagógico es una prioridad en cualquier sistema educativo y para ello requiere la actuación de cuatro ejes principales: - Redefinir las responsabilidades del liderazgo, lo cual conlleva a brindar mayor libertad a los directivos para actuar con el propósito de lograr las metas de aprendizaje de los estudiantes según las necesidades particulares de cada Institución. - Distribuir el liderazgo pedagógico, lo cual implica planificar y lograr objetivos y metas compartidas con los docentes donde cada uno de ellos asume el liderazgo y responsabilidad en sus respectivas áreas y funciones específicas con el fin de lograr dichos objetivos y metas. - Desarrollar habilidades para un liderazgo eficaz, lo cual implica que los directivos y

docentes deben gestionar y adquirir las habilidades y destrezas para lograr acciones de liderazgo que resulten eficaces dentro de la comunidad educativa.

- Hacer del liderazgo sostenible para el futuro. Esto implica que la gestión de la capacitación para el liderazgo debe ser permanente con el fin de generar la sostenibilidad del liderazgo pedagógico, no solo de directivos sino también de los docentes.

Con respecto a la segunda variable, compromiso organizacional se define con los siguientes autores:

Díaz y Rodríguez (2007), manifiestan que el compromiso organizacional es la etapa en la que el colaborador se identifica y extiende una liga afectuosa con la institución. Es decir, de acuerdo a esta concepción, el trabajador se identifica con los lineamientos estratégicos institucionales y en consecuencia desea permanecer en ella y participar para lograrlos. Lo cual resulta fundamental, teniendo en cuenta que el factor humano es el capital más trascendental de la institución.

Asimismo, Chiavenato (2009), considera que se desarrolla por la buena voluntad que tienen los colaboradores para generar mayores esfuerzos en beneficio de la Institución. De acuerdo a esta concepción el compromiso organizacional se fundamenta en la fuerza de voluntad que desarrollan los colaboradores para pensar y actuar en función del beneficio institucional, dejando de lado los intereses personales.

En ese sentido, resulta importante que los directivos de las instituciones identifiquen los factores, que fortalecen la fuerza de voluntad de los colaboradores para que se identifiquen y se comprometan con la institución.

Para Allens (2007), sostiene que el compromiso organizacional debe ser entendido como una competencia que desarrolla el colaborador. Desde esta concepción, el compromiso organizacional resulta una capacidad que desarrollan los colaboradores para hacer suyos los objetivo y metas de la

organización, así como el desarrollo de habilidades para la identificación y solución de conflictos internos que surgen en el quehacer educativo. Visto de una forma integral, el compromiso organizacional siendo una competencia, resulta ser un acumulado de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a los colaboradores comprometerse e identificarse con la institución.

En ese mismo sentido, Meyer y Allen (citado por Arias, 2001), manifiestan que el compromiso organizacional se fundamenta en actitudes de los colaboradores para expresar orgullo y satisfacción por la organización a la cual pertenecen. Desde esta perspectiva el compromiso organizacional es una actitud que desarrolla cada colaborador en función del cual se identifica y se compromete para el logro de objetivos y metas, desarrollando a la vez sentimientos de orgullo y satisfacción por la institución a la que pertenece.

Así también, Hellriegel y Slocun (2005), consideran que el compromiso organizacional es el grado de intensidad que tiene un colaborador para su participación e identificación con los lineamientos estratégicos de la entidad donde labora.

Desde esta perspectiva, el compromiso organizacional se puede medir por el grado de participación e identificación que tienen los docentes en las tareas académicas e institucionales que efectúa la Entidad educativa. En consecuencia, la participación e identificación son factores que los dirigentes de las instituciones educativas deben tomar en cuenta para gestionar que los docentes se comprometan con la escuela.

En cuanto a los factores determinantes, considerando que el compromiso organizacional es un elemento primordial dentro de las organizaciones resulta importante identificar cuáles son los factores que la determinan. En ese sentido, Ariaset al (2003), considera tres factores que establecen el mayor o menor grado de compromiso organizacional de los trabajadores: factores individuales, características del trabajo y experiencias previas. Dichos factores se describen a continuación:

El primer factor denominado **Factores individuales**, hace referencia a aspectos relacionados a la personalidad y aspectos demográficos. En ese sentido se considera los niveles de autoestima, practica de valores, aspiraciones, etc. Así como datos de edad, instrucción, ingreso familiar, carga familiar, etc.

El segundo factor denominado **Características del trabajo**, hace referencia a aspectos relacionados específicamente con el desarrollo del trabajo tales como dificultades para desarrollarlas, retos que se tienen que alcanzar, expectativas del trabajador respecto al trabajo que desarrolla, el orden del lugar del trabajo, a forma como está organizado, la relación con los compañeros de trabajo, etc.

El tercer factor denominado **Experiencias previas**, hace referencia a las actitudes de los equipos de trabajo, a las expectativas de reconocimiento que tiene el trabajador, a la confianza que le brinda la institución, a la motivación e incentivos que espera recibir, etc.

Por lo que se refiere a la importancia del compromiso organizacional para el logro de objetivos y metas institucionales, debido a dos razones fundamentales: los colaboradores comprometidos garantizan buenos resultados y son el motor principal para satisfacer a los clientes (Araujo y Brunet, 2012).

Los colaboradores de las instituciones se han convertido en el capital más importante de las instituciones y a la vez son los elementos que hacen la diferencia entre las instituciones. En consecuencia, el lograr el compromiso organizacional de los colaboradores genera mayor eficiencia y efectividad de los procesos que desarrollan las organizaciones debido a que tratan de hacer bien las cosas y de buena voluntad, tienen actitudes positivas, practican valores y buscan en todo momento el beneficio institucional, lo cual conlleva a mejores desempeños, facilitando a su vez, el logro de objetivos y metas Institucionales.

Asimismo, los colaboradores comprometidos con la organización se convierten

en el factor principal para la satisfacción de los clientes, debido a la práctica de conductas y actitudes positivas que conllevan a generar buena imagen institucional, buen trato al cliente y en general un buen servicio que satisfaga las necesidades y perspectivas del usuario. Es decir, el compromiso de los colaboradores conlleva al cumplimiento de sus funciones en forma puntual, responsable, honesta, transparente y actitud positiva.

En relación a las dimensiones del compromiso organizacional, Castañeda (2013), considera que se puede evaluar considerando cuatro dimensiones: Compromiso personal, compromiso institucional, compromiso interpersonal y compromiso social:

La primera dimensión nombrada **compromiso personal** hace referencia al compromiso personal que asume el docente con la Institución educativa, de tal forma que lo reflejan en su forma de ser y actuar dentro y fuera de las aulas. También se considera su vocación de docente las metas que se traza como profesional de la educación, el nivel de satisfacción que le brinda el realizar la labor docente, los sentimientos que experimenta durante el quehacer profesional y su visión de futuro de su desarrollo personal y profesional (Castañeda, 2013).

Es decir, la dimensión compromiso personal de acuerdo a las consideraciones de los autores se puede evaluar en la práctica a través de los elementos tales como: disfrutar de la realización de trabajo como docente, evitar ser influenciado por los demás, preocupación por nuevas tendencias educativas e interés por evolucionar como docente, así como fomentar buenas relaciones laborales.

La segunda dimensión denominada **compromiso institucional** hace referencia al compromiso que el docente asume para el desarrollo de la organización Institucional tanto en el aspecto académico, como en su relación y proyección hacia la comunidad. En otras palabras, el compromiso institucional por parte del docente comprende el asumir la responsabilidad de contribuir

directamente para el logro de objetivos y metas Institucionales para lo cual tiene que tener la disposición para trabajar en equipo dado que dichas metas y objetivos deben ser compartidos por la plana docente (Castañeda, 2013).

Es decir, la segunda dimensión compromiso institucional de acuerdo a las consideraciones de los autores se puede evaluar en la práctica a través de los elementos tales como: Involucramiento en actividades de la institución, actitud proactiva y responsable, fomenta proyectos que involucran a la comunidad educativa y genera buenas relaciones interpersonales, así como presentar propuestas para contrarrestar problemas institucionales.

La tercera dimensión denominada **compromiso interpersonal** hace referencia al compromiso que asume el docente para generar un ambiente armonioso y agradable para poner en práctica actividades académicas, fundamentadas en las buenas relaciones interpersonales, que consiste en evitar y solucionar conflictos, así como integrarse de manera sólida como un solo equipo para compartir y alcanzar lo que la Institución se propone a través de su misión y visión (Castañeda, 2013).

Es decir, la tercera dimensión compromiso interpersonal de acuerdo a las consideraciones de los autores se puede evaluar en la práctica a través de los elementos tales como: Visión y misión institucional compartida, control de emociones ante situaciones conflictivas, cooperación en equipo, valoración al esfuerzo de los docentes y escuchar sugerencias.

La cuarta dimensión denominada **compromiso social** hace referencia al compromiso que asume los docentes respecto al desarrollo del entorno en el cual se ubica la Institución. En ese sentido, la organización no solamente debe proyectarse al desarrollo institucional interno, sino al desarrollo de la comunidad donde se ubica para lo cual tiene que establecer una relación fluida con las autoridades e instituciones públicas principales de la comunidad, así como con las organizaciones empresariales y de la sociedad civil (Castañeda, 2013).

Es decir, la cuarta dimensión compromiso social de acuerdo a las consideraciones de los autores se puede evaluar en la práctica a través de los elementos tales como: Asumir liderazgo, contribuir al desarrollo de la comunidad, trabajo de proyección social de los docentes, acciones proyectadas a la comunidad con los estudiantes e identificar la solución adecuada a la problemática de la comunidad.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, se formula el siguiente enunciado: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N°14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero – Sullana, 2018?

En cuanto a la justificación, el desarrollo de la investigación refleja relevancia social, considerando que las deducciones a los que arribe el estudio servirán para implementar planes de mejora orientados a optimar los niveles de liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en beneficio de un mejor aprendizaje.

Así también, presenta aporte metodológico, debido a que la investigadora elaboro los instrumentos para evaluar el liderazgo pedagógico y compromiso organizacional, los cuales pueden ser tomados en otros estudios relacionadas con las variables del presente estudio.

Asimismo, el estudio se preocupa por brindar un aporte teórico, debido a que cubre un vacío de información sobre la relación entre las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional. Dicha información resulta importante para la toma de medidas óptimas en beneficio de un mejor aprendizaje de los estudiantes.

Con respecto a la hipótesis de la investigación, se plateo como hipótesis general: **H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero – Sullana, 2018. **H<sub>1</sub>**: Existe



relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N°14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero – Sullana, 2018.

En relación con los objetivos de la investigación, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero – Sullana, 2018. Así mismo, se plantearon como objetivos específicos: a. Determinar la relación entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la escuela. b. Determinar la relación entre la dimensión uso estratégico de los recursos del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la escuela. c. Determinar la relación entre la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la escuela. d. Determinar la relación entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la escuela. e. Determinar la relación entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la escuela.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

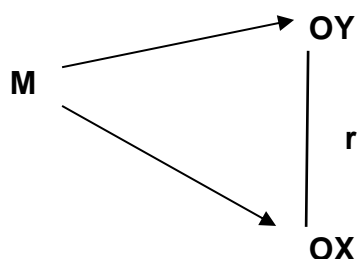
#### 2.1.1. Tipo de investigación

La vigente investigación se enmarco dentro de un tipo de estudio cuantitativo, transversal (Hernández, 2012). El estudio es cuantitativo, porque se procesaron datos numéricos a partir de la escala de Likert en los respectivos cuestionarios que fueron aplicados. Asimismo, al ejecutarse el estudio mediante un espacio de tiempo determinado, se desarrolló a través de un tipo de investigación trasversal.

#### 2.1.2. Diseño de investigación

Diseño correlacional, no experimental, de acuerdo a las consideraciones de Hernández (2012). Es es correlacional porque relaciona las variables de estudio en forma estadística considerando el coeficiente de Pearson y significatividad bilateral. El estudio es no experimental, debido a que durante la investigación, las variables no fueron manipuladas por la investigadora.

El esquema que representa lo antes descrito, se presenta a continuación:



O x : Liderazgo pedagógico

r : Relación entre las variables.

O y : Compromiso organizacional

M : docentes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero – Sullana, 2018.

## **2.2. Variables de Operacionalización**

### **2.2.1. Variables**

**V1:** Liderazgo pedagógico

**V2:** Compromiso organizacional.

## 2.2.2. Operacionalización de variables

**Tabla 01**

*Operacionalización de las variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
V1= Liderazgo pedagógico	Es aquel liderazgo que influye en los docentes a realizar acciones que contribuye a elevar el aprendizaje (Robinson, 2012).	Nivel de la capacidad de los directivos para influir en las actividades pedagógicas, recopilado por un cuestionario tipo Likert.	Establecimiento de metas y expectativas	Hace referencia al desarrollo por parte del líder de un conjunto de expectativas caracterizadas por la apertura	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de metas y expectativas.</li> <li>- Priorización de objetivos y metas.</li> <li>- Consenso en función de metas y expectativas.</li> <li>- Promoción de metas y expectativas.</li> </ul>	Likert
			Uso estratégico de los recursos	Hace referencia a las acciones de seleccionar y asignar recursos a los objetivos de la enseñanza los cuales pueden ser materiales y/o humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direccionamiento hacia los objetivos y metas.</li> <li>- Disponibilidad de materiales educativos.</li> <li>- Disponibilidad de recurso económico.</li> <li>- Priorización de recursos materiales y económicos.</li> <li>- Priorización de recursos humanos.</li> </ul>	
			Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza	Es la planificación y evaluación realizada por el líder de la organización en función de metas de metas de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexión sobre los procesos de enseñanza aprendizaje.</li> <li>- Coordinación de acciones pedagógicas.</li> <li>- Supervisión en aula.</li> <li>- Monitoreo del aprendizaje de los estudiantes.</li> </ul>	
			Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	Hace referencia a las acciones de liderazgo que emprenden los directivos para generar la participación de los maestros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Involucramiento en el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>- Capacitación a los docentes.</li> <li>- Desarrollo personal de los docentes.</li> </ul>	
			Garantía de un entorno ordenado y de apoyo	Hace referencia a las acciones para hacer compra el tiempo planificado con fines académicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque de docentes en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje.</li> <li>- Enfoque de estudiantes en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje.</li> </ul>	

					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación y apoyo de los PP.FF en el aprendizaje de los docentes.</li> <li>- Reconocimiento del trabajo eficiente.</li> </ul>	
V2= Compromiso organizacional	Fuerza de voluntad que conlleva a esforzarse al máximo en beneficio de la institución, demostrado a través del compromiso personal, institucional, interpersonal y social (Chiavenato, 2009; Castañeda, 2013).	Nivel de dedicación y esfuerzo de los docentes en beneficio de la institución, recopilado por medio de un cuestionario tipo Likert.	Compromiso personal	Hace referencia al compromiso que asume el docente con la Institución educativa, de tal forma que lo reflejan en su forma de ser y actuar dentro y fuera de las aulas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disfruta de la realización de trabajo como docente.</li> <li>- Evita ser influenciado por los demás.</li> <li>- Preocupación por nuevas tendencias educativas.</li> <li>- Interés por evolucionar como docente.</li> <li>- Fomenta buenas relaciones laborales.</li> </ul>	Likert
			Compromiso institucional	Hace referencia al compromiso que el docente asume para el desarrollo de la Institución tanto en el aspecto académico, como en su relación y proyección hacia la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Involucramiento en actividades de la institución.</li> <li>- Actitud proactiva y responsable.</li> <li>- Fomenta proyectos que involucran a la comunidad educativa.</li> <li>- Genera buenas relaciones interpersonales.</li> <li>- Propuestas para contrarrestar problemas institucionales.</li> </ul>	
			Compromiso interpersonal	Hace referencia al compromiso que asume el docente para generar un ambiente armonioso y agradable para el desarrollo de las actividades académicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visión y misión institucional compartida.</li> <li>- Control de emociones ante situaciones conflictivas.</li> <li>- Cooperación en equipo.</li> <li>- Valoración al esfuerzo de los docentes.</li> <li>- Escuchar sugerencias.</li> </ul>	
			Compromiso social	Hace referencia al compromiso que asume los docentes respecto al desarrollo del entorno en el cual se ubica la Institución educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asume liderazgo.</li> <li>- Contribuye al desarrollo de la comunidad.</li> <li>- Trabajo de proyección social de los docentes.</li> <li>- Trabajo de proyección social con los estudiantes.</li> <li>- Búsqueda de alternativas de solución para problemas sociales de la comunidad.</li> </ul>	

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **2.3.1. Población**

Constó de 23 docentes, 22 del nivel primario y 1 del nivel inicial de la Institución educativa N° 14788– el Obrero Sullana, que laboraron en el periodo académico 2018.

### **2.3.2. Muestra**

Se consideró como muestra al total de la población: Es decir, se aplicó un censo a la plana docente de la población.

### **2.3.3. Muestreo**

Como la población es pequeña, se utilizó el muestreo no probabilístico, debido que se aplicó un censo..

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnicas e instrumento**

La técnica utilizada fue la encuesta, la misma que fue aplicada tanto a la variable Liderazgo pedagógico y la variable compromiso organizacional para conocer la apreciación de los docentes a cerca del nivel de las variables en estudio de la Institución Educativa en investigación.

Para ambas variables se utilizó como instrumento un cuestionario. El instrumento de liderazgo pedagógico se está conformado por 20 ítems las cuales fueron distribuidas en las 05 dimensiones consideradas. El instrumento de compromiso organizacional se conforma por 20 ítems las cuales fueron distribuidas en las dimensiones compromiso personal, compromiso institucional, compromiso interpersonal y compromiso social.

En los cuestionarios descritos se trabajó con una escala valorativa con las respuestas: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, a los cuales se le asigno los valores 1, 2, 3, 4, 5 , en el orden indicad

### **2.4.2. Validez y confiabilidad**

El proceso de validación se utilizó el método de juicio de expertos los cuales fueron evaluados a través de una lista de cotejo con escala de Likert, teniendo en cuenta la matriz que recomienda la Universidad.

La confiabilidad de los instrumentos se efectuó mediante la aplicación de una prueba piloto con 10 docentes de una población similar a la organización educativa objeto de investigación. A dichas pruebas pilotos se aplicó el análisis estadístico de Alfa de Cronbach, logrando un valor de 0.845 y 0.823 para el instrumento de liderazgo pedagógico y el cuestionario compromiso organizacional respectivamente, lo cual significa que ambos cuestionarios son confiables.

### **2.5. Procedimiento**

Los instrumentos de la investigación fueron aplicados en un periodo de tiempo específico a cada docente que se consideró dentro de la muestra. Así también, siendo una investigación correlacional, transversal, no experimental, se recolectaron la información de las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional en un mismo tiempo. Además, para obtener la información se aplicaron los instrumentos a cada docente para acelerar el procesamiento de la información, debido a que se relacionaron los puntajes obtenidos por cada docente en las variables de estudio, tanto por dimensiones como en su puntaje total.

### **2.6. Métodos de análisis de datos**

Una vez recopilada la información, los datos fueron procesados mediante el programa SPSS v. 21, siguiendo el procedimiento siguiente:

Se elaboró una matriz de datos de las variables liderazgo pedagógico y compromiso organizacional considerando la escala de Likert. Asimismo, se efectuó el análisis estadístico descriptivo de las variables de estudios a través

las tablas cruzadas. Por otro lado, se realizó el análisis estadístico inferencial entre las variables de investigación mediante el coeficiente de Pearson ( $r$ ). Así también, se realizó la comprobación de hipótesis mediante el coeficiente de significancia bilateral.

## **2.7. Aspectos éticos**

Durante la ejecución de la investigación se tuvo como política la aplicación de principios, métodos y procedimientos del estudio científico, de la misma forma se tuvo en cuenta la normatividad actualizada APA.

De la misma manera, se salvaguardó los datos e identidad de los docentes que manifestaron datos al proceso del estudio. Asimismo, se ofreció los datos necesarios a los docentes contribuyentes respecto a los objetivos y fines del estudio. Asimismo, se resguardó la identificación de los docentes que colaboraron con el estudio.



### III. RESULTADOS

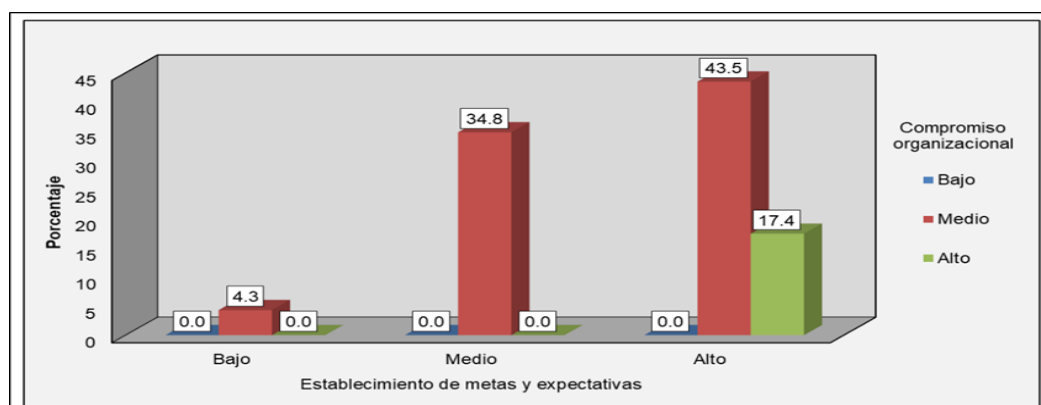
#### 3.1. Análisis descriptivo

**Tabla 01**

*Tabla cruzada establecimiento de metas y expectativas\*Compromiso organizacional*

			Compromiso organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Establecimiento de metas y expectativas	Bajo	n	0	1	0	1
		%	0,0%	4,3%	0,0%	4,3%
	Medio	n	0	8	0	8
		%	0,0%	34,8%	0,0%	34,8%
	Alto	n	0	10	4	14
		%	0,0%	43,5%	17,4%	60,9%
Total	n	0	19	4	23	
	%	0,0%	82,6%	17,4%	100,0%	

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero.



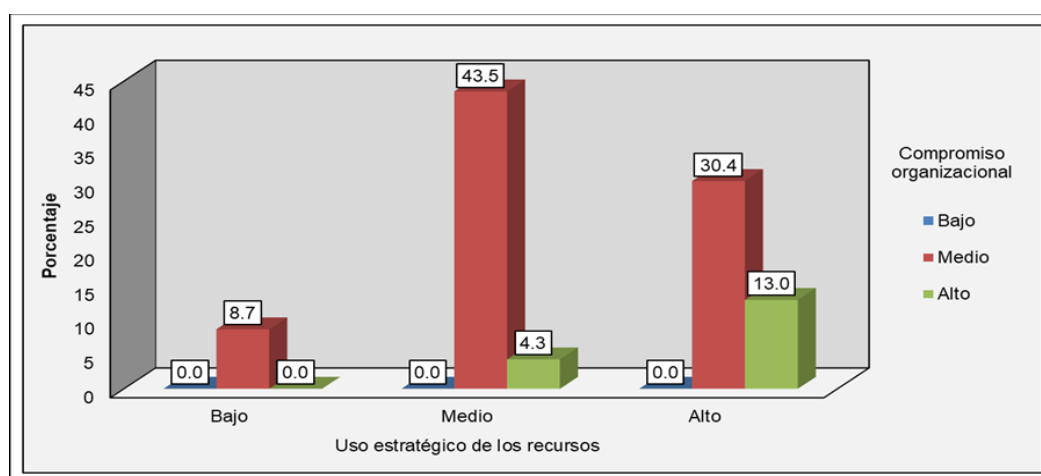
**Figura 01.** Figura cruzada establecimiento de metas y expectativas\*Compromiso organizacional. Fuente: Tabla 01.

En la Tabla 01 y Figura 01, se evidencia que el 43,5% de los docentes califican en nivel Alto la dimensión establecimiento de metas y expectativas y a la vez, en nivel Medio el compromiso organizacional.

**Tabla 02***Tabla cruzada uso estratégico de los recursos\*compromiso organizacional*

			Compromiso organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Uso estratégico de los recursos	Bajo	n	0	2	0	2
		%	0,0%	8,7%	0,0%	8,7%
	Medio	n	0	10	1	11
		%	0,0%	43,5%	4,3%	47,8%
	Alto	n	0	7	3	10
		%	0,0%	30,4%	13,0%	43,5%
Total	n	0	19	4	23	
	%	0,0%	82,6%	17,4%	100,0%	

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero.

**Figura 02.** *Figura cruzada uso estratégico de los recursos\*compromiso organizacional.*

Fuente: Tabla 02

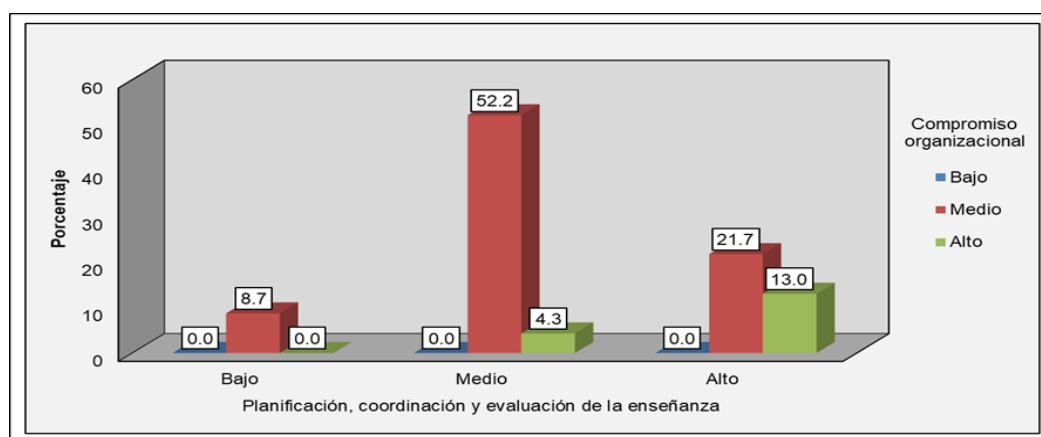
En la Tabla 02 y Figura 02, se evidencia que el 43,5% de los docentes califican en nivel Medio la dimensión uso estratégico de los recursos y a la vez, en nivel Medio el compromiso organizacional.

**Tabla 03**

*Tabla cruzada planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza \*compromiso organizacional*

			Compromiso organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza	Bajo	n	0	2	0	2
		%	0,0%	8,7%	0,0%	8,7%
	Medio	n	0	12	1	13
		%	0,0%	52,2%	4,3%	56,5%
	Alto	n	0	5	3	8
		%	0,0%	21,7%	13,0%	34,8%
Total	n	0	19	4	23	
	%	0,0%	82,6%	17,4%	100,0%	

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero.



**Figura 03.** Figura cruzada planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza \*compromiso organizacional

Fuente: Tabla 03

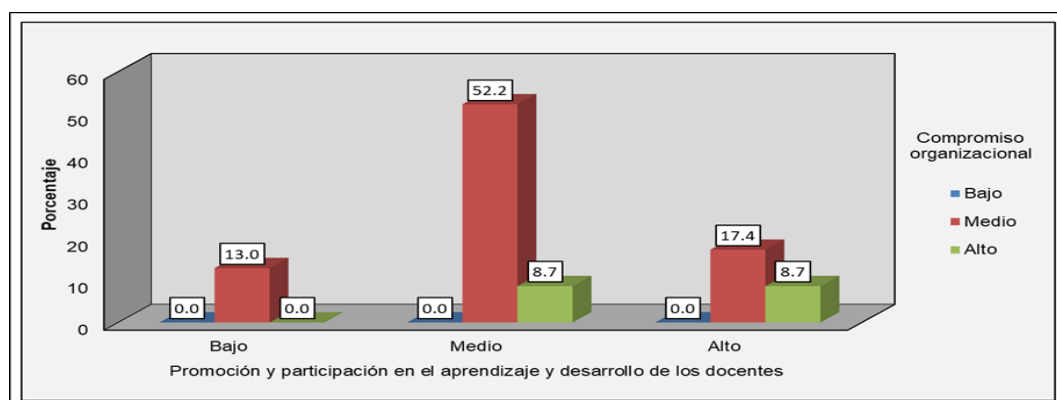
En la Tabla 03 y Figura 03, se evidencia que el 52,2% de los docentes califican en nivel Medio la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y a la vez, en nivel Medio el compromiso organizacional.

**Tabla 04**

*Tabla cruzada promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes\*compromiso organizacional*

			Compromiso organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	Bajo	n	0	3	0	3
		%	0,0%	13,0%	0,0%	13,0%
	Medio	n	0	12	2	14
		%	0,0%	52,2%	8,7%	60,9%
	Alto	n	0	4	2	6
		%	0,0%	17,4%	8,7%	26,1%
Total		n	0	19	4	23
		%	0,0%	82,6%	17,4%	100,0%

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero.



**Figura 04.** Figura cruzada promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes\*compromiso organizacional

Fuente: Tabla 04

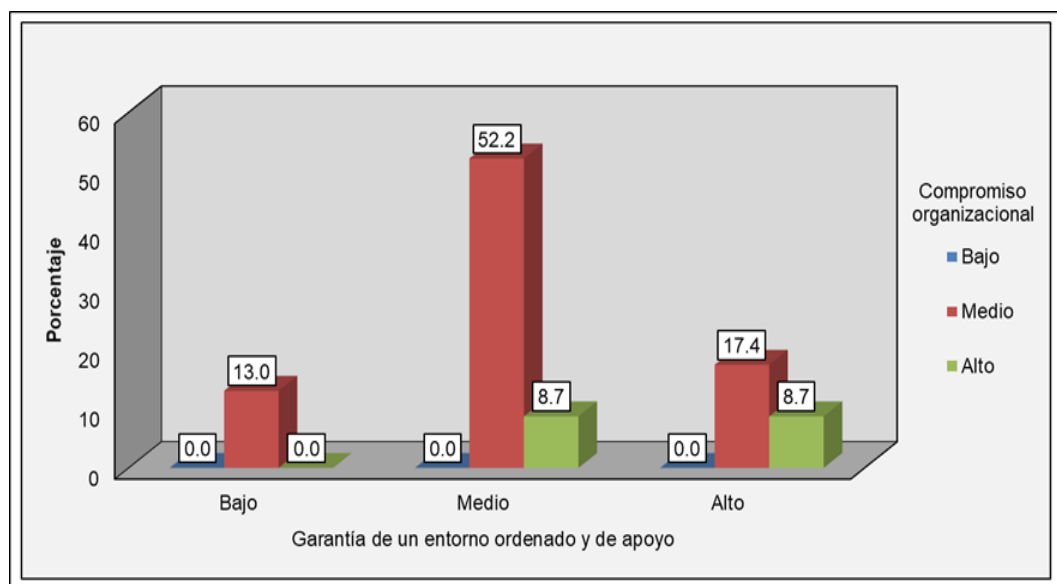
En la Tabla 04 y Figura 04, se evidencia que el 52,2% de los docentes califican en nivel Medio la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes y a la vez en nivel Medio el compromiso organizacional.

**Tabla 05**

*Tabla cruzada garantía de un entorno ordenado y de apoyo\*compromiso organizacional*

			Compromiso organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Garantía de un entorno ordenado y de apoyo	Bajo	n	0	3	0	3
		%	0,0%	13,0%	0,0%	13,0%
	Medio	n	0	12	2	14
		%	0,0%	52,2%	8,7%	60,9%
	Alto	n	0	4	2	6
		%	0,0%	17,4%	8,7%	26,1%
Total	n	0	19	4	23	
	%	0,0%	82,6%	17,4%	100,0%	

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero.



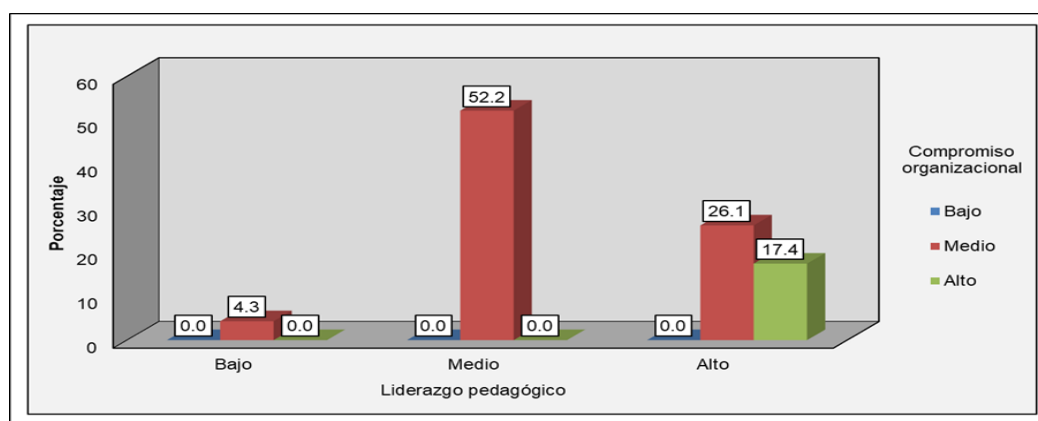
**Figura 05.** *Figura cruzada garantía de un entorno ordenado y de apoyo\*compromiso organizacional* Fuente: Tabla 05

En la Tabla 05 y Figura 05, se observa que el 52,2% de los docentes califican en nivel Medio la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo y a la vez, en nivel Medio el compromiso organizacional.

**Tabla 06***Tabla cruzada liderazgo pedagógico\*compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Liderazgo pedagógico	Bajo	n	0	1	0	1
		%	0,0%	4,3%	0,0%	4,3%
	Medio	n	0	12	0	12
		%	0,0%	52,2%	0,0%	52,2%
	Alto	n	0	6	4	10
		%	0,0%	26,1%	17,4%	43,5%
Total	n	0	19	4	23	
	%	0,0%	82,6%	17,4%	100,0%	

**Fuente:** Encuesta aplicada a estudiantes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero.

**Figura 06.** *Figura cruzada liderazgo pedagógico\*compromiso organizacional*

Fuente: Tabla 06

En la Tabla 06 y Figura 06, se evidencia el 52,2% de los docentes califican en nivel Medio el liderazgo pedagógico y a la vez, en nivel Medio el compromiso organizacional.

### 3.2. Comprobación de hipótesis

**Tabla 07**

*Hipótesis específica 1: Relación entre establecimiento de metas y expectativas con compromiso organizacional.*

<i>Correlaciones</i>		Establecimiento de metas y expectativas	Compromiso organizacional
Establecimiento de metas y expectativas	Valor Pearson	1	,661**
	Sig. Bilat.		,001
	N	23	23
Compromiso organizacional	Valor Pearson	,661**	1
	Sig. Bilat.	,001	
	N	23	23

*Fuente:* Encuesta aplicada a estudiantes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero.

En la Tabla 07 se aprecia una significancia de  $0.001 < 0.05$ , por tanto, existe relación significativa Alta de la dimensión establecimiento de metas y expectativas con el compromiso organizacional, tomando como soporte el valor de Pearson ( $r=0,661$ ).

**Tabla 08**

*Hipótesis específica 2: Relación entre uso estratégico de los recursos con el compromiso organizacional.*

<i>Correlaciones</i>		Uso estratégico de los recursos	Compromiso organizacional
Uso estratégico de los recursos	Valor Pearson	1	,683**
	Sig. Bilat.		,000
	N	23	23
Compromiso organizacional	Valor Pearson	,683**	1
	Sig. Bilat.	,000	
	N	23	23

*Fuente:* Encuesta aplicada a estudiantes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero.

En la Tabla 08 se aprecia una significancia de  $0.000 < 0.05$ , por tanto, existe relación significativa Alta de la dimensión uso estratégico de los recursos con el compromiso organizacional, basándose en lo que indica el valor de Pearson ( $r=0,683$ ).

**Tabla 09**

*Hipótesis específica 3: Relación entre planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza con el compromiso organizacional.*

<i>Correlaciones</i>		Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza	Compromiso organizacional
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza	Valor Pearson	1	,659**
	Sig. Bilat.		,001
	N	23	23
Compromiso organizacional	Valor Pearson	,659**	1
	Sig. Bilat.	,001	
	N	23	23

*Fuente:* Encuesta aplicada a estudiantes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero.

En la Tabla 09 se aprecia una significancia de  $0.001 < 0.05$ , por tanto, existe relación significativa Alta de la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza con el compromiso organizacional, considerando lo que indica el valor de Pearson ( $r=0,659$ ).

**Tabla 10**

*Hipótesis específica 4: Relación entre promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes con el compromiso organizacional.*

<i>Correlaciones</i>		Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	Compromiso organizacional
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	Valor Pearson	1	,512*
	Sig. Bilat.		,013
	N	23	23
Compromiso organizacional	Valor Pearson	,512*	1
	Sig. Bilat.	,013	
	N	23	23

*Fuente:* Encuesta aplicada a estudiantes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero.

En la Tabla 10 se aprecia una significancia de  $0.013 < 0.05$ , por tanto, existe relación significativa Moderada de la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes con el compromiso organizacional, teniendo como soporte al valor de Pearson ( $r=0,512$ ).



**Tabla 11**

*Hipótesis específica 5: Relación entre garantía de un entorno ordenado y de apoyo con el compromiso organizacional.*

<i>Correlaciones</i>		Garantía de un entorno ordenado y de apoyo	Compromiso organizacional
Garantía de un entorno ordenado y de apoyo	Valor Pearson	1	,522*
	Sig. Bilat.		,011
	N	23	23
Compromiso organizacional	Valor Pearson	,522*	1
	Sig. Bilat.	,011	
	N	23	23

*Fuente:* Encuesta aplicada a estudiantes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero.

En la Tabla 11 se aprecia una significancia de  $0.011 < 0.05$ , por tanto, existe relación significativa Moderada de la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo con el compromiso organizacional, considerando que el valor de Pearson así lo indica ( $r=0,522$ ).

**Tabla 12**

*Hipótesis general: Relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional*

<i>Correlaciones</i>		Liderazgo pedagógico	Compromiso organizacional
Liderazgo pedagógico	Valor Pearson	1	,795**
	Sig. bilat.		,000
	N	23	23
Compromiso organizacional	Valor Pearson	,795**	1
	Sig. bilat.	,000	
	N	23	23

*Fuente:* Encuesta aplicada a estudiantes de la Institución educativa N° 14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero.

En la Tabla 12 se aprecia una significancia de  $0.000 < 0.05$ , por tanto, existe relación significativa Muy Alta con el compromiso organizacional, de acuerdo al valor de Pearson indicado ( $r=0,795$ ).

#### IV. DISCUSIÓN

**Respecto al primer objetivo específico**, asociar la dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes, se observa que el 43,5% consideran en nivel Alto la dimensión establecimiento de metas y expectativas y a la vez, califican en nivel Medio el compromiso organizacional. Por otro lado, se evidencia que existe relación Alta de la dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico en el compromiso organizacional ( $r=0,661$ ). En consecuencia, asumiendo lo manifestado por Robinson (2012), cuando el líder pedagógico tiene una comunicación abierta con los docentes, monitorea los fines del aprendizaje, las expectativas y la aportación del docente, genera a la vez un mayor compromiso organizacional. Dicha dimensión es un componente importante del liderazgo pedagógico que en algunos casos resulta determinante para determinar su calificación, de acuerdo a los resultados obtenidos por Gutiérrez (2018), quien concluye que el liderazgo pedagógico es calificado en nivel regular debido principalmente a que los directivos no promueven adecuadamente en la comunidad educativa las metas y perspectivas organizacionales. De acuerdo a lo explicado, existe relación Alta, cuanto mejor se trabaja la dimensión el establecimiento de metas y expectativa, conlleva a elevar la voluntad e inertes por escuela y a su vez, cuando se trabaja mal el establecimiento de metas y expectativas tiende a disminuir la disposición hacia escuela.

**Respecto al segundo objetivo específico**, asociar la dimensión uso estratégico de los recursos del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes, se evidencia que el 43,5% evalúan con nivel Medio la dimensión uso estratégico de los recursos y a la vez, califican con nivel Medio el Compromiso organizacional. Así también, se observa que existe relación Alta de la dimensión uso estratégico de los recursos del liderazgo pedagógico en el compromiso organizacional ( $r=0,683$ ). En efecto, adquiriendo lo que sustenta Robinson (2012), la selección y asignación de recursos en forma apropiada por parte de los directivos orientados a los objetivos de

enseñanza se asocia concisamente con la fuerza de voluntad que disponen los docentes para brindar un alto esfuerzo en beneficio del desarrollo académico institucional (Chiavenato, 2009). De acuerdo a lo descrito, existe relación Alta, cuanto mayor sea el uso estratégico de los recursos, tiende a generar mayor interés y compenetración con la organización y a su vez, cuando los directivos no hagan uso estratégico del recurso, tiende a trastocar el interés hacia a organización.

**Respecto al tercer objetivo específico**, asociar la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes, se observa el 52,2% considera con nivel Medio la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y a la vez aprecian con nivel Medio el Compromiso organizacional. Por otro lado, existe relación Alta de la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza del liderazgo pedagógico en el compromiso organizacional ( $r=0,659$ ). En otras palabras, asumiendo lo que sustenta Robinson (2012), la coordinación y apoyo brindado a los docentes por parte de los dirigentes de la entidad educativa, así como el monitoreo y evaluación de los aprendizajes genera a su vez la identificación y afecto a la organización en la plana docente (Díaz y Rodríguez, 2007). En ese sentido, las buenas relaciones y coordinación entre docentes y directivos resultan importante debido a que es un factor fundamental dentro del liderazgo directivo de acuerdo a los resultados obtenidos por Ortiz (2014), quien concluye que el liderazgo pedagógico eficaz de los directivos de una organización incentiva y promueven la vocación y el aprendizaje, así como también la mejora personal y profesional de los maestros. El estudio aporta que cuando los directivos de una Institución Educativa son congruentes entre sus actuaciones y lo que dicen y piensan respecto al progreso del aprendizaje, tiende a brindar confianza y generar actitudes y conductas positivas tanto en alumnos como docentes.

**Respecto al cuarto objetivo específico**, asociar la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes, se observó que el

52,2% califican con nivel Medio la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes y a la vez, califican con nivel Medio el Compromiso organizacional. Además, existe relación moderada de la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes del liderazgo pedagógico en el compromiso organizacional ( $r=0,512$ ). Vale decir, obteniendo lo sostenido por Robinson (2012), las gestiones de liderazgo que emprenden los directivos para generar la participación de los docentes, así como para gestionar su desarrollo personal como profesional contribuye en forma directa a generar la capacidad de hacer suyo e identificarse plenamente con los objetivos y metas de la entidad institucional (Allens, 2007). En consecuencia, los planes y apoyo al aprendizaje y empoderamiento de los docentes es un factor fundamental de liderazgo pedagógico de acuerdo a Braco (2017), quien afirmó que el liderazgo pedagógico es eficaz, incentiva y promueve la vocación y el aprendizaje de los estudiantes, así como la mejora personal y profesional de los docentes. De acuerdo a lo detallado, existe relación Moderada, lo que significa que cuando los directivos se preocupan por la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes, están generando en ellos un mayor compromiso organizacional y cuando no se preocupan por esas acciones indicados el compromiso organizacional disminuye.

**Respecto al quinto objetivo específico**, asociar la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes, se evidencia que el 52,2% de los mismos califican en nivel Medio tanto a la dimensión Garantía de un entorno ordenado y de apoyo como al Compromiso organizacional. De esta manera, existe relación Moderada de la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo del liderazgo pedagógico en el compromiso organizacional ( $r=0,522$ ). O sea, teniendo en cuenta lo que sustenta Robinson (2012), las acciones para adoptar el período planificado para la enseñanza-aprendizaje, así como las acciones para gestionar el apoyo y participación tanto de docentes como padres de familia para el logro de las metas de aprendizaje genera a su vez actitudes en los docentes para expresar orgullo, satisfacción por la institución en la que labora (Arias, 2001). De acuerdo a lo puntualizado, existe relación Moderada,

cuanto mayor se garantiza un entorno ordenado y de apoyo se genera un mayor compromiso organizacional y del mismo modo, cuando no se garantiza lo indicado el compromiso organizacional

**Respecto al objetivo general**, asociar el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes, se observó que el 52,2% de los mismos califican con nivel Medio el liderazgo pedagógico y a la vez, evidencian con nivel Medio el Compromiso organizacional. Por otro lado, existe relación Muy alta del liderazgo pedagógico en el compromiso organizacional ( $R=0,795$ ). En otras palabras, obteniendo lo que sustenta Bolívar (2014), las acciones que emprendan los líderes de las organizaciones para mejorar los aprendizajes de los educandos está relacionado directamente con la disponibilidad y esfuerzo de los docentes en beneficio de la institución en la cual laboran (Chiavenato, 2009). De acuerdo a lo representado, existe relación Muy alta, cuando el líder se preocupa y desarrolla la parte pedagógica, produce mayor interés y voluntad hacia la organización y a su vez, cuando el liderazgo pedagógico presenta deficiencias, también se evidencia menor interés y predisposición hacia la organización. Las deducciones descritas se relacionan con los resultados encontrados por Salcedo (2016), así como por Loza (2014), quienes concluyeron que las actitudes, conductas y actuaciones que asuman y proyecten quienes administran las organizaciones generan confianza en la plana docente y a la vez generan en los miembros de la comunidad la identificación y compromiso para llegar a cumplir objetivos y metas académicas y organizacionales.

## V. CONCLUSIONES

- Existe relación directa y significativa Alta ( $r=0.661$ ) de la dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico en el compromiso organizacional. Esto significa que las metas y expectativas que establece el líder pedagógico, no solo guían y orientan a los demás miembros de la Institución, sino que también los compromete alcanzarlas.
- Existe relación directa y significativa Alta ( $r=0.683$ ) de la dimensión uso estratégico de los recursos del liderazgo pedagógico en el compromiso organizacional. Esto significa que el uso estratégico de los recursos por parte del líder pedagógico no solo facilita el aprendizaje, sino que motiva y compromete a los docentes a dar mayor esfuerzo.
- Existe relación directa y significativa Alta ( $r=0.659$ ) de la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza del liderazgo pedagógico en el compromiso organizacional. Esto significa que el trabajo planificado y coordinado por parte del líder pedagógico tiende a generar compromisos compartidos entre directivos y docentes.
- Existe relación directa y significativa Moderada ( $r=0.512$ ) de la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes del liderazgo pedagógico en el compromiso organizacional. Esto significa que cuando el líder pedagógico se preocupa por mejorar los aprendizajes y desarrollar la capacidad de los docentes, genera a su vez en forma directa la identificación y compromiso con la institución.
- Existe relación directa y significativa Moderada ( $r=0.522$ ) de la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo del liderazgo pedagógico en el compromiso organizacional. Esto significa que el trabajo ordenado y la gestión de apoyo de la comunidad educativa para el logro de las metas de aprendizaje generan a su vez, sentimientos de identidad y compromiso con la institución educativa.

- Existe relación directa y significativa Muy alta ( $r=0.795$ ) del liderazgo pedagógico en el compromiso organizacional. Esto significa que el liderazgo que gestiona permanentemente la mejora de los aprendizajes está relacionado directamente con el nivel de dedicación y esfuerzo por parte de los docentes en beneficio de la institución.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- A los directivos del colegio difundir (mediante pancartas, afiches, pagina web, charlas de sensibilización, etc.) la visión, misión, objetivos, metas y expectativas institucionales con la finalidad de que los docentes se comprometan y direccionen los esfuerzos hacia su logro.
- A los directivos del colegio priorizar el uso de recursos (humanos, materiales, didácticos, tecnológicos, económicos, financieros, etc.) hacia la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje para facilitar el trabajo de los docentes y generar una mayor disposición para un mejor desempeño.
- A los directivos y docentes del colegio planificar en forma consensuada, los objetivos y metas del proceso de enseñanza aprendizaje y coordinar las acciones de mejora con la finalidad de que los docentes las hagan suyas y se comprometan a lograrlas.
- A los directivos del colegio promover el mejoramiento continuo del nivel de aprendizaje de los estudiantes y gestionar el desarrollo de las capacidades profesionales y humanas de los docentes para una mejor disposición y desempeño.
- A los directivos del colegio gestionar el apoyo de los miembros de la comunidad educativa para comprometerlos y lograr objetivos y metas compartidas.
- A los directivos y docentes del colegio gestionar la mejora continua de los niveles de aprendizaje con la finalidad de promover nuevos retos y mejora del desempeño de los docentes.



## VII. REFERENCIAS

- Allens, M. (2007). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Arancibia, V. (2012). *Directores, Líderes para el Desarrollo Profesional Docente*. Seminario MINEDUC (pág. 7). Santiago: CEPIP.
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa euronáutica*. Tarragona: Publicaciones URV.
- Arias, F. (2000). *El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo*. Recuperado en: [http://200.48.121.34/liberabit8/fernando\\_arias\\_galicia.pdf](http://200.48.121.34/liberabit8/fernando_arias_galicia.pdf)
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México: Editorial Unam. Rev. De contaduría y administración, nº 200.
- Arias, F. et al (2003). *El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos*. Revista de investigación de psicología, 6 (2), pp. 13 – 26.
- Bolívar, A. (2014). *Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende*. España: UGR.
- Braco, C. (2017). *Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región*. Santiago, Chile: Universidad Católica de Chile.
- Castañeda, R. (2013). *Las Organizaciones de Alto Desempeño (Orígenes, concepto, elementos y características)* (Tesis doctoral. Universidad Juárez del Estado de Durango México).
- Chambergo, R. (2018). *Relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad de servicio en la I.E N° 14232 "Pedro Quiroz Ojeda", las pircas, distrito de Ayabaca, año 2017*. Sullana, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3a ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Díaz, N. y Rodríguez, F. (2007). *Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como Variable Actitudinal*. Anales de Psicología, 23,

207-215. Recursos Electrónicos UCA.

- Gonzales, O. (2013). *Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario*. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 15 (3), 355 – 371.
- Gutiérrez, C. (2018). *El nivel del liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red 3, Callao, año 2018*. Callao, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2005). *Comportamiento organizacional*. (10a Ed). México D.F: Thomson.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular “Simón Bolívar” de la Ciudad de Tarapoto*. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Medina, A. (2014). *El liderazgo Pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. Chile: Perspectiva educacional.
- MINEDU. (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Recuperado de <https://bit.ly/2BXEary>
- Murillo, F. (2006). *Una Dirección Escolar para el Cambio: Del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido*. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación.
- OCDE. (2009). *Creación de entornos eficaces de enseñanza y aprendizaje: primeros resultados de TALIS*. Disponible en <http://www.oecd.org/TALIS>.
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*. Tegucigalpa, Honduras: Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán”.
- Rafael, M. (2018). *Caracterización del compromiso organizacional como herramienta de la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro Instituciones Educativas particulares nivel primario y secundario del Distrito de Independencia, 2015*. Huaraz, Perú: Universidad Católica los Ángeles Chimbote.

- Robinson, C. (2012). *Gestión y Liderazgo. Recuperado el 12 de octubre de 2012, de La Asignación de Desempeño Colectivo desde una Perspectiva Sistémica: www.gestionyliderazgoeducativo.cl/.../Inauguracion\_ADECO\_Rodol.*
- Robinson, V. (2012). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo.* Nueva Zelanda: REICE.
- Salcedo, A. (2016). *Liderazgo Pedagógico y Compromiso Organizacional en las I.E. Públicas del Nivel Primaria de la red N°01.* Ventanilla. Ventanilla, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Salvador, E. (2017). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01.* Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Villa, A. (2015). *Importancia e impacto del liderazgo educativo. Revista Padres y Maestros.* 361. Recuperado de <https://bit.ly/2E8NqMg>.

**ANEXOS**  
**ANEXO N° 01**  
**INSTRUMENTOS**  
**INSTRUMENTO N°01**  
**FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO PARA DOCENTES**  
**LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Denominación** : Encuesta del Liderazgo pedagógico
- 1.2. Tipo de Instrumento:** Encuesta para evaluar el nivel del Liderazgo pedagógico
- 1.3. Institución Educativa:** I. E. N°14788 " Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero.
- 1.4. Fecha de Aplicación** : Octubre 2018
- 1.5. Medición** : Establecimiento de metas y expectativas, Uso estratégico de los recursos; Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza; Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes; Garantía de un entorno ordenado y de apoyo.
- 1.6. Forma de Aplicación** : Individual/ colectiva
- 1.7. Autor** : Rosa Mirian Paiva Boulangger
- 1.8. Año** : 2018
- 1.9. Administración** : Docentes
- 1.10. Duración** : 30 minutos

**II. OBJETIVO:**

Determinar el nivel del Liderazgo pedagógico desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N° 14788 " Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.

### **III. DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUAR**

#### **3.1. Establecimiento de metas y expectativas**

- Identificación de metas y expectativas.
- Priorización de objetivos y metas.
- Consenso en función de metas y expectativas.
- Promoción de metas y expectativas.

#### **3.2. Uso estratégico de los recursos**

- Direccionamiento hacia los objetivos y metas
- Disponibilidad de materiales educativos
- Disponibilidad de recurso económicos
- Priorización de recursos materiales y económico
- Priorización de recursos humanos

#### **3.3. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza**

- Reflexión sobre los procesos de enseñanza aprendizaje
- Coordinación de acciones pedagógicas
- Supervisión en aula
- Monitoreo del aprendizaje de los estudiantes

#### **3.4. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes**

- Involucramiento en el aprendizaje de los estudiantes
- Capacitación a los docentes
- Desarrollo personal de los docentes

#### **3.5. Garantía de un entorno ordenado y de apoyo**

- Enfoque de docentes en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje
- Enfoque de estudiantes en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje
- Participación y apoyo de los PP.FF en el aprendizaje de los docentes.
- Reconocimiento del trabajo eficiente.

### **IV. INSTRUCCIONES**

- 4.1.** La encuesta consta de 20 ítems, correspondiendo en 4 ítems para la dimensión Establecimiento de metas y expectativas, 5 ítems para la dimensión Uso estratégico de los recursos, 4 ítems para la dimensión Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza, 3 ítems para la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes y 4 ítems para la dimensión Garantía de un entorno ordenado y de apoyo.

**4.2.** Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Bajo puntaje entre 20 – 52 Medio puntaje entre 53 – 76 Bueno puntaje entre 77 – 100. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener 20 y el máximo es de 100.

**4.3.** Cada ítem tuvo una valoración de: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

## V. MATERIALES

Encuesta, lápices, lapicero y borrador.

## VI. EVALUACIÓN

### 6.1. Nivel para cada una de las dimensiones.

El puntaje parcial, se obtendrá sumando los ítems por cada dimensión, es decir, se obtendrá el nivel de cada una de las dimensiones.

### 6.2. Nivel para la variable.

El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, obteniéndose el nivel del Liderazgo pedagógico.

	Bajo	Medio	Alto
Establecimiento de metas y expectativas	4 – 10	11 – 15	16 – 20
Uso estratégico de los recursos	5 – 13	14 – 19	20 – 25
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza	4 – 10	11 – 15	16 – 20
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	3 – 7	8 – 11	12 – 15
Garantía de un entorno ordenado y de apoyo	4 – 10	11 – 15	16 – 20
Total	20 – 52	53 – 76	77 – 100



**ENCUESTA DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO**  
**A LOS DOCENTES**

CÓDIGO:

Fecha: .....

**INSTRUCCIÓN**

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de liderazgo pedagógico, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros.

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

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	<b>DIMENSIÓN: Establecimiento de metas y expectativas</b>					
01	¿Los directivos promueven la participación de los docentes para la identificación de metas y expectativas de aprendizaje?					
02	¿Los directivos priorizan las metas de aprendizaje a lograr en la I.E.?					
03	¿Los directivos generan consenso con los docentes en función de los objetivos metas de aprendizaje a través del proceso enseñanza – aprendizaje?					
04	¿Los directivos promueven el conocimiento de la comunidad educativa de las expectativas, metas y logros de aprendizaje de la I.E.?					
	<b>DIMENSIÓN: Uso estratégico de los recursos</b>					
05	¿Los directivos promueven y motivan a los docentes para que se alineen hacia el logro de los objetivos y metas estratégicas de la I.E.					

06	¿Los directivos aseguran la disponibilidad de los materiales educativos para el logro de los objetivos y metas de aprendizaje de la I.E?				
07	¿Los directivos aseguran la disponibilidad de los recursos económicos para el logro de los objetivos y metas de aprendizaje de la I.E?				
08	¿Los directivos priorizan la asignación de recursos materiales y económicos para mejorar la eficiencia de los procesos académicos de la I.E?				
09	¿Los directivos priorizan la asignación de recursos humanos para mejorar la eficiencia de los procesos académicos de la I.E?				
	<b>DIMENSIÓN: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza.</b>				
10	¿Los directivos reflexionan con el personal docente sobre los procesos de enseñanza - aprendizaje?				
11	¿Los directivos coordinan constantemente con los docentes las acciones pedagógicas a realizar orientadas hacia el logro de objetivos y metas de aprendizaje?				
12	¿Los directivos supervisan a los docentes en aula con la finalidad de identificar y ayudar a superar las deficiencias?				
13	¿Los directivos monitorean sistemáticamente el progreso de aprendizaje de los estudiantes con el fin de mejorar sus resultados?				
	<b>DIMENSIÓN: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes</b>				
14	¿Los directivos se involucran en el aprendizaje de los estudiantes?				
15	¿Los directivos capacitan a los docentes según sus necesidades con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?				
16	¿Los directivos promueven el desarrollo personal de los docentes para asumir el liderazgo en los procesos de enseñanza – aprendizaje?				
	<b>DIMENSIÓN: Garantía de un entorno ordenado y de apoyo</b>				
17	¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos que los docentes se enfocan en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje?				
18	¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos que los estudiantes se enfocan en procesos ordenados de aprendizaje?				
19	¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos la participación y apoyo de los PP.FF en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?				
20	¿Los directivos apoyan y reconocen el trabajo eficiente de los docentes?				



## INSTRUMENTO N° 02

### FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO PARA DOCENTES

#### COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Denominación** : Encuesta del Compromiso organizacional.
- 1.2. Tipo de Instrumento:** Encuesta para evaluar el nivel del Compromiso organizacional.
- 1.3. Institución Educativa:** I. E. N°14788 "I Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero.
- 1.4. Fecha de Aplicación** : Octubre 2018.
- 1.5. Medición** : Compromiso personal; Compromiso institucional; Compromiso interpersonal; Compromiso social.
- 1.6. Forma de Aplicación** : Individual/ colectiva.
- 1.7. Autor** : Rosa Mirian Paiva Boulanger.
- 1.8. Año** : 2018
- 1.9. Administración** : Docentes.
- 1.10. Duración** : 30 minutos.

#### II. OBJETIVO:

Determinar el nivel del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 14788 " Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.

#### III. DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUAR

##### 3.1. Compromiso personal

- Disfruta de la realización de trabajo como docente.
- Evita ser influenciado por los demás.
- Preocupación por nuevas tendencias educativas.
- Interés por evolucionar como docente.

- Fomenta buenas relaciones laborales.

### **3.2. Compromiso institucional**

- Involucramiento en actividades de la institución.
- Actitud proactiva y responsable.
- Fomenta proyectos que involucran a la comunidad educativa
- Genera buenas relaciones interpersonales
- Propuestas para contrarrestar problemas institucionales

### **3.3. Compromiso interpersonal**

- Visión y misión institucional compartida
- Control de emociones ante situaciones conflictivas
- Cooperación en equipo
- Valoración al esfuerzo de los docentes
- Escuchar sugerencias

### **3.4. Compromiso social**

- Asume liderazgo
- Contribuye al desarrollo de la comunidad
- Trabajo de proyección social de los docentes
- Trabajo de proyección social con los estudiantes.
- Búsqueda de alternativas de solución para problemas sociales de la comunidad

## **IV. INSTRUCCIONES**

**4.1.** La encuesta consta de 20 ítems, correspondiendo en 5 ítems para la dimensión Compromiso personal, 5 ítems para la dimensión Compromiso institucional, 5 ítems para la dimensión Compromiso interpersonal y 5 ítems para la dimensión Compromiso social.

**4.2.** Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Bajo puntaje entre 20 – 52 Medio puntaje entre 53 – 76 Bueno puntaje entre 77 – 100. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener 20 y el máximo es de 100.

**4.3.** Cada ítem tuvo una valoración de: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

## V. MATERIALES

Encuesta, lápices, lapicero y borrador.

## VI. EVALUACIÓN

### 5.1. Nivel para cada una de las dimensiones.

El puntaje parcial, se obtendrá sumando los ítems por cada dimensión, es decir, se obtendrá el nivel de cada una de las dimensiones.

### 5.2. Nivel para la variable.

El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, obteniéndose el nivel del Liderazgo pedagógico.

	Bajo	Medio	Alto
Compromiso personal	5 – 13	14 – 19	20 – 25
Compromiso institucional	5 – 13	14 – 19	20 – 25
Compromiso interpersonal	5 – 13	14 – 19	20 – 25
Compromiso social	5 – 13	14 – 19	20 – 25
Total	20 – 52	53 – 76	77 – 100



**ENCUESTA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**  
**A LOS DOCENTES**

Código:

Fecha: .....

**INSTRUCCIÓN**

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel del Compromiso organizacional, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros.

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

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>DIMENSIÓN: Compromiso personal</b>						
01	¿Disfruta de su trabajo y lo realiza a conciencia?					
02	¿Evita ser influenciado por los demás para tomar decisiones importantes?					
03	¿Se preocupa por estar acorde con las nuevas tendencias educativas?					
04	¿Tiene interés por evolucionar profesionalmente e intentar actualizar sus conocimientos para aplicarlos en su carrera docente?					
05	¿Le agrada fomentar buenas relaciones laborales?					
<b>DIMENSIÓN: Compromiso institucional</b>						
06	¿Se involucra en las actividades propias de la institución?					
07	¿Desarrolla la proactividad asumiendo la responsabilidad para lograr los objetivos y metas institucionales?					

08	¿Fomenta proyectos que involucran a toda la comunidad educativa?					
09	¿Busca generar buenas relaciones interpersonales?					
10	¿Presenta propuestas que contrarrestan los problemas de la institución?					
	<b>DIMENSIÓN: Compromiso interpersonal</b>					
11	¿Se preocupa por trabajar en función de la misión y visión que la Institución Educativa plantea?					
12	¿Controla sus emociones ante situaciones conflictivas?					
13	¿Toma iniciativa y coopera en equipo para el logro de objetivos y metas institucionales?					
14	¿Los directivos reconocen e incentivan el esfuerzo de los docentes para el logro de objetivos y metas institucionales?					
15	¿Los directivos escuchan y ponen en práctica algunas sugerencias de los docentes?					
	<b>DIMENSIÓN: Compromiso social</b>					
16	¿Prefiere desempeñar un papel de líder antes que un papel secundario dentro de la institución educativa?					
17	¿Siente que su trabajo como docente contribuye al desarrollo de la comunidad?					
18	¿Los docentes de la institución realizan trabajo de proyección social?					
19	¿Realiza trabajo de proyección social con sus estudiantes?					
20	¿Reflexiona con sus estudiantes y busca alternativas de solución para los problemas sociales de la comunidad?					

ANEXO N° 02

MATRIZ DE VALIDACIÓN N°01

Título: El liderazgo pedagógico y Compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 14788 Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y los indicadores		Relación entre los indicadores y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
V1= Liderazgo Pedagógico	D1= Establecimiento de metas y expectativas	Identificación de metas y expectativas.	¿Los directivos promueven la participación de los docentes para la identificación de metas y expectativas de aprendizaje?					✓	✓		✓		✓		✓			
		Priorización de objetivos y metas	¿Los directivos priorizan las metas de aprendizaje a lograr en la I.E.?					✓	✓		✓		✓		✓			
		Consenso en función de metas y expectativas.	¿Los directivos generan consenso con los docentes en función de los objetivos metas de aprendizaje a través del proceso enseñanza – aprendizaje?					✓	✓		✓		✓		✓			
		Promoción de metas y expectativas	¿Los directivos promueven el conocimiento de la comunidad educativa de las expectativas, metas y logros de aprendizaje de la I.E.?					✓	✓		✓		✓		✓			

D2= Uso estratégico de los recursos	Direccionamiento hacia los objetivos y metas	¿Los directivos promueven y motivan a los docentes para que se alineen hacia el logro de los objetivos y metas estratégicas de la I.E.						✓	✓			✓		✓			
	Disponibilidad de materiales educativos	¿Los directivos aseguran la disponibilidad de los materiales educativos para el logro de los objetivos y metas de aprendizaje de la I.E?						✓	✓			✓		✓			
	Disponibilidad de recurso económicos	¿Los directivos aseguran la disponibilidad de los recursos económicos para el logro de los objetivos y metas de aprendizaje de la I.E?						✓	✓			✓		✓			
	Priorización de recursos materiales y económico	¿Los directivos priorizan la asignación de recursos materiales y económicos para mejorar la eficiencia de los procesos académicos de la I.E?						✓	✓			✓		✓			
	Priorización de recursos humanos	¿Los directivos priorizan la asignación de recursos humanos para mejorar la eficiencia de los procesos académicos de la I.E?						✓	✓			✓		✓			
D3= Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza	Reflexión sobre los procesos de enseñanza aprendizaje	¿Los directivos reflexionan con el personal docente sobre los procesos de enseñanza - aprendizaje?						✓	✓			✓		✓			
	Coordinación de acciones pedagógicas	¿Los directivos coordinan constantemente con los docentes las acciones pedagógicas a realizar orientadas hacia el logro de objetivos y metas de aprendizaje?						✓	✓			✓		✓			

	Supervisión en aula	¿Los directivos supervisan a los docentes en aula con la finalidad de identificar y ayudar a superar las deficiencias?					✓	✓		✓		✓		
	Monitoreo del aprendizaje de los estudiantes	¿Los directivos monitorean sistemáticamente el progreso de aprendizaje de los estudiantes con el fin de mejorar sus resultados?					✓	✓		✓		✓		
D4= Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	Involucramiento en el aprendizaje de los estudiantes	¿Los directivos se involucran en el aprendizaje de los estudiantes?					✓	✓		✓		✓		
	Capacitación a los docentes	¿Los directivos capacitan a los docentes según sus necesidades con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?					✓	✓		✓		✓		
	Desarrollo personal de los docentes	¿Los directivos promueven el desarrollo personal de los docentes para asumir el liderazgo en los procesos de enseñanza – aprendizaje?					✓	✓		✓		✓		
D5= Garantía de un entorno ordenado y de apoyo	Enfoque de docentes en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje	¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos que los docentes se enfocan en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje?					✓	✓		✓		✓		
	Enfoque de estudiantes en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje	¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos que los estudiantes se enfocan en procesos ordenados de aprendizaje?					✓	✓		✓		✓		
	Participación y apoyo de los PP.FF en el	¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos la participación y apoyo de los					✓	✓		✓		✓		



	aprendizaje de los docentes.	PP.FF en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?													
	Reconocimiento del trabajo eficiente	¿Los directivos apoyan y reconocen el trabajo eficiente de los docentes?				✓	✓		✓		✓		✓		

*(Handwritten signature)*

FIRMA DEL EVALUADOR



Mg. Santos Carlos Crisanto Quispe  
 LE. N° 14785 DIVINO JESÚS MISERICORDIOSO  
 DIRECTOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Liderazgo Pedagógico

**OBJETIVO:** Determinar el nivel del Liderazgo pedagógico desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.

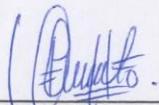
**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Santos Carlos Crisanto Quispe

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE
------------	---------	-------	-----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR



## MATRIZ DE VALIDACIÓN N° 02

Título: El liderazgo pedagógico y Compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y los indicadores		Relación entre los indicadores y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
V2 = Compromiso organizacional	D1= Compromiso personal	Disfruta de la realización de trabajo como docente	¿Disfruta de su trabajo y lo realiza a conciencia?					✓	✓			✓		✓			
		Evita ser influenciado por los demás	¿Evita ser influenciado por los demás para tomar decisiones importantes?					✓	✓			✓		✓			
		Preocupación por nuevas tendencias educativas	¿Se preocupa por estar acorde con las nuevas tendencias educativas?					✓	✓			✓		✓			
		Interés por evolucionar como docente	¿Tiene interés por evolucionar profesionalmente e intentar actualizar sus conocimientos para aplicarlos en su carrera docente?					✓	✓			✓		✓			
		Fomenta buenas relaciones laborales	¿Le agrada fomentar buenas relaciones laborales?					✓	✓			✓		✓		✓	
	D2= Compromiso institucional	Involucramiento en actividades de la institución.	¿Se involucra en las actividades propias de la institución?					✓	✓			✓		✓			

	Actitud proactiva y responsable	¿Desarrolla la proactividad asumiendo la responsabilidad para lograr los objetivos y metas institucionales?						✓	✓		✓		✓		
	Fomenta proyectos que involucran a la comunidad educativa	¿Fomenta proyectos que involucran a toda la comunidad educativa?						✓	✓		✓		✓		
	Genera buenas relaciones interpersonales.	¿Busca generar buenas relaciones interpersonales?						✓	✓		✓		✓		
	Propuestas para contrarrestar problemas institucionales	¿Presenta propuestas que contrarrestan los problemas de la institución?						✓	✓		✓		✓		
D3= Compromiso interpersonal	Visión y misión institucional compartida	¿Se preocupa por trabajar en función de la misión y visión que la Institución Educativa plantea						✓	✓		✓		✓		
	Control de emociones ante situaciones conflictivas	¿Controla sus emociones ante situaciones conflictivas?						✓	✓		✓		✓		
	Cooperación en equipo	¿Toma iniciativa y coopera en equipo para el logro de objetivos y metas institucionales?						✓	✓		✓		✓		
	Valoración al esfuerzo de los docentes	¿Los directivos reconocen e incentivan el esfuerzo de los docentes para el logro de objetivos y metas institucionales?						✓	✓		✓		✓		
	Escuchar sugerencias	¿Los directivos escuchan y ponen en práctica algunas sugerencias de los docentes?						✓	✓		✓		✓		

D4= Compromiso social	Asume liderazgo	¿Prefiere desempeñar un papel de líder antes que un papel secundario dentro de la institución educativa?						✓	✓			✓			✓		
	Contribuye al desarrollo de la comunidad	¿Siente que su trabajo como docente contribuye al desarrollo de la comunidad?						✓	✓			✓			✓		
	Trabajo de proyección social de los docentes	¿Los docentes de la institución realizan trabajo de proyección social?						✓	✓			✓			✓		
	Trabajo de proyección social con los estudiantes.	¿Realiza trabajo de proyección social con sus estudiantes?						✓	✓			✓			✓		
	Búsqueda de alternativas de solución para problemas sociales de la comunidad	¿Reflexiona con sus estudiantes y busca alternativas de solución para los problemas sociales de la comunidad?						✓	✓			✓			✓		



**FIRMA DEL EVALUADOR**  

**Mg. Santos Carlos Crisanto Quispe**  
 I.E. N° 14795 DIVINO JESÚS MISERICORDIOSO  
 DIRECTOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Compromiso Organizacional

**OBJETIVO:** Determinar el nivel del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Santos Carlos Crisanto Quispe

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE
------------	---------	-------	-----------

**FIRMA DEL EVALUADOR**



Mq. Santos Carlos Crisanto Quispe  
I.E. N° 14788 DIVINO JESÚS MISERICORDIOSO  
DIRECCIÓN  
DIRECTOR

### ANEXO N° 03

#### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGOGICO

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,845	,840	20

##### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
P01: ¿Los directivos promueven la participación de los docentes para la identificación de metas y expectativas de aprendizaje?	2,5000	1,35401	10
P02: ¿Los directivos priorizan las metas de aprendizaje a lograr en la I.E.?	2,7000	1,76698	10
P03: ¿Los directivos generan consenso con los docentes en función de los objetivos metas de aprendizaje a través del proceso enseñanza – aprendizaje?	2,5000	1,08012	10
P04: ¿Los directivos promueven el conocimiento de la comunidad educativa de las expectativas, metas y logros de aprendizaje de la I.E?	3,1000	1,79196	10
P05: ¿Los directivos promueven y motivan a los docentes para que se alineen hacia el logro de los objetivos y metas estratégicas de la I.E.	2,6000	1,26491	10
P06: ¿Los directivos aseguran la disponibilidad de los materiales educativos para el logro de los objetivos y metas de aprendizaje de la I.E?	3,1000	1,79196	10
P07: ¿Los directivos aseguran la disponibilidad de los recursos económicos para el logro de los objetivos y metas de aprendizaje de la I.E?	2,4000	1,07497	10
P08: ¿Los directivos priorizan la asignación de recursos materiales y económicos para mejorar la eficiencia de los procesos académicos de la I.E?	3,3000	1,41814	10

P09: ¿Los directivos priorizan la asignación de recursos humanos para mejorar la eficiencia de los procesos académicos de la I.E?	2,6000	1,50555	10
P10: ¿Los directivos reflexionan con el personal docente sobre los procesos de enseñanza - aprendizaje?	2,7000	1,33749	10
P11: ¿Los directivos coordinan constantemente con los docentes las acciones pedagógicas a realizar orientadas hacia el logro de objetivos y metas de aprendizaje?	2,9000	1,72884	10
P12: ¿Los directivos supervisan a los docentes en aula con la finalidad de identificar y ayudar a superar las deficiencias?	2,5000	1,26930	10
P13: ¿Los directivos monitorean sistemáticamente el progreso de aprendizaje de los estudiantes con el fin de mejorar sus resultados?	3,0000	,81650	10
P14: ¿Los directivos se involucran en el aprendizaje de los estudiantes?	2,6000	1,77639	10
P15: ¿Los directivos capacitan a los docentes según sus necesidades con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	2,1000	,73786	10
P16: ¿Los directivos promueven el desarrollo personal de los docentes para asumir el liderazgo en los procesos de enseñanza – aprendizaje?	3,6000	1,07497	10
P17: ¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos que los docentes se enfocan en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje?	3,2000	1,81353	10
P18: ¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos que los estudiantes se enfocan en procesos ordenados de aprendizaje?	3,0000	1,41421	10
P19: ¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos la participación y apoyo de los PP.FF en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	3,4000	1,77639	10
P20: ¿Los directivos apoyan y reconocen el trabajo eficiente de los docentes?	2,4000	1,34990	10



**Matriz de correlaciones entre elementos**

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P01: ¿Los directivos promueven la participación de los docentes para la identificación de metas y expectativas de aprendizaje?	1,000	,581	,038	,664	-,324	-,114	,229	,781	,654	,031	,736	,420	,201	-,046	,167	,382	,362	,580	,323	-,243
P02: ¿Los directivos priorizan las metas de aprendizaje a lograr en la I.E.?	,581	1,000	,087	,747	-,060	,502	,421	,705	,911	,052	,607	,272	,231	,028	,366	,515	,645	,756	,396	-,270
P03: ¿Los directivos generan consenso con los docentes en función de los objetivos metas de aprendizaje a través del proceso enseñanza – aprendizaje?	,038	,087	1,000	-,258	-,325	,488	,766	,181	,342	-,269	-,149	,365	,756	,579	,070	,096	,340	,218	,116	-,076
P04: ¿Los directivos promueven el conocimiento de la comunidad educativa de las expectativas, metas y logros de aprendizaje de la I.E.?	,664	,747	-,258	1,000	-,176	,066	-,138	,555	,717	,478	,613	,269	,076	-,265	,160	,485	,267	,395	,265	-,340
P05: ¿Los directivos promueven y motivan a los docentes para que se alineen hacia el logro de los objetivos y metas estratégicas de la I.E.?	-,324	-,060	-,325	-,176	1,000	-,275	-,114	-,173	-,268	,250	-,173	-,692	-,430	-,277	,071	,114	,155	,186	,079	-,026
P06: ¿Los directivos aseguran la disponibilidad de los materiales educativos para el logro de los objetivos y metas de aprendizaje de la I.E.?	-,114	,502	,488	,066	-,275	1,000	,611	,162	,428	-,264	,147	,220	,456	,363	,244	,369	,780	,351	,335	,119
P07: ¿Los directivos aseguran la disponibilidad de los recursos económicos para el logro de los objetivos y metas de aprendizaje de la I.E.?	,229	,421	,766	-,138	-,114	,611	1,000	,350	,453	-,526	,203	,244	,633	,675	,224	,346	,695	,512	,489	,107
P08: ¿Los directivos priorizan la asignación de recursos materiales y económicos para mejorar la eficiencia de los procesos académicos de la I.E.?	,781	,705	,181	,555	-,173	,162	,350	1,000	,791	-,182	,512	,278	,192	-,212	,393	,160	,493	,886	,035	-,012

P09: ¿Los directivos priorizan la asignación de recursos humanos para mejorar la eficiencia de los procesos académicos de la I.E?	,654	,911	,342	,717	-,268	,428	,453	,791	1,000	,044	,452	,407	,452	,100	,340	,371	,521	,783	,233	-,350
P10: ¿Los directivos reflexionan con el personal docente sobre los procesos de enseñanza - aprendizaje?	,031	,052	-,269	,478	,250	-,264	-,526	-,182	,044	1,000	,130	-,033	-,203	-,430	-,529	,371	-,293	-,470	,056	-,665
P11: ¿Los directivos coordinan constantemente con los docentes las acciones pedagógicas a realizar orientadas hacia el logro de objetivos y metas de aprendizaje?	,736	,607	-,149	,613	-,173	,147	,203	,512	,452	,130	1,000	,532	-,157	-,195	-,165	,514	,503	,409	,412	-,171
P12: ¿Los directivos supervisan a los docentes en aula con la finalidad de identificar y ayudar a superar las deficiencias?	,420	,272	,365	,269	-,692	,220	,244	,278	,407	-,033	,532	1,000	,107	,049	-,415	-,081	,097	,309	-,148	-,259
P13: ¿Los directivos monitorean sistemáticamente el progreso de aprendizaje de los estudiantes con el fin de mejorar sus resultados?	,201	,231	,756	,076	-,430	,456	,633	,192	,452	-,203	-,157	,107	1,000	,766	,369	,380	,450	,192	,460	,000
P14: ¿Los directivos se involucran en el aprendizaje de los estudiantes?	-,046	,028	,579	-,265	-,277	,363	,675	-,212	,100	-,430	-,195	,049	,766	1,000	,288	,256	,304	,000	,549	,074
P15: ¿Los directivos capacitan a los docentes según sus necesidades con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	,167	,366	-,070	,160	-,071	,244	,224	,393	,340	-,529	-,165	-,415	,369	,288	1,000	,056	,399	,532	,220	,402
P16: ¿Los directivos promueven el desarrollo personal de los docentes para asumir el liderazgo en los procesos de enseñanza - aprendizaje?	,382	,515	,096	,485	,114	,369	,346	,160	,371	,371	,514	-,081	,380	,256	,056	1,000	,673	,000	,908	-,260
P17: ¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos que los docentes se enfocan en procesos ordenados de enseñanza - aprendizaje?	,362	,645	,340	,267	-,155	,780	,695	,493	,521	-,293	,503	,097	,450	,304	,399	,673	1,000	,520	,662	,191

P18: ¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos que los estudiantes se enfocan en procesos ordenados de aprendizaje?	,580	,756	,218	,395	-,186	,351	,512	,886	,783	-,470	,409	,309	,192	,000	,532	,000	,520	1,00 0	,000	,116
P19: ¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos la participación y apoyo de los PP.FF en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	,323	,396	,116	,265	,079	,335	,489	,035	,233	,056	,412	-,148	,460	,549	,220	,908	,662	,000	1,00 0	-,074
P20: ¿Los directivos apoyan y reconocen el trabajo eficiente de los docentes?	-,243	-,270	-,076	-,340	-,026	,119	,107	-,012	-,350	-,665	-,171	-,259	,000	,074	,402	-	,191	,116	-	1,000 ,074

**Matriz de covarianzas entre elementos**

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P01: ¿Los directivos promueven la participación de los docentes para la identificación de metas y expectativas de aprendizaje?	1,833	1,389	,056	1,611	-,556	-,278	,333	1,500	1,333	,056	1,722	,722	,222	-,111	,167	,556	,889	1,111	,778	-,444
P02: ¿Los directivos priorizan las metas de aprendizaje a lograr en la I.E.?	1,389	3,122	,167	2,367	-,133	1,589	,800	1,767	2,422	,122	1,856	,611	,333	,089	,478	,978	2,067	1,889	1,244	-,644
P03: ¿Los directivos generan consenso con los docentes en función de los objetivos metas de aprendizaje a través del proceso enseñanza – aprendizaje?	,056	,167	1,167	-,500	-,444	,944	,889	,278	,556	-,389	-,278	,500	,667	1,111	-,056	,111	,667	,333	,222	-,111
P04: ¿Los directivos promueven el conocimiento de la comunidad educativa de las expectativas, metas y logros de aprendizaje de la I.E.?	1,611	2,367	-,500	3,211	-,400	,211	-,267	1,411	1,933	1,144	1,900	,611	,111	-,844	,211	,933	,867	1,000	,844	-,822
P05: ¿Los directivos promueven y motivan a los docentes para que se alineen hacia el logro de los objetivos y metas estratégicas de la I.E.?	-,556	-,133	-,444	-,400	1,600	-,622	-,156	-,311	-,511	,422	-,378	-1,111	-,444	-,622	-,067	,156	-,356	-,333	,178	-,044
P06: ¿Los directivos aseguran la disponibilidad de los materiales educativos para el logro de los objetivos y metas de aprendizaje de la I.E.?	-,278	1,589	,944	,211	-,622	3,211	1,178	,411	1,156	-,633	,456	,500	,667	1,156	,322	,711	2,533	,889	1,067	,289
P07: ¿Los directivos aseguran la disponibilidad de los recursos económicos para el logro de los objetivos y metas de aprendizaje de la I.E.?	,333	,800	,889	-,267	-,156	1,178	1,156	,533	,733	-,756	,378	,333	,556	1,289	,178	,400	1,356	,778	,933	,156
P08: ¿Los directivos priorizan la asignación de recursos materiales y económicos para mejorar la eficiencia de los procesos académicos de la I.E.?	1,500	1,767	,278	1,411	-,311	,411	,533	2,011	1,689	-,344	1,256	,500	,222	-,533	,411	,244	1,267	1,778	,089	-,022

P09: ¿Los directivos priorizan la asignación de recursos humanos para mejorar la eficiencia de los procesos académicos de la I.E?	1,333	2,422	,556	1,933	-,511	1,156	,733	1,689	2,267	,089	1,178	,778	,556	,267	,378	,600	1,422	1,667	,622	-,711
P10: ¿Los directivos reflexionan con el personal docente sobre los procesos de enseñanza - aprendizaje?	,056	,122	-,389	1,144	,422	-,633	-,756	-,344	,089	1,789	,300	-,056	-,222	-1,022	-,522	,533	,711	,889	,133	1,200
P11: ¿Los directivos coordinan constantemente con los docentes las acciones pedagógicas a realizar orientadas hacia el logro de objetivos y metas de aprendizaje?	1,722	1,856	-,278	1,900	-,378	,456	,378	1,256	1,178	,300	2,989	1,167	-,222	-,600	-,211	,956	1,578	1,000	1,267	-,400
P12: ¿Los directivos supervisan a los docentes en aula con la finalidad de identificar y ayudar a superar las deficiencias?	,722	,611	,500	,611	-1,111	,500	,333	,500	,778	-,056	1,167	1,611	,111	,111	-,389	-,111	,222	,556	-,333	-,444
P13: ¿Los directivos monitorean sistemáticamente el progreso de aprendizaje de los estudiantes con el fin de mejorar sus resultados?	,222	,333	,667	,111	-,444	,667	,556	,222	,556	-,222	-,222	,111	,667	1,111	,222	,333	,667	,222	,667	,000
P14: ¿Los directivos se involucran en el aprendizaje de los estudiantes?	-,111	,089	1,111	-,844	-,622	1,156	1,289	-,533	,267	-1,022	-,600	,111	1,111	3,156	,378	,489	,978	,000	1,733	,178
P15: ¿Los directivos capacitan a los docentes según sus necesidades con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	,167	,478	-,056	,211	-,067	,322	,178	,411	,378	-,522	-,211	-,389	,222	,378	,544	,044	,533	,556	,289	-,400
P16: ¿Los directivos promueven el desarrollo personal de los docentes para asumir el liderazgo en los procesos de enseñanza - aprendizaje?	,556	,978	,111	,933	,156	,711	,400	,244	,600	,533	,956	-,111	,333	,489	,044	1,156	1,311	,000	1,733	-,378
P17: ¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos que los docentes se enfocan en procesos ordenados de enseñanza - aprendizaje?	,889	2,067	,667	,867	-,356	2,533	1,356	1,267	1,422	-,711	1,578	,222	,667	,978	,533	1,311	3,289	1,333	2,133	,467

P18: ¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos que los estudiantes se enfocan en procesos ordenados de aprendizaje?	1,111	1,889	,333	1,000	-,333	,889	,778	1,778	1,667	-,889	1,000	,556	,222	,000	,556	,000	1,333	2,000	,000	,222
P19: ¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos la participación y apoyo de los PP.FF en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	,778	1,244	,222	,844	,178	1,067	,933	,089	,622	,133	1,267	-,333	,667	1,733	,289	1,733	2,100	,000	3,156	-,178
P20: ¿Los directivos apoyan y reconocen el trabajo eficiente de los docentes?	-,444	-,644	-,111	-,822	-,044	,289	,156	-,022	-,711	-1,200	-,400	-,444	,000	,178	,400	-,378	,467	,222	-,178	1,822

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01: ¿Los directivos promueven la participación de los docentes para la identificación de metas y expectativas de aprendizaje?	53,7000	188,233	,595	.	,832
P02: ¿Los directivos priorizan las metas de aprendizaje a lograr en la I.E.?	53,5000	170,278	,841	.	,816
P03: ¿Los directivos generan consenso con los docentes en función de los objetivos metas de aprendizaje a través del proceso enseñanza – aprendizaje?	53,7000	201,567	,308	.	,843
P04: ¿Los directivos promueven el conocimiento de la comunidad educativa de las expectativas, metas y logros de aprendizaje de la I.E.?	53,1000	184,322	,506	.	,835
P05: ¿Los directivos promueven y motivan a los docentes para que se alineen hacia el logro de los objetivos y metas estratégicas de la I.E.	53,6000	222,044	-,304	.	,865
P06: ¿Los directivos aseguran la disponibilidad de los materiales educativos para el logro de los objetivos y metas de aprendizaje de la I.E.?	53,1000	183,878	,516	.	,834
P07: ¿Los directivos aseguran la disponibilidad de los recursos económicos para el logro de los objetivos y metas de aprendizaje de la I.E.?	53,8000	191,733	,648	.	,832
P08: ¿Los directivos priorizan la asignación de recursos materiales y económicos para mejorar la eficiencia de los procesos académicos de la I.E.?	52,9000	185,878	,628	.	,830
P09: ¿Los directivos priorizan la asignación de recursos humanos para mejorar la eficiencia de los procesos académicos de la I.E.?	53,6000	177,600	,805	.	,821
P10: ¿Los directivos reflexionan con el personal docente sobre los procesos de enseñanza - aprendizaje?	53,5000	218,278	-,200	.	,862

P11: ¿Los directivos coordinan constantemente con los docentes las acciones pedagógicas a realizar orientadas hacia el logro de objetivos y metas de aprendizaje?	53,3000	183,344	,552	.	,832
P12: ¿Los directivos supervisan a los docentes en aula con la finalidad de identificar y ayudar a superar las deficiencias?	53,7000	202,011	,237	.	,846
P13: ¿Los directivos monitorean sistemáticamente el progreso de aprendizaje de los estudiantes con el fin de mejorar sus resultados?	53,2000	199,956	,500	.	,839
P14: ¿Los directivos se involucran en el aprendizaje de los estudiantes?	53,6000	198,711	,206	.	,851
P15: ¿Los directivos capacitan a los docentes según sus necesidades con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	54,1000	204,989	,314	.	,843
P16: ¿Los directivos promueven el desarrollo personal de los docentes para asumir el liderazgo en los procesos de enseñanza – aprendizaje?	52,6000	191,822	,645	.	,832
P17: ¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos que los docentes se enfocan en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje?	53,0000	170,444	,812	.	,817
P18: ¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos que los estudiantes se enfocan en procesos ordenados de aprendizaje?	53,2000	185,956	,628	.	,830
P19: ¿Los directivos garantizan a través de normas y reglamentos la participación y apoyo de los PP.FF en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	52,8000	182,178	,560	.	,832
P20: ¿Los directivos apoyan y reconocen el trabajo eficiente de los docentes?	53,8000	217,733	-,185	.	,862



### Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianz a	N de elementos
Medias de elemento	2,810	2,100	3,600	1,500	1,714	,153	20
Varianzas de elemento	2,088	,544	3,289	2,744	6,041	,834	20
Covarianzas entre elementos	,448	-1,200	2,533	3,733	-2,111	,568	20
Correlaciones entre elementos	,208	-,692	,911	1,603	-1,316	,118	20

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
56,2000	212,178	14,56632	20

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,823	,819	20

### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
P01: ¿Disfruta de su trabajo y lo realiza a conciencia?	2,5000	1,26930	10
P02: ¿Evita ser influenciado por los demás para tomar decisiones importantes?	3,4000	1,77639	10
P03: ¿Se preocupa por estar acorde con las nuevas tendencias educativas?	2,7000	1,05935	10
P04: ¿Tiene interés por evolucionar profesionalmente e intentar actualizar sus conocimientos para aplicarlos en su carrera docente?	3,2000	1,31656	10
P05: ¿Le agrada fomentar buenas relaciones laborales?	2,8000	1,22927	10
P06: ¿Se involucra en las actividades propias de la institución?	2,1000	,73786	10
P07: ¿Desarrolla la proactividad asumiendo la responsabilidad para lograr los objetivos y metas institucionales?	2,5000	1,08012	10
P08: ¿Fomenta proyectos que involucran a toda la comunidad educativa?	3,1000	1,79196	10
P09: ¿Busca generar buenas relaciones interpersonales?	2,8000	1,68655	10
P10: ¿Presenta propuestas que contrarrestan los problemas de la institución?	2,6000	1,26491	10
P11: ¿Se preocupa por trabajar en función de la misión y visión que la Institución Educativa plantea?	2,8000	1,47573	10
P12: ¿Controla sus emociones ante situaciones conflictivas?	2,5000	1,35401	10

P13: ¿Toma iniciativa y coopera en equipo para el logro de objetivos y metas institucionales?	3,6000	1,07497	10
P14: ¿Los directivos reconocen e incentivan el esfuerzo de los docentes para el logro de objetivos y metas institucionales?	2,6000	1,26491	10
P15: ¿Los directivos escuchan y ponen en práctica algunas sugerencias de los docentes?	3,1000	1,79196	10
P16: ¿Prefiere desempeñar un papel de líder antes que un papel secundario dentro de la institución educativa?	3,0000	,81650	10
P17: ¿Siente que su trabajo como docente contribuye al desarrollo de la comunidad?	3,1000	1,28668	10
P18: ¿Los docentes de la institución realizan trabajo de proyección social?	3,2000	1,81353	10
P19: ¿Realiza trabajo de proyección social con sus estudiantes?	2,8000	1,68655	10
P20: ¿Reflexiona con sus estudiantes y busca alternativas de solución para los problemas sociales de la comunidad?	3,1000	1,59513	10

**Matriz de correlaciones entre elementos**

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P01: ¿Disfruta de su trabajo y lo realiza a conciencia?	1,000	-,148	,124	,133	,071	-,415	,365	,269	,000	-,692	-,119	,420	-,081	,208	,220	,107	,374	,097	,311	,412
P02: ¿Evita ser influenciado por los demás para tomar decisiones importantes?	-,148	1,000	,425	,010	-,061	,220	,116	,265	,697	,079	-,475	,323	,908	,326	,335	,460	-,117	,662	,326	,573
P03: ¿Se preocupa por estar acorde con las nuevas tendencias educativas?	,124	,425	1,000	,207	-,563	,611	,340	,193	,709	-,265	-,469	,349	,176	,564	,252	,642	,432	,324	,398	,085
P04: ¿Tiene interés por evolucionar profesionalmente e intentar actualizar sus conocimientos para aplicarlos en su carrera docente?	,133	,010	,207	1,000	-,110	,435	,078	,509	-,330	-,080	-,320	,748	,141	,721	,085	,103	,840	,447	,620	,360
P05: ¿Le agrada fomentar buenas relaciones laborales?	,071	-,061	-,563	-,110	1,000	-,588	-,335	,464	-,450	,157	-,086	,067	,269	-,057	,293	,332	-,337	-,329	,139	,011
P06: ¿Se involucra en las actividades propias de la institución?	-,415	,220	,611	,435	-,588	1,000	-,070	,160	,286	-,071	-,082	,167	,056	,524	,244	,369	,456	,399	,286	,009
P07: ¿Desarrolla la proactividad asumiendo la responsabilidad para lograr los objetivos y metas institucionales?	,365	,116	,340	,078	-,335	-,070	1,000	-,258	,427	-,325	,070	,038	,096	,325	,488	,756	,280	,340	,122	,097
P08: ¿Fomenta proyectos que involucran a toda la comunidad educativa?	,269	,265	,193	,509	,464	,160	-,258	1,000	-,140	-,176	-,328	,664	,485	,657	,066	,076	,429	,267	,779	,501
P09: ¿Busca generar buenas relaciones interpersonales?	,000	,697	,709	-,330	-,450	,286	,427	-,140	1,000	-,146	-,286	-,097	,441	,219	,522	,645	-,092	,450	,141	,132
P10: ¿Presenta propuestas que contrarrestan los problemas de la institución?	-,692	,079	-,265	-,080	,157	-,071	-,325	-,176	-,146	1,000	-,167	-,324	,114	-,250	,275	,430	-,246	-,155	-,094	,253
P11: ¿Se preocupa por trabajar en función de la misión y visión que la Institución Educativa plantea?	-,119	-,475	-,469	-,320	-,086	-,082	,070	-,328	-,286	-,167	1,000	-,556	-,406	-,405	,092	,000	-,222	-,191	-,464	,321

P12: ¿Controla sus emociones ante situaciones conflictivas?	,420	,323	,349	,748	,067	,167	,038	,664	-,097	-,324	-,556	1,000	,382	,584	,114	,201	,542	,362	,535	,643
P13: ¿Toma iniciativa y coopera en equipo para el logro de objetivos y metas institucionales?	-,081	,908	,176	,141	,269	,056	,096	,485	,441	,114	-,406	,382	1,000	,441	,369	,380	-,048	,673	,503	,609
P14: ¿Los directivos reconocen e incentivan el esfuerzo de los docentes para el logro de objetivos y metas institucionales?	,208	,326	,564	,721	-,057	,524	,325	,657	,219	-,250	-,405	,584	,441	1,000	,510	,538	,778	,620	,896	,297
P15: ¿Los directivos escuchan y ponen en práctica algunas sugerencias de los docentes?	,220	,335	,252	,085	-,293	,244	,488	,066	,522	-,275	,092	-,114	,369	,510	1,000	,456	,381	,780	,522	,307
P16: ¿Prefiere desempeñar un papel de líder antes que un papel secundario dentro de la institución educativa?	,107	,460	,642	,103	-,332	,369	,756	,076	,645	-,430	,000	,201	,380	,538	,456	1,000	,212	,450	,242	,000
P17: ¿Siente que su trabajo como docente contribuye al desarrollo de la comunidad?	,374	-,117	,432	,840	-,337	,456	,280	,429	-,092	-,246	-,222	,542	-,048	,778	,381	,212	1,000	,467	,727	,265
P18: ¿Los docentes de la institución realizan trabajo de proyección social?	,097	,662	,324	,447	-,329	,399	,340	,267	,450	-,155	-,191	,362	,673	,620	,780	,450	,467	1,000	,596	,684
P19: ¿Realiza trabajo de proyección social con sus estudiantes?	,311	,326	,398	,620	,139	,286	,122	,779	,141	-,094	-,464	,535	,503	,896	,522	,242	,727	,596	1,000	,463
P20: ¿Reflexiona con sus estudiantes y busca alternativas de solución para los problemas sociales de la comunidad?	,412	,573	,085	,360	,011	-,009	-,097	,501	,132	-,253	-,321	,643	,609	,297	,307	,000	,265	,684	,463	1,000

**Matriz de covarianzas entre elementos**

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P01: ¿Disfruta de su trabajo y lo realiza a conciencia?	1,611	-,333	,167	,222	,111	-,389	,500	,611	,000	-1,111	-,222	,722	-,111	,333	,500	,11	,61	,22	,66	,83
P02: ¿Evita ser influenciado por los demás para tomar decisiones importantes?	-,333	3,156	,800	,022	-,133	,289	,222	,844	2,089	,178	-1,244	,778	1,733	,733	1,067	,667	-,267	2,133	,978	1,622
P03: ¿Se preocupa por estar acorde con las nuevas tendencias educativas?	,167	,800	1,122	,289	-,733	,478	,389	,367	1,267	-,356	-,733	,500	,200	,756	,478	,556	,589	,622	,711	,144
P04: ¿Tiene interés por evolucionar profesionalmente e intentar actualizar sus conocimientos para aplicarlos en su carrera docente?	,222	,022	,289	1,733	-,178	,422	,111	1,200	-,733	-,133	-,622	1,333	,200	1,200	,200	,111	1,422	1,067	1,378	,756
P05: ¿Le agrada fomentar buenas relaciones laborales?	,111	-,133	-,733	-,178	1,511	-,533	-,444	1,022	-,933	,244	-,156	,111	,356	-,089	-,644	-,333	-,533	,733	,289	,022
P06: ¿Se involucra en las actividades propias de la institución?	-,389	,289	,478	,422	-,533	,544	-,056	,211	,356	-,067	-,089	,167	,044	,489	,322	,222	,433	,533	,356	-,011
P07: ¿Desarrolla la proactividad asumiendo la responsabilidad para lograr los objetivos y metas institucionales?	,500	,222	,389	,111	-,444	-,056	1,167	-,500	,778	-,444	,111	,056	,111	,444	,944	,667	,389	,667	,222	-,167
P08: ¿Fomenta proyectos que involucran a toda la comunidad educativa?	,611	,844	,367	1,200	1,022	,211	-,500	3,211	-,422	-,400	-,867	1,611	,933	1,489	,211	,111	,989	,867	2,356	1,433
P09: ¿Busca generar buenas relaciones interpersonales?	,000	2,089	1,267	-,733	-,933	,356	,778	-,422	2,844	-,311	-,711	-,222	,800	,467	1,578	,889	-,200	1,378	,400	,356
P10: ¿Presenta propuestas que contrarrestan los problemas de la institución?	-1,111	,178	-,356	-,133	,244	-,067	-,444	-,400	-,311	1,600	-,311	-,556	,156	-,400	-,622	,444	,400	,356	,200	,511
P11: ¿Se preocupa por trabajar en función de la misión y visión que la Institución Educativa plantea	-,222	-1,244	-,733	-,622	-,156	-,089	,111	-,867	-,711	-,311	2,178	-1,111	-,644	-,756	,244	,000	,422	,511	1,156	,756

P12: ¿Controla sus emociones ante situaciones conflictivas?	,722	,778	,500	1,333	,111	,167	,056	1,611	-,222	-,556	-1,111	1,833	,556	1,000	-,278	,222	,944	,889	1,222	1,389
P13: ¿Toma iniciativa y coopera en equipo para el logro de objetivos y metas institucionales?	-,111	1,733	,200	,200	,356	,044	,111	,933	,800	,156	-,644	,556	1,156	,600	,711	,333	-,067	1,389	,911	1,044
P14: ¿Los directivos reconocen e incentivan el esfuerzo de los docentes para el logro de objetivos y metas institucionales?	,333	,733	,756	1,200	-,089	,489	,444	1,489	,467	-,400	-,756	1,000	,600	1,600	1,156	,556	1,222	1,444	1,911	,600
P15: ¿Los directivos escuchan y ponen en práctica algunas sugerencias de los docentes?	,500	1,067	,478	,200	-,644	,322	,944	,211	1,578	-,622	,244	-,278	,711	1,156	3,211	,667	,878	2,500	1,578	,878
P16: ¿Prefiere desempeñar un papel de líder antes que un papel secundario dentro de la institución educativa?	,111	,667	,556	,111	-,333	,222	,667	,111	,889	-,444	,000	,222	,333	,556	,667	,667	,222	,667	,333	,000
P17: ¿Siente que su trabajo como docente contribuye al desarrollo de la comunidad?	,611	-,267	,589	1,422	-,533	,433	,389	,989	-,200	-,400	-,422	,944	-,067	1,267	,878	,222	1,667	1,089	1,578	,544
P18: ¿Los docentes de la institución realizan trabajo de proyección social?	,222	2,133	,622	1,067	-,733	,533	,667	,867	1,378	-,356	-,511	,889	1,311	1,422	2,533	,667	1,089	3,222	1,889	1,911
P19: ¿Realiza trabajo de proyección social con sus estudiantes?	,667	,978	,711	1,378	,289	,356	,222	2,356	,400	-,200	-1,156	1,222	,911	1,911	1,578	,333	1,578	1,889	2,844	1,244
P20: ¿Reflexiona con sus estudiantes y busca alternativas de solución para los problemas sociales de la comunidad?	,833	1,622	,144	,756	,022	-,011	-,167	1,433	,356	-,511	-,756	1,389	1,044	,600	,878	,000	,544	1,978	1,244	2,544

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01: ¿Disfruta de su trabajo y lo realiza a conciencia?	55,0000	172,444	,207	.	,824
P02: ¿Evita ser influenciado por los demás para tomar decisiones importantes?	54,1000	153,433	,553	.	,806
P03: ¿Se preocupa por estar acorde con las nuevas tendencias educativas?	54,8000	166,844	,474	.	,813
P04: ¿Tiene interés por evolucionar profesionalmente e intentar actualizar sus conocimientos para aplicarlos en su carrera docente?	54,3000	162,678	,492	.	,811
P05: ¿Le agrada fomentar buenas relaciones laborales?	54,7000	186,011	-,196	.	,840
P06: ¿Se involucra en las actividades propias de la institución?	55,4000	174,044	,326	.	,819
P07: ¿Desarrolla la proactividad asumiendo la responsabilidad para lograr los objetivos y metas institucionales?	55,0000	171,778	,283	.	,820
P08: ¿Fomenta proyectos que involucran a toda la comunidad educativa?	54,4000	153,600	,543	.	,806
P09: ¿Busca generar buenas relaciones interpersonales?	54,7000	164,456	,315	.	,820
P10: ¿Presenta propuestas que contrarrestan los problemas de la institución?	54,9000	191,433	-,345	.	,847
P11: ¿Se preocupa por trabajar en función de la misión y visión que la Institución Educativa plantea	54,7000	198,678	-,479	.	,857
P12: ¿Controla sus emociones ante situaciones conflictivas?	55,0000	160,444	,544	.	,808
P13: ¿Toma iniciativa y coopera en equipo para el logro de objetivos y metas institucionales?	53,9000	161,433	,672	.	,805



P14: ¿Los directivos reconocen e incentivan el esfuerzo de los docentes para el logro de objetivos y metas institucionales?	54,9000	152,989	,842	.	,794
P15: ¿Los directivos escuchan y ponen en práctica algunas sugerencias de los docentes?	54,4000	152,933	,560	.	,805
P16: ¿Prefiere desempeñar un papel de líder antes que un papel secundario dentro de la institución educativa?	54,5000	169,167	,523	.	,813
P17: ¿Siente que su trabajo como docente contribuye al desarrollo de la comunidad?	54,4000	161,156	,555	.	,808
P18: ¿Los docentes de la institución realizan trabajo de proyección social?	54,3000	142,456	,813	.	,787
P19: ¿Realiza trabajo de proyección social con sus estudiantes?	54,7000	144,900	,818	.	,789
P20: ¿Reflexiona con sus estudiantes y busca alternativas de solución para los problemas sociales de la comunidad?	54,4000	155,600	,573	.	,805

**Estadísticas de elemento de resumen**

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2,875	2,100	3,600	1,500	1,714	,129	20
Varianzas de elemento	1,974	,544	3,289	2,744	6,041	,772	20
Covarianzas entre elementos	,372	-1,244	2,533	3,778	-2,036	,529	20
Correlaciones entre elementos	,185	-,692	,908	1,600	-1,312	,122	20

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
57,5000	180,944	13,45156	20

ANEXO N° 04

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión uso estratégico de los recursos del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión uso estratégico de los recursos del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> <b>H0:</b> No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.</p> <p><b>H1:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación directa y significativa entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.</p>	<p>V 1= Liderazgo pedagógico</p>	<p>Establecimiento de metas y expectativas</p> <p>Uso estratégico de los recursos</p> <p>Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza</p> <p>Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de metas y expectativas.</li> <li>- Priorización de objetivos y metas.</li> <li>- Consenso en función de metas y expectativas.</li> <li>- Promoción de metas y expectativas.</li> <li>- Direccionamiento hacia los objetivos y metas.</li> <li>- Disponibilidad de materiales educativos.</li> <li>- Disponibilidad de recurso económico.</li> <li>- Priorización de recursos materiales y económicos.</li> <li>- Priorización de recursos humanos.</li> <li>- Reflexión sobre los procesos de enseñanza aprendizaje.</li> <li>- Coordinación de acciones pedagógicas.</li> <li>- Supervisión en aula.</li> <li>- Monitoreo del aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>- Involucramiento en el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>- Capacitación a los docentes.</li> <li>- Desarrollo personal de los docentes.</li> </ul>	<p>Cuestionario</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 " Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 " Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la dimensión uso estratégico de los recursos del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 " Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.</p>	<p>V 2= Compromiso organizacion al</p>	<p>Garantía de un entorno ordenado y de apoyo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque de docentes en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje.</li> <li>- Enfoque de estudiantes en procesos ordenados de enseñanza – aprendizaje.</li> <li>- Participación y apoyo de los PP.FF en el aprendizaje de los docentes.</li> <li>- Reconocimiento del trabajo eficiente.</li> </ul>	<p>Cuestionario</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 " Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 " Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la dimensión planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 " Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.</p>		<p>Compromiso personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disfruta de la realización de trabajo como docente.</li> <li>- Evita ser influenciado por los demás.</li> <li>- Preocupación por nuevas tendencias educativas.</li> <li>- Interés por evolucionar como docente.</li> <li>- Fomenta buenas relaciones laborales.</li> </ul>	
		<p>Existe relación directa y significativa entre la dimensión promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 " Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.</p>		<p>Compromiso institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Involucramiento en actividades de la institución.</li> <li>- Actitud proactiva y responsable.</li> <li>- Fomenta proyectos que involucran a la comunidad educativa.</li> <li>- Genera buenas relaciones interpersonales.</li> <li>- Propuestas para contrarrestar problemas institucionales.</li> </ul>	

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 " Esmeralda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 " Esmeralda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.</p>	<p>Existe relación directa significativa entre la dimensión garantía de un entorno ordenado y de apoyo del liderazgo pedagógico y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N° 14788 "Esmeralda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018.</p>		<p>Compromiso interpersonal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visión y misión institucional compartida.</li> <li>- Control de emociones ante situaciones conflictivas.</li> <li>- Cooperación en equipo.</li> <li>- Valoración al esfuerzo de los docentes.</li> <li>- Escuchar sugerencias.</li> </ul>	
				<p>Compromiso social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asume liderazgo.</li> <li>- Contribuye al desarrollo de la comunidad.</li> <li>- Trabajo de proyección social de los docentes.</li> <li>- Trabajo de proyección social con los estudiantes.</li> <li>- Búsqueda de alternativas de solución para problemas sociales de la comunidad.</li> </ul>	

## ANEXO N° 05

### "AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

**SOLICITO: Permiso para aplicación  
de cuestionarios a docentes.**

Señor :

Rodrigo Rivera Farfán

Director de la I.E N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana.

Rosa Mirian Paiva Boulanger, identificada con DNI N°. 03661188, alumna Maestría de la Universidad Cesar Vallejo – en la mención de Administración de la Educación, ante Ud. Me presento y expongo:

Que en vista que estoy realizando la tesis denominada: El liderazgo Pedagógico y Compromiso Organizacional en la Institución Educativa N° 14788 "Esmelda Jiménez de Vásquez", el Obrero – Sullana, 2018 , siendo necesario para tal fin la aplicación de cuestionarios a los docentes de la institución que dirige. Dichos instrumentos se ha programado su aplicación para el día 8 de Octubre del presente año en la hora del recreo, por lo cual, solicito se me brinde las facilidades para la aplicación de dichos instrumentos de recopilación de información.

Agradezco anticipadamente disposición y colaboración.

Sullana, 03 de octubre del 2018



.....  
Rosa Mirian Paiva Boulanger  
Alumna - Maestría

## ANEXO 06

Constancia emitida por la institución que autoriza la realización de la investigación

**I.E. 14788 "ESMELDA JIMENEZ DE VÁSQUEZ"**

Av. Augusto B. Leguía N.º 301 - el Obrero - Sullana

Telf.: 073-312450



**"Año Del Diálogo y La Reconciliación Nacional"**

**"56 Años de organización, trabajo y disciplina  
por una mejor educación en Sullana"**

**Prof. Rosa Miriam Paiva Boulanger**

**Asunto: Autorizar Aplicación de Cuestionarios.**

**Estimada Profesora:**

Mediante la presente, Doy respuesta a su solicitud recepcionado el día 03 de Octubre, en el cual indica el petitorio de autorización para la aplicación de cuestionarios relacionados a la tesis que Ud. está realizando sus estudios de post - grado en la Universidad Cesar Vallejo. En tal sentido, como parte del desarrollo profesional y formación, hago de su conocimiento que se le da todas las facilidades correspondientes para la aplicación del mencionado instrumento de recopilación de información en la fecha que indica en el documento antes mencionado.

Sin otro particular, le expreso mis felicitaciones y deseos de éxito en sus metas personales y profesionales.

Sullana, 05 de Octubre del 2018

RRF/D.  
ECCH/S-D.  
APV/SECT.



  
Rodrigo Rivera Farfán  
DIRECTOR

## ANEXO N° 07

### Consolidado de datos de las variables

N°	V1= LIDERAZGO PEDAGÓGICO					Total
	Establecimiento de metas y expectativas	Uso estratégico de los recursos	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	Garantía de un entorno ordenado y de apoyo	
1	16	24	16	7	17	80
2	18	19	19	15	20	91
3	16	20	15	13	10	74
4	20	25	20	14	16	95
5	12	15	13	11	13	64
6	12	19	4	11	11	57
7	19	25	18	15	19	96
8	17	20	15	12	17	81
9	14	14	16	8	11	63
10	8	13	12	9	12	54
11	16	16	13	10	14	69
12	19	25	16	11	15	86
13	20	25	13	8	11	77
14	13	8	7	7	15	50
15	16	20	18	10	16	80
16	17	20	14	6	12	69
17	15	15	12	9	9	60
18	19	19	15	12	13	78
19	17	17	13	8	12	67
20	17	25	18	11	14	85
21	14	15	12	8	13	62
22	15	16	12	9	5	57
23	13	18	13	8	11	63



N°	V2= COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
	Personal	Institucional	Interpersonal	Social	Total
1	18	15	22	18	73
2	21	19	14	22	76
3	20	15	18	17	70
4	16	25	18	22	81
5	22	15	22	8	67
6	14	16	17	19	66
7	18	20	23	14	75
8	17	21	18	20	76
9	17	19	23	10	69
10	14	17	9	14	54
11	9	21	17	8	55
12	15	14	25	18	72
13	24	16	15	17	72
14	18	14	14	16	62
15	24	16	24	18	82
16	15	15	22	14	66
17	17	18	14	17	66
18	22	22	15	19	78
19	14	15	16	23	68
20	17	25	16	24	82
21	16	6	16	17	55
22	10	19	8	20	57
23	14	20	14	15	63