



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión Directiva y Compromiso Docente en una Institución
Educativa del Distrito de El Agustino, 2021**

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

AUTORA:

Romero Abanto, Jessica (ORCID: 0000-0003-4381-1893)

ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemí Teresa (ORCID: 0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi familia, quienes me han apoyado de manera constante en el desarrollo y culminación del mismo

Agradecimiento

Deseo dar las gracias a Dios, quien es infaltable en mi vida, quien me guía y da el aliento necesario para seguir adelante.

En segundo lugar, deseo dar las gracias a todas aquellas personas que de alguna manera han contribuido en el desarrollo de la presente tesis.

Finalmente, deseo dar las gracias a mis docentes, quienes me han guiado de manera constante en el desarrollo de esta tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1	
Instrumento de Gestión directiva y Compromiso docente por jueces validadores	19
Tabla 2	
Confiabilidad por Alfa de Cronbach de la variable Gestión directiva	19
Tabla 3	
Confiabilidad por Alfa de Cronbach de la variable Compromiso docente.....	20
Tabla 4	
Distribución de frecuencias de la variable Gestión Directiva.....	22
Tabla 5	
Distribución de frecuencias de la variable Compromiso Docente.....	22
Tabla 6	
Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Gestión Directiva	23
Tabla 7	
Gestión Directiva y Compromiso Docente.....	23
Tabla 8	
Gestión Pedagógica y Compromiso Docente.....	24
Tabla 9	
Gestión Institucional y Compromiso Docente.....	25
Tabla 10	
Gestión Administrativa y Compromiso Docente	25
Tabla 11	
Estilos de Liderazgo y Compromiso Docente.....	26
Tabla 12	
Prueba de normalidad de Shapiro Wilk.....	27
Tabla 13	
Correlaciones Gestión Directiva y Compromiso Docente.....	28
Tabla 14	
Correlaciones Gestión Pedagógica y Compromiso Docente.....	29
Tabla 15	
Correlaciones Gestión Institucional y Compromiso Docente.....	30

Tabla 16	
Correlaciones Gestión Administrativa y Compromiso Docente	31
Tabla 17	
Correlaciones Estilos de Liderazgo y Compromiso Docente.....	32

Resumen

El presente estudio de tesis tiene como objetivo, establecer la relación entre la Gestión Directiva y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021; para lo cual se desarrolló una metodología de tipo no experimental, con un nivel básico, diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, en donde se calculan los datos de las variables, Gestión Directiva y el Compromiso Docente, aplicado a 41 docentes de una institución educativa del distrito de El Agustino, y posteriormente se trataron los datos en el paquete estadístico SPSS, en su versión 26 en español, en donde se aplicaron técnicas estadísticas de tipo descriptivo y, posteriormente se obtuvo un nivel de correlación de Rho de Spearman: $0,966^*$, con un índice de significancia bilateral de 0.031 pto. lo cual, valida la hipótesis general, concluyendo que existe relación significativa entre la Gestión Directiva y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021 incluyendo los factores de Gestión Pedagógica, Institucional, Administrativa y Estilos de Liderazgo.

Palabras clave: Gestión pedagógica, Institucional, Administrativa, liderazgo, compromiso.

Abstract

The objective of this thesis study is to establish the relationship between Directive Management and Teaching Commitment in an educational institution in the district of El Agustino, 2021; For which the author developed a non-experimental methodology, with a basic level, non-experimental cross-sectional design, with a quantitative approach, where the data of the variables, Directive Management and Teaching Commitment are calculated, applied to 41 teachers of an educational institution in the district of El Agustino, and later the data were processed in the statistical package SPSS, in its version 26 in Spanish, where descriptive statistical techniques were applied and, later, a level of correlation of Rho Spearman's: 0.966*, with a bilateral significance index of 0.031 pts. which validates the general hypothesis, concluding that there is a significant relationship between Directive Management and Teaching Commitment in an educational institution in the district of El Agustino, 2021 including the factors of Pedagogical, Institutional, Administrative Management and Leadership Styles.

Keywords:

Pedagogical, Institutional, Administrative, leadership, commitment management.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, a inicios de los años noventa, una gran mayoría de países latinoamericanos fueron testigos de transformaciones en la forma de concebir el sistema escolar. Instituciones internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO), han promovido reformas en muchos países, por lo cual, actualmente, las instituciones se orientan a generar y enseñar competencias provechosas para el educando. En ese sentido, Vázquez et al. (2016), precisa que la gestión directiva se torna más exigente, puesto que la tarea de los directivos hoy es más compleja, ya que sus responsabilidades son mayores, así como los requerimientos de las mismas va en progreso. En el contexto actual, es de vital importancia que el directivo cuente con conocimientos específicos, aptitudes y una lista de capacidades para ejercer una gestión oportuna y óptima; entendiéndose que la gestión implica la responsabilidad para organizar a individuos, para alcanzar un fin establecido (Cruzata y Rodríguez, 2016). Por consecuencia, toda transformación exitosa en la educación y las escuelas, tiene un factor crítico, el compromiso docente (Selamat y Nordín, 2014). El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF 2018), precisa que Finlandia es desde hace unos años el país a nivel mundial donde se valora más, la gestión directiva y por ende, existe mayor compromiso docente, puesto que se practica la gestión debidamente a fin de desarrollar toda la cadena educativa debidamente, mostrando no sólo calidad y habilidades tanto de los directivos como de los docentes, sino compromiso en éste último, al tener como líder a un directivo seguro de motivar a los demás con su trabajo, repercutiendo positivamente, incluso, en alumnos más prestos a desarrollar su labor académica. *El World Economic Forum* (2018) sostiene que Finlandia tiene el mejor sistema educativa a nivel mundial, pues considera el sector educación como base para que los ciudadanos sigan formándose a lo largo de sus vidas. Por otro lado, dos de los países con mayor índice de desorganización institucional, no sólo académica sino a nivel político de sus gobiernos, son: México y España y ello mella de una u otra manera en la gestión directiva, puesto que el director que asuma el cargo se sentirá desmotivado pues a los ojos de la ciudadanía, las instituciones, no cuentan con credibilidad, lo cual ocasiona que no realice bien su trabajo, repercutiendo de manera negativa en el compromiso docente, al no contar con un líder directivo.

Por otro lado, a nivel nacional, Mendoza (2018) indica que el compromiso docente, en términos generales, se ha mostrado muy variable. Por un lado, los docentes de instituciones privadas muestran mayor compromiso frente a los docentes de instituciones públicas, al tener como referente, un directivo que desempeña muchas veces mejor su gestión directiva, al estar, generalmente, frente a instituciones más pequeñas, con menos estudiantes, menos docentes, contar con mayores ingresos, tener mejor infraestructura, etc., condicionantes que conllevan a que ambos realicen mejor su trabajo y por ende, haya una mayor sinergia y los alumnos de una u otra manera mejoren su rendimiento escolar. La Universidad de Lima citó en un artículo que, el compromiso docente con el proceso de transformación, se dan en un contexto en el que tiene injerencia sus propias actitudes y conceptos sobre el proceso educativo; en tal sentido el cambio o transformación requiere del compromiso de los docentes. Martínez (2008) acota que, el rol del docente no sólo se circunscribe a la vida en el aula, sino que se extiende más allá del entorno escolar, para remodelar estructuras sociales. Asimismo, Tovar (2009) concluye que los docentes debieran ser profesionales que se comprometen con el cambio y, por consiguiente, todo docente debe ser parte del cambio social y educativo, que se da con una adecuada y exitosa gestión directiva.

En el plano local, como señala el Marco de Buen Desempeño del Directivo, según el Ministerio de Educación (MINEDU 2014), todas las instituciones educativas cuentan con un líder pedagógico. Tomar en cuenta el rol del director que conlleva ejercer un adecuado liderazgo y gestión de la escuela, implica desarrollar tareas responsablemente, para que los estudiantes logren sus aprendizajes; sin embargo, la realidad ha demostrado que las labores que asumen hoy en día los directivos, son más amplias que hace unos años, lo cual incide en incrementar su trabajo y por ende la demanda y exigencia laboral. Así también para que la gestión de los directivos se desarrolle de forma eficiente, es necesario definir claramente sus responsabilidades y expectativas. Por consiguiente, al asumir una adecuada gestión directiva, según el MINEDU (2014), desarrollará una práctica de acciones que, realizadas por los integrantes de la comunidad educativa de forma mancomunada, logrará cambios exitosos en el quehacer educativo.

En tal sentido, la gestión directiva y el compromiso docente guardan una estrecha relación, puesto que la gestión directiva o capacidad de generar relaciones, impactará directa o indirectamente en la manera como sus participantes o involucrados en la acción educativa, sean guiados, orientados y motivados, enfocándoles en los objetivos establecidos y en las tareas asignadas; a fin de lograr cambios en la educación. En este sentido el compromiso docente entra a apuntalar como un factor crítico para el éxito de la acción educativa (Selamat y Nordín, 2014).

Es así que, por medio de este trabajo de investigación, se busca presentar una propuesta ágil, oportuna y eficiente, para establecer el vínculo existente entre la gestión directiva y el compromiso docente.

La investigación plantea el problema ¿Qué relación existe entre la Gestión Directiva y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021?; los problemas específicos que se enunciaron son: ¿Qué relación existe entre la Gestión Pedagógica y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021?, ¿Qué relación existe entre la Gestión Institucional y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021?, ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021?, ¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021?

La presente investigación tuvo una justificación teórica, pues ha otorgado un aporte en el conocimiento del vínculo que existe entre la Gestión Directiva y el Compromiso Docente, para generar cambios en la acción educativa, que contribuyan a una educación de calidad, con miras a beneficiar a la comunidad estudiantil, propiciando mejores aprendizajes. Asimismo, esta investigación permitió reflexionar en la importancia de la Gestión Directiva y su influencia en el nivel de Compromiso Docente. En tal sentido esta investigación se constituye en un impulso para posteriores investigaciones que se relacionen con las variables en cuestión.

La investigación fue práctica, pues atendió y se enfocó en una situación problemática que se presenta en instituciones educativas, que fue, señalar la

relación práctica existente entre la Gestión Directiva y el Compromiso Docente, siendo a su vez favorecida la investigación, con la aplicación de instrumentos de medición para adjuntar información fehaciente y fiable para el estudio que conlleva la investigación; a fin de llegar a medidas concluyentes, brindando oportunas recomendaciones frente a la situación investigada.

Considerando la parte metodológica, el trabajo de investigación se ejecutó en base a la guía que ha establecido nuestro centro de estudios, el enfoque empleado fue cuantitativo, el mismo que recolecta información y contrasta la hipótesis planteada; el nivel de investigación, correlacional y se usaron cuestionarios, como una herramienta eficaz para la recolección de datos; los que mostraron una alta confiabilidad y que, por consiguiente podrán ser aplicados en futuras investigaciones, en contextos similares para el estudio de las variables mencionadas.

El objetivo general de la investigación fue, Establecer la relación entre la Gestión Directiva y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021; y los objetivos específicos que se detallaron son: Establecer la relación entre la Gestión Pedagógica y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021; Establecer la relación entre la Gestión Institucional y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021; Establecer la relación entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021; Establecer la relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.

La hipótesis general fue, Existe relación significativa entre la Gestión Directiva y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021 y las hipótesis específicas que se mencionaron fueron: Existe relación significativa entre la Gestión Pedagógica y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021; Existe relación significativa entre la Gestión Institucional y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021; Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de

El Agustino, 2021; Existe relación significativa entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se realizaron investigaciones vinculadas a las variables Gestión Directiva y Compromiso Docente, las mismas que se esbozan a continuación:

Villareal (2019), esbozó como meta conocer el nexo que se presentaba entre la Gestión directiva y la Motivación laboral. Se aplicó el método cuantitativo, se desarrolló el diseño descriptivo correlacional, se contó con una mínima muestra conformada por 36 docentes; empleándose el cuestionario y se usó los estadísticos r de Pearson y la prueba t de Student. Se concluyó que existe una prevalencia del nivel de gestión directiva bueno, con un 75% y el nivel motivacional con un 67%, además se estableció la relación significativa entre ambas variables; el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,509 (Sig.=0,002<0,01), señalando una correlación moderada a nivel 0,01 entre ambas variables; esgrimiéndose que, si la gestión directiva gestiona el talento humano, debe considerar aquellos aspectos externos de la motivación laboral.

Acuña y Bolívar (2019), realizaron un análisis de la relación ejercida entre el Liderazgo y Gestión de los directivos; aplicando un estudio de tipo cuantitativa, no experimental, con diseño correlacional transversal; contando con una muestra de 47 docentes, directivos y coordinadores, aplicándose cuestionarios. Los resultados concluyeron que existe relación entre ambas variables (Correlación de Pearson=0.353, $p<0.05$). Además, que el estilo de liderazgo predominante es el democrático y que los estilos de liderazgo son esenciales para que se desarrolle una adecuada gestión educativa.

González (2019), pretendió relacionar la variable Liderazgo directivo y Compromiso docente, para lo cual aplicó una metodología cuantitativa y descriptiva correlacional, hizo uso de la encuesta aplicando el cuestionario como instrumento. La muestra constó de 36 docentes. Se llegó a concluir que sí existe una significativa relación entre las variables de estudio, al obtener la significancia en comparación menor a 0.01 ($p=0.000$), siendo alto y significativo en cuanto al coeficiente de correlación. Se comprobó aplicando el coeficiente de Rho de Spearman, que la relación fue moderada positiva, igual a 0,683

Salazar (2018), tuvo como finalidad establecer la relación entre Satisfacción laboral y Compromiso organizacional. La investigación fue de carácter cuantitativa, utilizó el cuestionario S20/23 para la variable de satisfacción laboral y aplicó el cuestionario TCM *Employee Commitment*. Contó con una muestra de 290 personas, las encuestas se aplicaron a través de la plataforma de Google Drive. Se utilizó la prueba del ji-cuadrado, los datos se procesaron con la estadística DYANE versión 4. Se concluyó que el grado de satisfacción laboral fue de 70,96% y el nivel de compromiso organizacional fue de 69,91%, observándose una relación significativa entre ambas variables en cuestión.

En el plano nacional, también se realizaron investigaciones vinculadas con las variables del trabajo de investigación, las cuales figuran a continuación:

Blas (2017), pretendió mostrar el vínculo existente entre la Gestión del director y el Clima organizacional. Se aplicó un diseño no experimental, descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 90 docentes. Se utilizó la encuesta. La confiabilidad en la prueba de la variable gestión del director es alfa de Cronbach=.925, siendo de alta confiabilidad; y para la variable clima organizacional el alfa de Cronbach=.869, también de alta confiabilidad. Se concluyó que de la variable gestión del director, el coeficiente de Kolmogorov smirnov=.093 presentó una estadística significativa de .053 para los datos analizados que fueron 90. En vista que p valor=.53 es superior a α =.05, determinándose que los datos de la variable proceden de una normal distribución en la institución. El 67,78% percibe la gestión del director alto y el 22,22% percibe el clima organizacional alto.

Aucasi (2018), se orientó a fijar el nexo existente entre Liderazgo directivo y Clima institucional. La investigación fue de diseño correlacional, aplicó cuestionarios para determinar la relación entre dichas variables, contándose con una muestra de 72 docentes. Se ejecutó el estadígrafo Tau b de Kendall con una significancia del 5% (0,05). Los resultados concluyeron que existe una moderada correlación entre ambas variables ($t_b=0,667$; $p=0,000<0,05$). En referencia al liderazgo directivo el 79,2% está de acuerdo y el 73,6% percibe un alto nivel de clima institucional.

Pocco (2017), Se enfocó en establecer la relación que se presenta entre el Compromiso docente y el Desempeño pedagógico. El estudio fue de tipo básico y de enfoque cuantitativo, el diseño encausado fue no experimental y de nivel correlacional. Contó con una muestra de 16 docentes, se aplicó la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento. Se determinó que existe una relación directa y moderada (valor de $Rho=0,541$ y valor de $p=0,000$) entre las variables en cuestión. Finalmente, el 62,5% de los docentes expresaron que su nivel de compromiso docente es alto y el 81,3% expresaron que su nivel de desempeño pedagógico es alto.

Segura (2019), planteó establecer el nexo o vínculo existente entre el Compromiso laboral y Gestión del conocimiento. La investigación fue básica, de nivel descriptivo correlacional, su diseño fue no experimental, de corte transversal y mantuvo un enfoque cuantitativo. La muestra fue de 85 docentes, aplicándose el cuestionario; se esgrimió el coeficiente del alfa de Cronbach que señala para la variable compromiso laboral 0,990 y para la variable gestión del conocimiento 0,985; en donde se indicó que son altamente confiables. Se concluyó que sí existe una relación directa y significativa según el estadístico de Spearman (sig. Bilateral=000<0.01; $Rho=0,940$). El 38,82% presenta un nivel medio de compromiso laboral y el 43,53% un nivel medio de gestión del conocimiento.

A continuación, se esboza las bases teóricas de la presente investigación realizada, en relación a las variables de estudio, las cuales son, Gestión Directiva y Compromiso Docente.

Para Corredor (2000), la gestión directiva es concebida como un proceso, en donde confluyen estrategias con miras a lograr la dirección de una institución educativa, atendiendo a un parámetro de calidad eficiente y eficaz, debido al cumplimiento de las funciones administrativas y pedagógicas. Asimismo, para Cassasus (2000), el concepto de gestión se vincula al concepto de administración, pues a su vez confluyen en ellos otros conceptos que denotan capacidad y generan interrelación entre estructura, estrategias, sistemas, personas y objetivos de la institución. En lo referente, Chiavenato (2015), expreso que la gestión administrativa se concibe como una sucesión que entraña actividades variadas sobre el planificar, organizar, direccionar y controlar; en relación a los recursos que

se usa de la empresa, apuntando al logro de objetivos. Miranda (2016) acota que, la gestión directiva se constituye como un área de gestión para el logro del éxito en la entidad educativa, el entorno institucional y la administración educativa; de la misma forma, las relaciones que se establecen con el medio circundante.

Como lo expresa también la UNESCO en Perú (2011), que una gestión desarrollada en forma efectiva, involucra aspectos o tareas administrativas, como el acto de planificar, organizar, direccionar y controlar; conllevando al cumplimiento de metas trazadas. Viéndose así, entonces, la gestión directiva abarca funciones de carácter administrativo, tales como, planeación organización, dirección y control; según Pizaro (2013), al momento de la planificación educativa, se recogen datos o información, con la finalidad de proceder a tomar decisiones, apuntando a que todas las necesidades que presenta la comunidad educativa sean satisfechas en su totalidad. En relación a la organización, Robbins (2013), expresa que organizar es cuando una sociedad de dos o más sujetos se une, para desenvolverse con constancia, racionalmente, con miras a alcanzar uno o más objetivos compartidos. Así también, en cuanto a la dirección, Chilingua (2013), menciona que dirigir es contribuir a que los participantes de la empresa o institución, se desenvuelvan con aportes, a fin de lograr los objetivos; lo cual implica, asimismo, un trabajo en equipo, un liderazgo, una motivación y óptima comunicación para que los participantes cumplan sus labores. Finalmente, en lo referente al control, también esboza, que al controlar también se evalúa el desempeño de los trabajadores, que conforman la institución; lo que conlleva a tomar medidas correctivas para no perjudicar la planeación.

Menguzzato (1993), expresa que solamente desarrollando una gestión eficaz las empresas lograrán desarrollar y ejecutar sus políticas y estrategias para potenciar sus rentas y ofrecer así, óptimos productos y servicios a los clientes. En función a los estilos de gestión, Cassasus (2000), señala los estilos, normativo, prospectivo, estratégico y el estratégico situacional. El estilo normativo es tradicional, vertical, orientándose al crecimiento cuantitativo; el estilo prospectivo construye escenarios, se centra en el costo-beneficio; el estilo estratégico articula y planifica recursos, se prepara para el futuro; se enfoca en solucionar problemas, analizar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA). Finalmente, el

estilo estratégico situacional, define cuáles son las prioridades y la ejecución de acciones a corto plazo.

Por otro lado, Mujica (2016), acota que a través de los instrumentos o herramientas de gestión, se planifican, organizan, ejecutan, evalúan y retroalimentan las políticas educativas y lo concerniente a la participación de los involucrados ya sea directa o indirectamente en el proceso educativo, llámese directivos, personal administrativos, docentes y alumnos; a fin de que se entrelace coherentemente los ideales y las actividades escolares, así como el alcance de los objetivos de la institución y mejoren los aprendizajes de los estudiantes.

En vista de lo anteriormente mencionado, el MINEDU (2019), esboza un instrumento de gestión a mediano plazo, denominado Proyecto Educativo Institucional (PEI), que abarca de 3 a 5 años. Este documento es realizado por el director y la comunidad educativa, apuntando a que los estudiantes logren una mejoría en la adquisición de sus aprendizajes, su permanencia en la Educación Básica y sentar las bases para la elaboración de los demás instrumentos de gestión escolar. Básicamente y de forma general el PEI debe incluir la identidad de la institución, el diagnóstico de la gestión, los objetivos de la institución, la propuesta generada a nivel pedagógico y la propuesta a nivel de gestión.

Sobre las dimensiones que se desprenden de la variable Gestión directiva o del director, Frigerio et al. (1992), mencionan que la gestión en el ámbito educativo entraña una organización cuyo sistema está vinculada a diversas áreas de la escuela y la comunidad educativa en general. Precisan entonces como dimensiones, la pedagógica, la administrativa y la institucional. En relación a la dimensión pedagógica, enmarca el quehacer de la entidad educativa, enfocada en la situación pedagógica que implica el acto de enseñar y de aprender, la diversificación que se da a nivel curricular, las programaciones, las actuaciones estratégicas aplicadas en la metodología y en la didáctica, así como la evaluación, los recursos materiales, la formación y actualización docente. En cuanto a la dimensión administrativa, abarca las diversas tareas y variadas estrategias para administrar los recursos humanos con que se cuenta, la disponibilidad de recursos económicos, la gestión del tiempo, seguridad e higiene y por consiguiente el control que se relacione con los involucrados, incluye también la ejecución de las normas

y el supervisar las funciones, a fin de impulsar el proceso o práctica educativa con los estudiantes, concilia a su vez los intereses particulares o personales con los de la institución, para permitir decidir adecuadamente y así alcanzar los propósitos de la institución. Finalmente, la dimensión institucional incluye, la organización de los miembros para que funcione bien la institución; esta dimensión se orientará a promocionar y justipreciar el despliegue de una suerte de habilidades variadas y potencial de índole personal y colectivo, para que el desarrollo de la institución sea autónomo, competente y flexible, frente a las exigencias y cambios en lo social. Así también la UNESCO en el Perú (2011) cita que, hay muchas propuestas de dimensiones, pero que la más clara y específica es la que anteriormente se ha detallado.

Como otra dimensión de la variable Gestión Directiva, se considera al liderazgo directivo, puesto que, como señala el documento de lineamientos del MINEDU (2014), el liderazgo ejercido en la escuela influye de tal manera, que promueve el cumplimiento de objetivos. Así también, Robbins (2004), expresa que la capacidad atribuida a una persona para generar conciencia en otros puede ser definida como liderazgo, cuyo propósito sea el ejecutar acciones no de forma obligada, sino voluntaria, a fin de alcanzar metas. En relación al presente documento, éste señala las acciones y medidas a ser ejecutadas por el director, apuntando a metas trazadas, con una gestión centrada en los aprendizajes; así también menciona que la gestión directiva debe enfocarse como un liderazgo pedagógico, que influya, que inspire y que movilice el actuar de la comunidad educativa orientada a lo pedagógico, vinculando la labor docente, un clima acogedor y la participación de la familia.

Con relación a la variable Compromiso Docente, Crosswell y Elliot (2004), consideran que los docentes mismos, han fabricado el término compromiso docente, vinculándolo a su identidad como profesionales, dentro de un contexto de muchas reformas o cambios educativos, en donde prevalece el deseo de éxito institucional en virtud del compromiso docente. Por otro lado, Nías (1981), esgrime el término “auténticos docentes”, refiriéndose a aquellos quienes priorizan ante todo sus labores al interior de la institución, diferenciándolos de quienes no lo evidencian así. Por su parte, Day y Qing (2010), esgrimen que un docente que se desenvuelva

a carta cabal con su ejercicio profesional, va a evidenciar cualidades que lo muestren como una persona coherente con su investidura docente. Así también, Fuentealba y Imbarack (2014), acotan que, si en algo difieren un docente de otro, en relación a la labor que desarrollan con sus estudiantes, es el nivel de entrega o compromiso efectuado en su tarea misma.

Choi y Tang (2009), conceptúan al compromiso que evidencia el docente como una relación estrecha a nivel de emociones, de actitudes y de comportamiento entre personas, pues podrán sin obligación alguna alcanzar su máximo potencial, con miras al beneficio de lo que es objeto de compromiso. En tal sentido, el compromiso docente es una entrega voluntaria de toda su capacidad y despliegue profesional, a fin de coadyuvar con un óptimo proceso del acto de enseñar y aprender respectivamente. Por otro lado, Meyer y Allen (1991) acotan, que el compromiso es observable entre el trabajador y la organización, e influye, además, en continuar en la organización o apartarse de ella.

Visto por otro lado, el compromiso se asocia a la profesionalidad del docente, como expresa Gupta y Kulshreshtha (2009), que hay un nexo o relación con el dedicar su esfuerzo a la labor que desempeña, como también a los propósitos inherentes en el acto educativo y una atención dedicada a los estudiantes, dicho en otras palabras, un ejercicio docente de forma profesional. Contreras (1998), considera al docente como un profesional con vocación de servicio, con habilidades y dedicación para enseñar. Day y Qing (2010) por su parte, plantean que el compromiso se evidencia en la performance del docente, esboza una coherencia entre su rasgo profesional que lo define y su desempeño o actuar en la actividad docente. Por su parte, Abd y Ngurah (2010), acotan que el compromiso docente está vinculado con su quehacer profesional, con el nivel de entrega y desenvolvimiento de sus tareas o trabajo pedagógico al interior de la institución.

Ramírez (2010), menciona que el compromiso se da en respuesta a la instauración de actitudes reflexivas y acciones de trabajo, además de la implicancia existente de un contrato que debiera ser cumplido responsablemente.

Choi y Tang (2009), expresan que cuando los docentes se comprometen con su labor docente, van a desarrollar estrategias de enseñanza óptimas y a su vez,

lograrán mejores resultados de aprendizaje para los estudiantes. A su vez, Robbins (2009), señala que, si el docente se siente comprometido con su tarea pedagógica y con su institución, podrá lograr las metas y objetivos institucionales, en relación a los aprendizajes de los estudiantes y asimismo lograr una satisfacción con su desempeño.

Aldana (2013), pone de manifiesto que cuando el personal de la institución se involucra en las tareas y/o responsabilidades de la entidad, con la práctica de los valores que enuncia la institución; en consecuencia, va a generarse un compromiso. Asimismo, Atak (2011), expresa que es importante saber y estar consciente del nivel de compromiso docente, en función del compromiso con la institución, con su formación como profesional y en concordancia con que los estudiantes alcancen mejores aprendizajes. Por su lado, Barraza y Acosta (2008), mencionan que existe una relación entre el compromiso docente y la identificación con la entidad en donde se desenvuelve, pues un docente realmente comprometido realizará el máximo de esfuerzos para lograr las metas institucionales trazadas, con miras al logro de aprendizaje de los estudiantes.

Morrow (2003), expresa que el compromiso puede ser definido, considerando aspectos necesarios como; la perspectiva de intercambio, que detalla que el compromiso surge a cambio de una remuneración; también la perspectiva psicológica, es decir, la relación entre involucramiento en la institución y grado de participación; y por último la perspectiva de atribución, considerando al compromiso como una obligación adquirida y de la que no se puede declinar. Asimismo, Atak (2011), menciona que el compromiso docente implica aspectos como, el comprometerse con la institución, con la práctica misma de la enseñanza y además contemplar el hecho de que los aprendizajes sean logrados. Como lo expresa Kwan (2012), que tiene una implicancia con tres esferas o aspectos, la escuela, la enseñanza y los estudiantes.

Meller y Allen (1991), proponen un modelo basado en estudios de muchos autores, el cual obtuvo vastos resultados. Este modelo precisa las tres dimensiones del compromiso del trabajador, para con la organización; los cuales son, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. En relación al compromiso afectivo, mencionan que tiene que ver con el factor emotivo

que se establece entre el trabajador y su institución, que tiene su asidero en la satisfacción de las necesidades que se genera y a la vez en las expectativas que se espera, abarca también, el hecho de que el trabajador se sienta identificado con la institución y, es más, se sienta orgulloso de ser parte de ella. En cuanto al compromiso de continuidad, este entraña las ganas o el deseo de permanecer o continuar en la organización; dado que puede haber oportunidades de trabajo, pero quizás no las que satisfaga las expectativas del trabajador, en el caso de que desista de continuar trabajando; entonces, el lazo entre el trabajador y la institución tiene su base en el tiempo y el esfuerzo dedicado, lo cual se evalúa y se concretiza en que al no continuar, se perdería esa inversión, tanto de tiempo como de esfuerzo; por ende la relación con la entidad se entrelaza más. Por último, con respecto al compromiso normativo, se menciona las responsabilidades o acciones educativas que el docente asume ceñidas a un marco legal, que apunta a que la calidad de la enseñanza aprendizaje sea mejor; este compromiso se ejecuta por convicción, por voluntad propia; asume la fidelidad a la entidad que acogió al trabajador; una necesidad de permanecer en función a la gratitud o deuda con la organización, quien le brindó una oportunidad de trabajo.

Rivas (2017), asevera que es necesario para una óptima labor educativa, que el docente muestre un compromiso y para ello es indispensable que sea motivado. Con relación a lo expuesto, Chiavenato (2008), expresa que el directivo de una organización, puede influir en el grado de compromiso de su personal, esgrimiendo ciertas conductas o actitudes concretas. El menciona la importancia de valorar el esfuerzo de su personal, lo cual le atribuye confianza asumiendo decisiones adecuadas y fomenta el entusiasmo con miras a lograr las metas establecidas, empoderándose pues sienten el respaldo y confianza en su capacidad al ejecutar responsabilidades y/o retos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación que se esboza fue de tipo básica, porque como enuncia Carrasco (2009), el estudio se orientó a indagar ampliando y profundizando la fuente de conocimientos científicos que existen sobre la realidad. La investigación siguió un diseño, como conceptúa Hernández (2010), que el diseño es concebido como una presentación esquemática de cómo está estructurada u organizada la investigación a fin de direccionarla. El estudio en cuestión es de diseño no experimental pues no se manipularon intencionalmente las variables, los fenómenos o datos fueron analizados en su estado natural. (Hernández et al., 2014). Se utilizó el método hipotético deductivo puesto que se quiso mostrar la afirmación o negación de las hipótesis, considerando si las consecuencias observadas eran ciertas o falsas al ser deducidas de las hipótesis. (Behar, 2008). El enfoque de la investigación fue cuantitativo, puesto que en la investigación realizada se recolectaron datos para luego proceder a probar las hipótesis, basándose en la medición numérica y realizándose un análisis estadístico, como indica Hernández et al. (2010); es de corte transversal, puesto que los fenómenos o los hechos que se suscitan en la realidad, se estudian en un lapso de tiempo establecido (Carrasco, 2009); o como también enunció Gómez (2020) que, en relación al diseño no experimental de corte transversal, se da cuando los datos recogidos fueron obtenidos en un único momento con el fin de proceder a describirlos y analizarlos. El nivel de la investigación fue correlacional, puesto que se determina el nivel de relaciones que existe entre las variables en cuestión, en la muestra seleccionada.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables del presente estudio, por su naturaleza son cualitativas politómicas y según su medición es ordinal. En cuanto a la operacionalización de la variable, ésta atraviesa un proceso en el cual se descompone en dimensiones y de ésta subyacen los indicadores pertinentes. En tal sentido, Latorre et al. (2005) señaló que, la operacionalización de la variable se constituye en un proceso

metodológico, el cual consiste en desagregar elementos que se encuentran a un nivel abstracto, hasta llevarlos a un nivel más concreto.

Definición conceptual de la variable 1: Gestión directiva

La gestión directiva entraña una organización sistémica vinculada a diversas áreas de la escuela y la comunidad educativa en general. (Frigerio et al.,1992)

Definición operacional de la variable 1: Gestión directiva

Es el direccionamiento de las tareas o actividades en el ámbito educativo, a fin de mejorar la gestión o la conducción para un sostenimiento pleno de la institución educativa; en las dimensiones de gestión pedagógica con 3 indicadores, gestión institucional con 3 indicadores, gestión administrativa con 2 indicadores y estilos de liderazgo con 1 indicador (Ver anexo 1).

Definición conceptual de la variable 2: Compromiso docente

El compromiso docente es observable entre el trabajador y la organización, e influye, además, en continuar en la organización o apartarse de ella (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional de la variable 2: Compromiso docente

Es el nivel o grado en que se involucra el docente en su institución educativa y cómo actúa para favorecer situaciones de enseñanza aprendizaje en los estudiantes; en las dimensiones de compromiso afectivo con 1 indicador, compromiso de continuidad con 1 indicador y compromiso normativo con 1 indicador (Ver anexo 1).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población como enunciaron Arias et al. (2016), está conformada o abarca a un grupo de elementos, en quienes se observa características afines o que comparten características comunes. Para el presente estudio, la población estuvo compuesta por 41 docentes de una institución educativa del distrito de El Agustino,

siendo una población finita. El criterio de inclusión fue contar con los docentes tanto contratados como nombrados de ambos sexos.

Dado que se trataba de un número de docentes manejable, se aplicaron los cuestionarios a todos los docentes, por lo tanto, la muestra es censal y no se aplicó ninguna técnica de muestreo ya que no hubo selección de muestra.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Para el presente estudio fue propicio el uso de la técnica de la encuesta considerando las dimensiones y los indicadores para medir las variables de la investigación, a través de dos instrumentos de respuesta múltiple tipo Likert. Los instrumentos que se utilizaron para recabar la información o datos fueron dos cuestionarios, uno para cada una de las variables, el primero para la gestión directiva, compuesto por 36 ítems uno y el segundo para el compromiso docente, compuesto por 15 ítems, los mismos que hacen referencia a las dimensiones y los indicadores. Concerniente al tema, García et al. (2016), precisaron que este instrumento permite recabar un cúmulo de características de las variables de estudio, en donde prima el ejercicio de un lenguaje claro para los enunciados o preguntas.

Ficha Técnica del Instrumento 1: Gestión Directiva

Nombre : Cuestionario de Gestión Directiva

Autor : Gladys Marianela Aucasi Tenorio

Objetivo : Determinar el nivel de la Gestión Directiva.

Ámbito de Aplicación: Docentes de una Institución Educativa del Distrito de El Agustino.

Utilidad Diagnóstica: Conocer el nivel de Gestión Directiva.

Cantidad de Ítems: 36 ítems.

Escala: Ordinal

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.

3. Medianamente de acuerdo.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

Procedimiento de Aplicación: El cuestionario se les hará llegar a las docentes, de manera virtual, usando un formulario de preguntas; explicándoles el objetivo del mismo, y precisándoles que cuando lo finalicen, lo retornen por la misma vía, para proceder a organizarlos en un archivo.

Ficha Técnica del Instrumento 2: Compromiso Docente

Nombre : Cuestionario de Compromiso Docente

Autor : Antonio Pocco Pinto

Objetivo : Determinar el nivel de compromiso docente.

Ámbito de Aplicación: Docentes de una Institución Educativa del Distrito de El Agustino.

Utilidad Diagnóstica: Conocer el nivel de Compromiso Docente.

Cantidad de Ítems: 15 ítems.

Escala: Ordinal

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Medianamente de acuerdo.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

Procedimiento de Aplicación: El cuestionario se les hará llegar a las docentes, de manera virtual, usando un formulario de preguntas; explicándoles el objetivo del mismo, y precisándoles que cuando lo finalicen, lo retornen por la misma vía, para proceder a organizarlos en un archivo.

Validez

Para la validez de los instrumentos se aplicó la técnica juicio de expertos, en la cual se sometieron los instrumentos a un juicio de tres expertos, antes de usarlos para la recolección de datos; los instrumentos se revisaron considerando su pertinencia, relevancia y claridad y, como cumplieron con estas condiciones, cada experto firmó certificando la validez y precisando la suficiencia. Como expresó Corral (2009), que por medio de la validez se procede a medir el grado o nivel en que cada uno de los ítems se adecuaron o ajustaron con lo enunciado en el instrumento.

Tabla 1

Instrumento de Gestión directiva y Compromiso docente por jueces validadores

Juez validador	Grado académico	Puntaje
Raúl Delgado Arenas	Doctor	Aplicable
Noemí Teresa Julca Vera	Estadista	Aplicable
Gardenia Bustamante Romaní	Magister	Aplicable

Nota: Elaboración propia.

Confiabilidad

La confiabilidad se determinó por medio del alfa de Cronbach, con una confiabilidad aceptable para ambos instrumentos. Quero (2010) mencionó que, la confiabilidad se considera cuando existe una consistencia interna del instrumento.

Tabla 2

Confiabilidad por Alfa de Cronbach de la variable Gestión directiva

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	36

Nota: Base de datos.

La tabla 2, indica que el valor del coeficiente alfa de Cronbach es de ,906 para medir la Gestión directiva, lo cual demuestra que existía una consistencia entre los ítems del cuestionario para medir las variables.

Tabla 3

Confiabilidad por Alfa de Cronbach de la variable Compromiso docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	15

Nota: Base de datos.

La tabla 3, indica que el valor del coeficiente alfa de Cronbach es de ,806 para medir el Compromiso docente, lo cual demuestra que existía una consistencia entre los ítems del cuestionario para medir las variables.

3.5 Procedimientos

En la presente investigación se siguió los procedimientos, como en primera instancia, la formulación del problema a investigar, la indagación o búsqueda de datos bibliográficos, el planteamiento de objetivos e hipótesis, la construcción de la matriz de operacionalización de las dos variables, así como de los instrumentos, la validez y la confiabilidad de los instrumentos, el envío de los cuestionarios a los docentes a través del formulario Google, por medio virtual, la recepción y análisis de la información, la presentación de los resultados, la discusión y el planteamiento de las conclusiones.

3.6 Método de análisis de datos

La información o datos obtenidos se analizaron usando la estadística descriptiva y la estadística inferencial, luego de que fueron obtenidos los datos cuantificados y de haber sido ordenados por el software SPSS26. Se presentaron en tablas de frecuencia y porcentajes, los que fueron acompañados de las tablas y/o gráficos e interpretaciones respectivas. Se aplicó la prueba de normalidad Shapiro Wilk para ver si los datos son paramétricos y al no cumplir se aplicó la prueba no paramétrica para medir el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se basó en el código de ética de la universidad; se contó con el consentimiento o aprobación de los participantes involucrados, participando voluntariamente, puesto que se les comunicó el objetivo netamente académico de la investigación.

Así también para la aplicación de los instrumentos se consideró el anonimato de los involucrados o participantes en el llenado de los cuestionarios. Se respetó también la fuente de información, manteniendo con suma discreción la información obtenida, siendo usada sólo para los fines de la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la variable Gestión Directiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	35	85,4	85,4	85,4
	Muy alto	6	14,6	14,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 4 se observó que, respecto a la gestión directiva, el 14.6% de los docentes encuestados la perciben muy alta y el 85.4% la perciben alta

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable Compromiso Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	32	78,0	78,0	78,0
	Muy alto	9	22,0	22,0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 5 por lo que respecta a los resultados en cuanto al compromiso docente, se evidenció que un 22.0% de los docentes encuestados lo perciben muy alto, en tanto que el 78.0% lo perciben alto.

Tabla 6*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Gestión Directiva*

	Gestión pedagógica		Gestión Institucional		Gestión Administrativa		Estilos de liderazgo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Moderado	0	0%	1	2.4%	1	2.4 %	0	0%
Alto	33	80.5%	37	90.2%	36	87.8%	35	85.4%
Muy alto	8	19.5%	3	7.3%	4	9.8%	6	14.6%
Total	41	100%	41	100%	41	100%	41	100%

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 6, con relación a la dimensión de la gestión pedagógica, se observó que el 19.5% de los docentes encuestados la perciben muy alta, en tanto que 80.5% la perciben alta. En lo relacionado a la gestión institucional, se evidenció que el 7.3% del total de encuestados la perciben muy alta, mientras que el 90.2% de los docentes la perciben alta, y un 2.4% la perciben de forma moderada. Asimismo, en cuanto a la obtención de resultados de la gestión administrativa, se observó que el 9.8% de la muestra la percibe muy alta, en tanto que un 87.8% la percibe alta y solo el 2.4% la percibe de forma moderada. Por último, en relación a los estilos de liderazgo, se evidenció que el 14.6% de esta muestra lo perciben muy alto, en tanto que el 85.4% de los docentes encuestados lo perciben alto.

Tabla 7*Gestión Directiva y Compromiso Docente*

			Compromiso Docente		Total
			Alto	Muy alto	
Gestión Directiva	Alto	Recuento	26	9	35
		% del total	63,4%	22,0%	85,4%
Gestión Directiva	Muy alto	Recuento	6	0	6
		% del total	14,6%	0,0%	14,6%
Total		Recuento	32	9	41
		% del total	78,0%	22,0%	100,0 %

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 7, se observó que el 63.4% de los docentes encuestados perciben que cuando la gestión directiva está en un nivel alto, el compromiso docente es alto; asimismo el 14.6% de la muestra consideran que cuando la gestión directiva está en un nivel muy alto, el compromiso docente es alto; en tanto se observó que el 22.0% de los encuestados perciben que cuando la gestión directiva está en un nivel alto, el compromiso docente es muy alto.

Tabla 8

Gestión Pedagógica y Compromiso Docente

		Compromiso Docente		Total	
		Alto	Muy alto		
Gestión Pedagógica	Alto	Recuento	32	1	33
		% del total	78,0%	2,4%	80,5%
Pedagógica	Muy alto	Recuento	0	8	8
		% del total	0,0%	19,5%	19,5%
Total		Recuento	32	9	41
		% del total	78,0%	22,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 8, se evidenció que el 78.0% de los docentes encuestados perciben que cuando la gestión pedagógica está en un nivel alto, el compromiso docente es alto; asimismo el 19.5% de la muestra consideran que cuando la gestión pedagógica está en un nivel muy alto, el compromiso docente es muy alto; en tanto se observó que el 2.4% de los encuestados perciben que cuando la gestión pedagógica está en un nivel alto, el compromiso docente es muy alto.

Tabla 9*Gestión Institucional y Compromiso Docente*

			Compromiso Docente		Total
			Alto	Muy alto	
Gestión Institucional	Moderado	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	2,4%	2,4%
	Alto	Recuento	30	7	37
		% del total	73,2%	17,1%	90,2%
	Muy alto	Recuento	2	1	3
		% del total	4,9%	2,4%	7,3%
Total	Recuento	32	9	41	
	% del total	78,0%	22,0%	100,0%	

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 9, se observó que el 73.2% de los docentes encuestados perciben que cuando la gestión institucional está en un nivel alto, el compromiso docente es alto; asimismo el 4.9% de la muestra consideran que cuando la gestión institucional está en un nivel muy alto, el compromiso docente es alto; en tanto se observó que el 2.4% de los encuestados perciben que cuando la gestión institucional está en un nivel moderado, el compromiso docente es muy alto.

Tabla 10*Gestión Administrativa y Compromiso Docente*

			Compromiso Docente		Total
			Alto	Muy alto	
Gestión Administrativa	Moderado	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	2,4%	2,4%
	Alto	Recuento	29	7	36
		% del total	70,7%	17,1%	87,8%
	Muy alto	Recuento	3	1	4
		% del total	7,3%	2,4%	9,8%
Total	Recuento	32	9	41	
	% del total	78,0%	22,0%	100,0%	

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 10, se evidenció que el 70.7% de los docentes encuestados perciben que cuando la gestión administrativa está en un nivel alto, el compromiso docente es alto; asimismo el 7.3% de la muestra consideran que cuando la gestión administrativa está en un nivel muy alto, el compromiso docente es alto; en tanto se observó que el 2.4% de los encuestados perciben que cuando la gestión administrativa está en un nivel moderado, el compromiso docente es muy alto.

Tabla 11

Estilos de Liderazgo y Compromiso Docente

			Compromiso Docente		Total
			Alto	Muy alto	
Estilos de liderazgo	Alto	Recuento	27	8	35
		% del total	65,9%	19,5%	85,4%
	Muy alto	Recuento	5	1	6
		% del total	12,2%	2,4%	14,6%
Total		Recuento	32	9	41
		% del total	78,0%	22,0%	100,0 %

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 11, se observó que el 65.9% de los docentes encuestados perciben que cuando los estilos de liderazgo están en un nivel alto, el compromiso docente es alto; asimismo el 12.2% de la muestra consideran que cuando los estilos de liderazgo están en un nivel muy alto, el compromiso docente es alto; en tanto se observó que el 19.5% de los encuestados perciben que cuando los estilos de liderazgo están en un nivel alto, el compromiso docente es muy alto.

Análisis inferencial

Para la contrastación de las hipótesis se trabajó con un nivel de significancia de 0.05

Prueba de normalidad

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal.

Tabla 12

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión pedagógica.	,485	41	,000
Gestión Institucional.	,414	41	,000
Gestión Administrativa.	,460	41	,000
Estilos de liderazgo.	,423	41	,000
Gestión Directiva	,423	41	,000

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 12, se observó que los valores de sig = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza H₀, y se acepta la hipótesis alterna, es decir, Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal, siendo no paramétrica, aplicándose la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Hipótesis general

H⁰: No existe relación significativa entre la Gestión Directiva y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.

H^G: Existe relación significativa entre la Gestión Directiva y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.

Nivel de Significancia: 0.05

Tabla 13*Correlaciones Gestión Directiva y Compromiso Docente*

			Gestión Directiva	Compromiso Docente
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,966*
	Gestión Directiva	Sig. (bilateral)	.	,031
		N	41	41
	Compromiso Docente	Coefficiente de correlación	,966*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	41	41

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 13, se observó que el valor de sig.=0,031<0,05 por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta que existe relación significativa entre la Gestión Directiva y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021. Además, el valor Rho de Spearman= ,966*, indicando que la relación entre Gestión Directiva y Compromiso Docente es alta.

Hipótesis específica 1

H⁰: No existe relación significativa entre la Gestión Pedagógica y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.

H^{E1}: Existe relación significativa entre la Gestión Pedagógica y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.

Nivel de Significancia: 0.05

Tabla 14*Correlaciones Gestión Pedagógica y Compromiso Docente*

			Gestión Pedagógica	Compromiso Docente
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	0.928**
	Gestión Pedagógica	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Compromiso Docente	Coefficiente de correlación	,928	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 14, se observó que el valor de sig.=0,000<0,05 por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta que existe relación significativa entre la Gestión Pedagógica y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021. Además, el valor Rho de Spearman= 0.928**, indicando que la relación entre Gestión Pedagógica y Compromiso Docente es alta.

Hipótesis específica 2

H⁰: No existe relación significativa entre la Gestión Institucional y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.

H^{E2}: Existe relación significativa entre la Gestión Institucional y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.

Nivel de Significancia: 0.05

Tabla 15*Correlaciones Gestión Institucional y Compromiso Docente*

			Gestión Institucional	Compromiso Docente
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	, 0.977**
	Gestión Institucional	Sig. (bilateral)	.	,023
		N	41	41
	Compromiso Docente	Coefficiente de correlación	,977	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	41	41

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 15, se señaló que el valor de sig.=0,023<0,05 por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta que existe relación significativa entre la Gestión Institucional y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021. Además, el valor Rho de Spearman= 0.977**, indicando que la relación entre Gestión Institucional y Compromiso Docente es alta.

Hipótesis específica 3

H⁰: No existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.

H^{E3}: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.

Nivel de Significancia: 0.05

Tabla 16*Correlaciones Gestión Administrativa y Compromiso Docente*

			Gestión Administrativa	Compromiso Docente
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0.911**
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	41	41
Spearman	Compromiso Docente	Coeficiente de correlación	,911	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	41	41

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 16, se evidenció que el valor de sig.=0,039<0,05 por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta que existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021. Además, el valor Rho de Spearman= 0.911**, señalando que la relación entre Gestión Administrativa y Compromiso Docente es alta.

Hipótesis específica 4

- H⁰: No existe relación significativa entre Estilos de Liderazgo y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.
- H^{E4}: Existe relación significativa entre Estilos de Liderazgo y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.

Nivel de Significancia: 0.05

Tabla 17*Correlaciones Estilos de Liderazgo y Compromiso Docente*

			Estilos de Liderazgo	Compromis o Docente
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0.95**
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	41	41
	Compromiso Docente	Coefficiente de correlación	,95	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	41	41

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 17, se observó que el valor de sig.=0,047<0,05 por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta que existe relación significativa entre Estilos de Liderazgo y Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021. Además, el valor Rho de Spearman= 0.95**, señalando que la relación entre Estilos de Liderazgo y Compromiso Docente es alta.

V. DISCUSIÓN

Después de ejecutar un análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional de las 2 variables de estudio, se pudo señalar la relación que existe entre la gestión directiva y compromiso docente en una institución educativa del distrito de El Agustino. Se llegó a precisar que, el valor de significancia $=,031 < 0,05$, lo cual evidencia que existe relación entre las variables del estudio, analizando el coeficiente de Rho de Spearman que resulta $= 0,966^*$; se observa entonces una correlación positiva significativa alta. Esto quiere decir que, la Gestión directiva se relaciona con el Compromiso docente y que por consecuencia dependerá en gran manera de la gestión pedagógica, institucional, administrativa y estilos de liderazgo que aplique el director, para lograr un compromiso docente tanto afectivo, de continuidad y normativo.

Asimismo, los resultados obtenidos se relacionan con lo hallado por, Segura (2019), quien en su estudio de tesis estableció la relación significativa existente entre el Compromiso laboral con la Gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Huarochirí 2019, ya que en todos los casos existieron índices de significancia inferiores al 0.05 pto., y se encontraron correlaciones de (Rho de Spearman = 0.940, para el compromiso de continuidad, de 0.923 para el compromiso afectivo, 0.931 pto. en el caso del compromiso laboral y de 0.837 pto. para el compromiso normativo; sig.= 0.000); esto se traduce en que el líder pedagógico o autoridad de la institución educativa promueva una línea de soporte al docente, lo cual contribuya a aumentar el nivel de compromiso en sus labores, repercutiendo por ende en aumentar la gestión del conocimiento, así como el grado de compromiso laboral. Como bien lo expresó Ramírez (2010), que el compromiso se da en respuesta a la instauración de actitudes reflexivas y acciones de trabajo, en virtud del grado de responsabilidad asumido.

Por otro lado se tuvo una relativa coincidencia con el estudio de Pocco (2018), quien expresa que se da una relación directa y moderada, con un Rho de Spearman = 0,541 entre el Compromiso docente tanto afectivo, como de continuidad y el normativo para con el Desempeño pedagógico; observándose

un compromiso docente con un nivel alto de 62,5% y un desempeño pedagógico de 81,3%; generando una implicancia que se ve reflejada en lo pedagógico con un destacado desempeño, vale decir que un nivel de compromiso afectivo adecuado de los docentes en la institución se observará fehacientemente en el desarrollo de su labor pedagógica; puesto que el compromiso afectivo de los docentes se traduce en un destacado desempeño pedagógico; para el compromiso de continuidad este implica que el personal docente exprese su deseo de permanencia, entrelazando más el vínculo que lo une a la institución; mientras que el compromiso normativo se observa que el personal docente refleja un desempeño destacado, en relación a las responsabilidades o acciones educativas, dentro de un marco legal; en vista de lo cual, el directivo, para mejorar el nivel de compromiso docente, debe considerar los aspectos como el “Compromiso afectivo”, generando una autorreflexión y promoviendo que el docente esté plenamente consciente acerca de los retos a enfrentar en la institución educativa como señalan Meller y Allen (1991); así como también esté dispuesto a superar los problemas institucionales, evidenciando una predisposición para hacerles frente; en cuanto al “Compromiso de continuidad” urge que el docente tenga claro que, la institución educativa realmente justiprecia su labor como docente y que para ello es de real importancia contar con sus servicios, puesto que si su decisión fuera el alejarse de la institución educativa, esto le afectaría; por último, para elevar la calidad educativa, es decir el nivel de la enseñanza aprendizaje, el “Compromiso normativo”, en donde el docente se dispone al cumplimiento de acciones y/o responsabilidades que asumió, cumpliendo con voluntad propia, convicción, esmero y dedicación.

Así también se concuerda con Salazar (2018), quien en su tesis esboza que el nivel de Satisfacción laboral fue de 70,96% y el grado de Compromiso organizacional fue de 69,91%, observándose una relación significativa entre las dos variables del trabajo de investigación. Por lo que también se identificó la significancia en la relación entre nuestras variables Gestión directiva y el Compromiso Docente, por lo que se expresa categóricamente, que sí existe una relación directa entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional

en la institución; es decir, si el docente observa que no hay una valoración de su labor, si se siente poco satisfecho o descontento, esto generará posibles ausencias, poco dinamismo en sus labores, entre otros; lo cual resalta la importancia de fortalecer el compromiso de continuidad, siendo de suma importancia que el docente considere y valore la institución educativa en la cual se desenvuelve, teniendo en cuenta el tiempo de permanencia que ha tenido en ella, así como su esfuerzo dedicado, lo cual resulta en una inversión a futuro, que redundará en ser reconocidos como valiosos profesionales, quienes por medio de su ejercicio docente, contribuyen eficientemente al desarrollo de habilidades y capacidades de los estudiantes y logros de aprendizaje en general como lo así también, cuando el docente tiene un panorama más amplio y es consciente de los retos que debe asumir, como también de los problemas que se suscitan al interior de la institución educativa; se evidenciará una mayor predisposición para enfrentarlos; por otro lado, el docente comprende que si tomara la decisión de abandonar la institución educativa en la cual labora, su vida sería afectada, dado el tiempo que ha dedicado a su labor en ella, así como el esfuerzo desplegado, mayor aún, si es que siente y observa el justiprecio que se le asigna a su desempeño laboral, como también el sentirse parte indispensable de la comunidad educativa, que coadyuvan en la mejora de la calidad educativa que ofrece la institución, y finalmente, que el docente valore también las fortalezas de la institución educativa misma, en cuanto a lo que le ofrece como un adecuado clima laboral, camaradería e intercambio de experiencias entre colegas, entre otros, lo cual lo haga desistir si es que está pensando abandonar la institución.

De la misma manera, González (2019), concluyó que existe una relación significativa entre Liderazgo directivo y Compromiso docente, al obtener la significancia en comparación menor a 0.01 ($p=0.000$); menciona en su tesis que existe un grado de relación significativo entre liderazgo directivo y compromiso docente; el autor también halló que, el ejercicio de la docencia es influenciado por el liderazgo y que la relación entre liderazgo directivo y la institución educativa es medio, del mismo modo el vínculo entre líder directivo y la profesión de la docencia es positiva; sin embargo, esta vinculación es débil y

por ende su influencia ejercida es mínima para la dimensión investigada en el presente trabajo, existiendo una relación significativa alta entre líder directivo y compromiso docente. Así también, cuando la institución educativa promueve una línea direccional institucional para afianzar la forma en que se imparte la enseñanza, permitirá ofertar un adecuado servicio educativo a los estudiantes; para ello es de suma importancia conocer la forma cómo se gestiona al interior de la institución, comprobando si existe un nivel óptimo de administración y, de no ser así, realizar las correcciones pertinentes para optimizar las labores, en favor de la eficiencia de la labor docente; por ello el líder pedagógico o autoridad de la institución educativa, establece y ofrece capacitación y actualización docente, para a su vez lograr un mayor compromiso docente, en vista de la consideración y preocupación que le demuestran, tanto por él, como profesional, como por su labor; y para que la retroalimentación sea la mejor entre el directivo y los docentes, se establecerá una comunicación fluida para que las funciones se descentralicen, lo cual permitirá que las sugerencias de los docentes sean escuchadas y aceptadas, generando vínculos empáticos.

Asimismo, se guarda cierta similitud con el estudio de Acuña y Bolívar (2019), quienes concluyeron en determinar la relación directa y significativa existente entre ambas variables estudiadas, Estilos de Liderazgo y Gestión de los directivos ($r=.353^*$, $p<0.015$), manifestaron en su tesis que el estilo de liderazgo predominante es el democrático y que los estilos de liderazgo son esenciales para que se desarrolle una adecuada gestión educativa; como señala MINEDU (2014), en el documento de lineamientos Marco de Buen Desempeño del Directivo, que el liderazgo pedagógico trasciende de tal forma, que promueve el cumplimiento de objetivos; puesto que el liderazgo como capacidad atribuida a una persona, genera conciencia en los demás, cuyo fin será el que ejecuten acciones de forma voluntaria, para el logro de metas, como señala Robbins (2004).

Así también se tuvo coincidencia con Blas (2017), quien en su trabajo de estudio, concluye en que sí existe una relación entre las variables Gestión del director y Clima organizacional, en donde la gestión del director se percibe a un nivel alto por el 67,78% y el clima institucional a un nivel medio alto por el

64,44%, tanto en la dimensión gestión institucional, como en la dimensión gestión pedagógica, la dimensión de gestión administrativa y la dimensión gestión comunicación para con el clima organizacional, por lo que se establece que esta es positiva y directa, lo cual menciona el autor que, luego del estudio o análisis de las variables, al haber obtenido ese nivel de relación, es necesario comprometerse a diseñar actividades cuyo propósito sea conseguir la fidelidad en la gestión del directivo y los docentes de la institución educativa, por medio de actividades académicas para apuntalar y/o fortalecer los resultados de los equipos de trabajo; así también es de importancia que la imagen de la gestión directiva se fortalezca por medio de actividades o eventos en que se interrelacionen directivos y docentes, para así optimizar la percepción del compromiso con los objetivos de la institución educativa, cumpliendo la función del acompañamiento pedagógico que induzca al compromiso con los fines netamente de la entidad.

Sin embargo, la relación no siempre es significativa, para el caso de Villareal (2019), el autor estableció la relación significativa entre ambas variables Gestión directiva y Motivación laboral; el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,509 (Sig.=0,002<0,01), señalando una correlación moderada a nivel 0,01 entre ambas variables, señalando para gestión directiva un 75% y para motivación laboral un 67%, evidenciando que existe una correlación moderada a nivel 0,01 entre ambas variables; esgrimiéndose que, si la gestión directiva gestiona la motivación laboral, debe considerar además, sus factores externos; dentro del estudio se exhorta al personal directivo de la unidad educativa, poner énfasis en factores que podrían mejorarse, tales como: dar autonomía y la libertad necesaria al personal para realizar las labores encomendadas, preocuparse más por el desarrollo profesional y preparación de sus colaboradores, transmitir más seguridad de estabilidad laboral, reconocer el trabajo de sus colaboradores públicamente si es necesario y propiciar relaciones interpersonales cordiales para lograr los objetivos propuestos, así como también desarrollar estudios investigativos sobre la motivación laboral dentro de las entidades públicas, para propiciar conocimientos que coadyuven a

mejorar el desempeño del personal, factor indispensable para la optimización del servicio que brindan las instituciones de dependencia estatal.

Por su parte, siendo el mismo caso para Aucasi (2018), en su tesis el autor expone como resultados que mediante el estadígrafo Tau b de Kendall Se ejecutó el estadígrafo Tau b de Kendall con una significancia del 5% (0,05). Los resultados concluyeron que existe una moderada correlación entre dichas variables ($t_b=0,667$; $p=0,000<0,05$), el 79,2% señaló estar de acuerdo con el liderazgo directivo y el 73,6% manifestó observar un alto nivel del clima institucional; lo cual permiten concluir que existe correlación moderada entre el liderazgo directivo y el clima institucional, así como la comunicación en las instituciones educativas, resaltando de todos modos lo importante que es la motivación, la confianza y la participación en las instituciones educativas; por lo que los líderes pedagógicos o autoridades de las entidades educativas deben fortalecer su propio liderazgo directivo en sus respectivas instituciones educativas, así como estar a la vanguardia de los avances y/o cambios en el campo educativo, cuyo fin sea la mejora en los niveles de logros de los estudiantes; por lo que respecta a los docentes de las instituciones, consolidando y/o fortaleciendo el clima de la institución educativa en sus aspectos de la comunicación, la motivación laboral, la confianza y la participación activa, con el propósito de lograr una adecuada y efectiva convivencia, así como lograr una mejora en la calidad educativa en la institución educativa pertinente; finalmente se acrecienta la importancia de que se cuente con docentes con un perfil idóneo, con vocación, plenamente capacitados y comprometidos, a fin de que se desenvuelvan y coadyuven en el ejercicio de un liderazgo directivo pedagógico adecuado.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se llegó a establecer la relación entre Gestión Directiva y Compromiso Docente, ya que los resultados estadísticos demuestran que el p-valor es $0,031 < 0.05$, rechazando la hipótesis nula y concluyendo que existe relación significativa (valor Rho de Spearman= $0,966^*$) entre ambas variables de estudio.

Segundo: Se llegó a establecer la relación entre Gestión Pedagógica y Compromiso Docente, ya que los resultados estadísticos demuestran que el p-valor es $0,000 < 0.05$, rechazando la hipótesis nula y concluyendo que existe relación significativa (valor Rho de Spearman= $0,928$) entre la dimensión de la variable 1 y la variable 2.

Tercero: Se llegó a establecer la relación entre Gestión Institucional y Compromiso Docente, ya que los resultados estadísticos demuestran que el p-valor es $0,023 < 0.05$, rechazando la hipótesis nula y concluyendo que existe relación significativa (valor Rho de Spearman= $0,977^{**}$) entre la dimensión de la variable 1 y la variable 2.

Cuarto: Se llegó a establecer la relación entre Gestión Administrativa y Compromiso Docente, ya que los resultados estadísticos demuestran que el p-valor es $0,039 < 0.05$, rechazando la hipótesis nula y concluyendo que existe relación significativa (valor Rho de Spearman= $0,911^{**}$) entre la dimensión de la variable 1 y la variable 2.

Quinto: Se llegó a establecer la relación entre Estilos de Liderazgo y Compromiso Docente, ya que los resultados estadísticos demuestran que el p-valor es $0,047 < 0.05$, rechazando la hipótesis nula y concluyendo que existe relación significativa (valor Rho de Spearman= $0,95^{**}$) entre la dimensión de la variable 1 y la variable 2.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En referencia a la gestión directiva propiamente del director, desarrollar habilidades de coaching que le permita mantenerse plenamente competente, para ejercer en la institución educativa, una escucha activa, generando confianza, promoviendo la reflexión, ofreciendo una retroalimentación de calidad; así como el planificar y ejecutar acciones de gestión en forma eficaz, eficiente y efectiva; que conlleve a un óptimo y adecuado compromiso docente.

Segunda: En cuanto a la gestión pedagógica, promover e impulsar propuestas o proyectos de innovación en referencia al quehacer educativo, desarrollando prácticas que impulsen el proceso de enseñanza aprendizaje, la diversificación curricular; así como los programas y estrategias metodológicas y didácticas, a cargo del docente de aula, gestionando así, su adecuado y óptimo compromiso con los estudiantes y a nivel general con la institución educativa.

Tercera: En lo relacionado a la gestión institucional, revalorizar la labor docente por parte del directivo; considerando esa labor como una entrega, como un compromiso e identificación del docente con los fines y objetivos de la institución educativa; justipreciando el despliegue de las competencias, habilidades y fortalezas del docente en favor de la mejora de la calidad educativa, lo cual redundará en un elevado nivel del logro de los aprendizajes por los estudiantes.

Cuarta: En relación a la gestión administrativa en la institución educativa, organizar y ejecutar diversos eventos pedagógicos y/o académicos, de capacitación y/o actualización docente, para así lograr un óptimo y fortalecido empoderamiento de las facultades en el campo pedagógico; esgrimiendo así su vocación de servicio y compromiso docente con sus estudiantes y de modo general con la institución educativa en donde labora.

Quinta: En referencia al liderazgo directivo, se recomienda considerar permanentemente que, éste cumple un importante y significativo rol a nivel de institución educativa, el cual redundará en los cambios para bien que se efectúen en la calidad de práctica educativa y compromiso docente, repercutiendo por ende en la calidad de aprendizajes de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Abd, N., Darmawan, I., & Keeves, J. (2010). The influence of culture on teacher commitment. *Social Psychology of Education*, 13 (2), 185–205. <https://doi.org/10.1007/s11218-009-9109-z>
- Acuña, A. & Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. [Tesis de maestría, Universidad de la Costa]. Repositorio de CUC. <http://hdl.handle.net/11323/5172>
- Aldana, J. (2013). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. A., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Atak, M. (2011). A research on the relation between organizational commitment and learning organization. *African Journal of Business Management*, 5 (14), 5612-5616. <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Aucasi, G. (2018). *Liderazgo directivo y clima institucional en instituciones educativas públicas del distrito de Santillana. Huanta, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19537>
- Barraza, A. & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior Innovación Educativa. *Innovación Educativa*, 8 (45), 20-35. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Behar, D. (2008). *Libro Metodología Investigación*. Editorial Shalom. <https://es.calameo.com/read/004416166f1d9df980e62>
- Blas, W. (2017). *Gestión del director y el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9108>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de La Investigación Científica*, 1st edition. Editorial San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Unesco. <http://files.7o- semestre.webnode.mx/200000184-5e8c65f84a/problemas%20de%20gestion%20educativa%20en%20america%20latian.pdf>

- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos.*, 8th edition. McGraw-Hill.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiliquinga, E. (2012). La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán. *Visión Empresarial* (2), 106-115. <https://doi.org/10.32645/13906852.307>
- Choi, P. & Fan, S. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and Teacher Education.*, 25 (5), 767-777. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.01.005>
- Contreras, L. (1998). *Marco Teórico sobre concepciones acerca de la enseñanza y el aprendizaje de la matemática. Capítulo 2.*
<http://www.uhu.es/luis.contreras/tesistexto/cap2.htm>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19 (33), 229-247. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Corredor, C. (2000). La gestión escolar: los proyectos pedagógicos y la evaluación en el contexto venezolano. *Acción Pedagógica.*, 9 (1-2), 24-32.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2973281.pdf>
- Crosswell, L. & Elliott, R. (2004). Committed Teachers, Passionate Teachers: The Dimension Of Passion Associated with Teacher Commitment and Engagement. *AARE Conference 2004. Australian Association for Research in Education*, 1-12. <https://eprints.qut.edu.au/968/>
- Cruzata Martínez, A. & Rodríguez Zaldívar, I. (2016). La gestión en las instituciones educativas: enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. *Revista de Gobierno y Gestión Pública*, 3 (10), 1-10.
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/31>
- Day, C. & Qing, G. (2009). *Teachers' Emotions: Well-Being and Effectiveness.* Advances in Teacher Emotion Research. Springer.
https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0564-2_2
- Frigerio, G., Poggi, M., & Tiramonti, G. (1992). *Las Instituciones educativas, Cara y ceca: Elementos para su comprensión.* Troquel Educación. Serie FLACSO-Acción. <http://institutocienciashumanas.com/wp-content/uploads/2020/03/Frigerio-Poggi.Las-instituciones-educativas-Cara-y-Ceca.pdf>
- Fuentealba, R. & Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios pedagógicos (Valdivia).*, 40 (especial), 257-273. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000200015>
- García, F., Alfaro, A., Hernández, A., & Molina, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones.

Revista Clínica de Medicina de Familia., 1 (5), 232-236.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169617616006>

- Gómez-Chipana, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (6), 478-483.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-474.pdf>
- González, M. (2019). *Liderazgo directivo y su relación con el compromiso docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal "Humberto Moré", Guayaquil, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42473>
- Gupta, M. & Kulshreshtha, P. (2009). Professional Commitment of The Primary School Teachers – A Comparative Study. *The Primary Teacher.*, 34 (3), 80-86.
<https://nroer.gov.in/home/file/readDoc/595f191b16b51c5a7008f811/10.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*, 2nd edition. McGraw-Hill.
http://jbposgrado.org/material_seminarios/HSAMPIERI/Metodologia%20Sampieri%205a%20edicion.pdf
- Kwan, Y. (2012). The Relationship between the Catholic Teacher's Faith and Commitment in the Catholic High School. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice.*, 15 (2), 117-139.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ969986.pdf>
- Latorre, A., Del Rincón, D., & Arnal, J. (2005). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Ediciones Experiencia.
- Manguzzato, M. & Renau, J. (1993). *La Dirección Estratégica "Un enfoque innovador del Managment"*. Euroed.
- Martínez, A. (2008). *Metodología de la investigación educativa. Módulo del Programa de Doctorado 700H Psicología de la Educación y Desarrollo Humano de la Universidad de València*. ISPP Crea.
- Mendoza, Y. (2018). *Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018*. [Tesis Universidad César Vallejo] Universidad de Cesar Vallejo. Repositorio Digital Institucional Universitario.
https://repositorio.ucv.edu.pe/%20bitstream/handle/UCV/32639/mendoza_a_y.pdf
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review.*, 1 (1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ministerio de Educación [MINEDU] (2011). *Manual de gestión para directores de las Instituciones Educativas.*, 1st edition. Representación de la UNESCO en Perú. http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/cAQOmpFe4KmbCX0sY38aAF_MANUAL_DE_GESTION_PARA_DIRECTORES_DE_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS.pdf

- Ministerio de Educación [MINEDU] (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuela*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación [MINEDU] (2019). *Guía para la Elaboración del Proyecto Educativo Institucional y del Plan Anual de Trabajo de las Instituciones Educativas de Educación Básica*.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6634>
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.*, 7 (13), 562-589.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es
- Morrow, P. (2003). Redundancia de concepto en investigación de organización: el caso de compromiso de trabajo. *Acedemy of Management Review*, 8 (3), 486-500.
- Mujica, R. (2016). La Gestión y las herramientas gestión en la educación. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 4 (2), 3-13. <https://orcid.org/0000-0002-2602-5199>
- Nias, J. (2006). 'Commitment' and Motivation in Primary School Teachers. *Educational Review*, 33 (3), 182-190.
<https://doi.org/10.1080/0013191810330302>
- Pocco, A. (2018). *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en las intituciones educativas 40025 Santa Dorotea-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional Digital UNJBG. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3498>
- Pizaro, J. (2013). *Métodos cuantitativos en la planificación y evaluación educativa*. Grin. <https://www.grin.com/es/e-book/189250/metodos-cuantitativos-en-la-planificacion-y-evaluacion-educativa>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12 (2), 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Ramírez, I. (2011). El compromiso ético del docente. *Revista Ibero Americana de Educación*, 55 (2), 1-6. <https://doi.org/10.35362/rie5521605>
- Rivas Plata, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7022>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional.*, 13th edition. Pearson Educación Prentice Hall.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf

- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN.
<http://hdl.handle.net/10644/6348>
- Segura, L. (2019). *Compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Digital Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40141>
- Selamat, N. & Nordin, N. (2014). Teacher's commitment and emotional intelligence: evidence from Malaysian schools. *International journal of Science Commerce and Humanities.*, 2 (3), 49-59.
- Tovar, T. (2009). El Proyecto Educativo Nacional: punto de partida, punto de quiebre y punto de llegada. In R. Cuenca (Ed), *La educación en los tiempos del APRA: Balance 2006-2009* (pp. 143–166). Foro Educativo.
https://www.academia.edu/3165920/El_Proyecto_Educativo_Nacional_punto_de_partida_punto_de_quiebre_y_punto_de_llegada
- UNESCO. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe : un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. Imbunche Ediciones Ltda.
<http://hdl.handle.net/20.500.12799/4188>
- Unicef (2018). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.
<https://unesdoc.unicef.org/ark:/48223>
- Vázquez Toledo, S., Liesa Orús, M., & Bernal Agudo, J. (2016). El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos de España. *Perfiles Educativos*, 48 (151), 158-174.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000100158&lng=es&tlng=es
- Villarreal, D. (2019). *Gestión directiva y motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Digital Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/35633>
- World Economic Forum (2018). *Education*. <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/competitiveness-rankings/#series=GCI.A.04.02>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
Gestión Directiva	La gestión directiva entraña una organización sistémica vinculada a diversas áreas de la escuela y la comunidad educativa en general (Frigerio et al., 1992)	Es el direccionamiento de las tareas o actividades en el ámbito educativo, a fin de mejorar la gestión o la conducción para un sostenimiento pleno de la institución educativa.	Gestión pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar el logro de aprendizaje de los estudiantes. - Monitorear y asesorar la práctica pedagógica. - Desarrollar círculos de inter aprendizaje. 	1-12	Ordinal politómica de tipo: Escala de likert (Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Medianamente de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo)	Moderado Alto Muy alto
			Gestión Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la formación de equipos pedagógicos. - Involucrar a la familia. - Reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas. 	13-22		
			Gestión Administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar a la institución educativa para facilitar el trabajo pedagógico. - Cumplir la normatividad y supervisión de las funciones. 	23-32		
			Estilos de liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> - Evidenciar un estilo autoritario o democrático. 	33-36		
Compromiso Docente	El compromiso docente se esboza como un estado psicológico observable entre el trabajador y la organización, influye además en continuar en la organización o dejarla. (Meyer y Allen, 1991),	Es el nivel o grado en que se involucra el docente en su institución educativa y cómo actúa para favorecer situaciones de enseñanza aprendizaje en los estudiantes.	Compromiso afectivo.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega laboral, empatía. 	1-5	Ordinal politómica de tipo: Escala de likert (Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Medianamente de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo)	Moderado Alto Muy alto
			Compromiso de continuidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Fuente de ingresos, oportunidad laboral. 	6-10		
			Compromiso normativo.	<ul style="list-style-type: none"> - Valores, ética laboral. 	11-15		

Anexo 2: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DIRECTIVA Y COMPROMISO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE EL AGUSTINO, 2021.

AUTOR: JESSICA ROMERO ABANTO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA				
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la Gestión Directiva y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE1: ¿Qué relación existe entre la Gestión Pedagógica y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021? PE2: ¿Qué relación existe entre la Gestión Institucional y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021? PE3: ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021? PE4: ¿Qué relación existe entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación entre la Gestión Directiva y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE1: Establecer la relación entre la Gestión Pedagógica y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021. OE2: Establecer la relación entre la Gestión Institucional y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021. OE3: Establecer la relación entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021. OE4: Establecer la relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la Gestión Directiva y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS HE1: Existe relación significativa entre la Gestión Pedagógica y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021. HE2: Existe relación significativa entre la Gestión Institucional y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021. HE3: Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021. HE4: Existe relación significativa entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Docente en una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021.	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Gestión pedagógica	*Gestionar el logro de aprendizaje de los estudiantes *Monitorear y asesorar la práctica pedagógica *Desarrollar círculos de inter aprendizajes	1-12	Ordinal politémica de tipo: Escala de likert (Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Medianamente de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo)	Moderado Alto Muy alto
			Gestión institucional	*Promover la formación de equipos pedagógicos *Involucrar a la familia *Reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas	13-22		
			Gestión administrativa	*Organizar a la institución educativa para facilitar el trabajo pedagógico *Cumplir la normatividad y supervisión de las funciones	23-32		
Estilos de liderazgo	*Evidenciar un estilo autoritario o democrático	33-36					
VARIABLE 2: COMPROMISO DOCENTE							
DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
Compromiso Afectivo	*Entrega laboral, empatía	1-5	Ordinal politémica de tipo: Escala de likert (Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Medianamente de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo)	Moderado Alto Muy alto			
Compromiso de Continuidad	*Fuente de ingresos, oportunidad laboral	6-10					
Compromiso Normativo	*Valores, ética laboral	11-15					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Enfoque de Investigación: Cuantitativo.	Población: estuvo constituida por 41 docentes de una institución educativa del distrito de El Agustino, 2021	TÉCNICA:	Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> - Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizó Juicio de expertos - Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizó ALFA CRONBACH
Tipo de la Investigación: Básico	Muestra: por ser la población un número manejable, la muestra fue censal, no se aplicó muestreo pues no hubo selección de muestra	INSTRUMENTO:	Cuestionario	
Diseño: No experimental Nivel de Investigación: Correlacional		ESCALA DE MEDICIÓN:	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
Corte de Investigación: Transversal		TIPO:	Escala de Likert Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Medianamente de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo)	Para contrastación de hipótesis se usó: Rho de Spearman Y el programa estadístico SPSS 26

Anexo 3: Instrumentos de Recolección de Datos

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SOBRE “GESTIÓN DIRECTIVA”

A continuación, encontrará algunos enunciados con respecto a la Gestión Directiva. Favor de leer atentamente y marcar con una “X” la respuesta que más se aproxime a su preferencia, en relación al grado de acuerdo o desacuerdo.

ESCALA DE MEDICIÓN	
1	Totalmente en desacuerdo.
2	En desacuerdo.
3	Medianamente de acuerdo.
4	De acuerdo.
5	Totalmente de acuerdo.

ITEMS		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Gestión Pedagógica						
1	El director se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la institución educativa.	1	2	3	4	5
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	1	2	3	4	5
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	1	2	3	4	5
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.	1	2	3	4	5
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
7	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.	1	2	3	4	5
8	El director promueve el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
9	El director logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	1	2	3	4	5
10	El director lograr los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión.	1	2	3	4	5
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.	1	2	3	4	5
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Gestión Institucional						
13	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.	1	2	3	4	5
14	El director demuestra una comunicación horizontal.	1	2	3	4	5
15	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
16	La Institución Educativa tiene el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	1	2	3	4	5
17	La Institución Educativa aplica el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	1	2	3	4	5

18	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.	1	2	3	4	5
19	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	1	2	3	4	5
20	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.	1	2	3	4	5
21	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	1	2	3	4	5
22	El director fomenta y logra la colaboración, participación del docente para actividades académicas y administrativas.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Gestión Administrativa						
23	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
24	El director es imparcial para sancionar las faltas e incumplimientos del docente.	1	2	3	4	5
25	El director se actualiza y capacita permanentemente.	1	2	3	4	5
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.	1	2	3	4	5
27	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.	1	2	3	4	5
28	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.	1	2	3	4	5
29	El director es emprendedor, laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
30	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la Institución Educativa.	1	2	3	4	5
31	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos, materiales de la institución para una mejor labor educativa.	1	2	3	4	5
32	El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.	1	2	3	4	5
Dimensión 4 Estilos de Liderazgo						
33	El director muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar).	1	2	3	4	5
34	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones.	1	2	3	4	5
35	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario.	1	2	3	4	5
36	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida.	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SOBRE “COMPROMISO DOCENTE”

A continuación, encontrará algunos enunciados con respecto a la Gestión Directiva. Favor de leer atentamente y marcar con una “X” la respuesta que más se aproxime a su preferencia, en relación al grado de acuerdo o desacuerdo.

ESCALA DE MEDICIÓN	
1	Totalmente en desacuerdo.
2	En desacuerdo.
3	Medianamente de acuerdo.
4	De acuerdo.
5	Totalmente de acuerdo.

ITEMS		1	2	3	4	5
Dimensión 1: COMPROMISO AFECTIVO						
1	Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	1	2	3	4	5
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.	1	2	3	4	5
4	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.	1	2	3	4	5
5	La institución educativa significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
6	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5
7	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.	1	2	3	4	5
8	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	1	2	3	4	5
9	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.	1	2	3	4	5
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: COMPROMISO NORMATIVO						
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.	1	2	3	4	5
12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	1	2	3	4	5
13	Me sentiría culpable si dejar la institución educativa ahora.	1	2	3	4	5
14	La institución educativa merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
15	No abandonaré la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4: Certificado de Validez de Contenido del Instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Gestión Pedagógica							
1	El director se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.	Si		Si		Si		
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la institución educativa.	Si		Si		Si		
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	Si		Si		Si		
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	Si		Si		Si		
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.	Si		Si		Si		
6	El director toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la Institución Educativa.	Si		Si		Si		
7	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.	Si		Si		Si		
8	El director promueve el trabajo en equipo.	Si		Si		Si		
9	El director logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	Si		Si		Si		
10	El director lograr los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión.	Si		Si		Si		
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.	Si		Si		Si		
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la Institución Educativa.	Si		Si		Si		
	Dimensión 2: Gestión Institucional							
13	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.	Si		Si		Si		

14	El director demuestra una comunicación horizontal.	Si		Si		Si		
15	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Institución Educativa.	Si		Si		Si		
16	La Institución Educativa tiene el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	Si		Si		Si		
17	La Institución Educativa aplica el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	Si		Si		Si		
18	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.	Si		Si		Si		
19	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	Si		Si		Si		
20	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.	Si		Si		Si		
21	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	Si		Si		Si		
22	El director fomenta y logra la colaboración, participación del docente para actividades académicas y administrativas.	Si		Si		Si		
Dimensión 3: Gestión Administrativa								
23	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.	Si		Si		Si		
24	El director es imparcial para sancionar las faltas e incumplimientos del docente.	Si		Si		Si		
25	El director se actualiza y capacita permanentemente.	Si		Si		Si		
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.	Si		Si		Si		
27	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.	Si		Si		Si		
28	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.	Si		Si		Si		
29	El director es emprendedor, laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	Si		Si		Si		

30	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la Institución Educativa.	Sí		Sí		Sí	
31	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos, materiales de la institución para una mejor labor educativa.	Sí		Sí		Sí	
32	El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.	Sí		Sí		Sí	
Dimensión 4: Estilos de Liderazgo							
33	El director muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar).	Sí		Sí		Sí	
34	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones.	Sí		Sí		Sí	
35	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario.	Sí		Sí		Sí	
36	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida.	Sí		Sí		Sí	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Mg. Gardenia Bustamante Romani

DNI.: N° 09329599

Especialidad del Validador: Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 12 de Octubre del 2021



Mg. Gardenia Bustamante Romani
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN UGEL 05

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE**

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Compromiso afectivo							
1	Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.	Si		Si		Si		
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	Si		Si		Si		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.	Si		Si		Si		
4	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.	Si		Si		Si		
5	La institución educativa significa personalmente mucho para mí.	Si		Si		Si		
	Dimensión 2: Compromiso de Continuidad							
6	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	Si		Si		Si		
7	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.	Si		Si		Si		
8	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	Si		Si		Si		
9	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.	Si		Si		Si		
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	Si		Si		Si		
	Dimensión 3: Compromiso Normativo							
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.	Si		Si		Si		
12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	Si		Si		Si		
13	Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.	Si		Si		Si		

14	La institución educativa merece mi lealtad.	Sí		Sí		Sí	
15	No abandonaría la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	Sí		Sí		Sí	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Mg. Gardenia Bustamante Romani

DNI.: N°09329599

Especialidad del Validador: Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 12 de Octubre del 2021



Mg. Gardenia Bustamante Romani
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN NIVEL O5

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA**

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Gestión Pedagógica							
1	El director se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la institución educativa.	X		X		X		
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	X		X		X		
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	X		X		X		
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.	X		X		X		
6	El director toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la Institución Educativa.	X		X		X		
7	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
8	El director promueve el trabajo en equipo.	X		X		X		
9	El director logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	X		X		X		
10	El director lograr los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión.	X		X		X		
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.	X		X		X		
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la Institución Educativa.	X		X		X		
	Dimensión 2: Gestión Institucional							

13	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.	X		X		X		
14	El director demuestra una comunicación horizontal.	X		X		X		
15	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Institución Educativa.	X		X		X		
16	La Institución Educativa tiene el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	X		X		X		
17	La Institución Educativa aplica el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	X		X		X		
18	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.	X		X		X		
19	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	X		X		X		
20	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.	X		X		X		
21	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
22	El director fomenta y logra la colaboración, participación del docente para actividades académicas y administrativas.	X		X		X		
	Dimensión 3: Gestión Administrativa							
23	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
24	El director es imparcial para sancionar las faltas e incumplimientos del docente.	X		X		X		
25	El director se actualiza y capacita permanentemente.	X		X		X		
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.	X		X		X		
27	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.	X		X		X		
28	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.	X		X		X		

29	El director es emprendedor, laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X	
30	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la Institución Educativa.	X		X		X	
31	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos y materiales de la institución para una mejor labor educativa.	X		X		X	
32	El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.	X		X		X	
Dimensión 4: Estilos de Liderazgo							
33	El director muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar).	X		X		X	
34	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X	
35	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario.	X		X		X	
36	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida.	X		X		X	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador Dra. JULCA VERA NOEMÍ TERESA

DNI.: N° 18837377

Especialidad del Validador: ESTADISTA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

25 de Octubre del 2021



Noemí Teresa Julca Vera

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE**

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Compromiso afectivo							
1	Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.	X		X		X		
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	X		X		X		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.	X		X		X		
4	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.	X		X		X		
5	La institución educativa significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
	Dimensión 2: Compromiso de Continuidad							
6	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
7	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
8	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	X		X		X		
9	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.	X		X		X		
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X		X		X		
	Dimensión 3: Compromiso Normativo							
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.	X		X		X		
12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	X		X		X		
13	Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.	X		X		X		

14	La institución educativa merece mi lealtad.	X		X		X		
15	No abandonaría la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador Dra. JULCA VERA NOEMÍ TERESA

DNI.: N° 18837377

Especialidad del Validador: ESTADISTA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

25 de Octubre del 2021



Firma
Dra. Noemí Teresa Julca Vera

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA**

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Gestión Pedagógica							
1	El director se interesa por el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la institución educativa.	X		X		X		
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	X		X		X		
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.	X		X		X		
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.	X		X		X		
6	El director toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la Institución Educativa.	X		X		X		
7	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
8	El director promueve el trabajo en equipo.	X		X		X		
9	El director logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	X		X		X		
10	El director lograr los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión.	X		X		X		
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.	X		X		X		
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la Institución Educativa.	X		X		X		
	Dimensión 2: Gestión Institucional							
13	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.	X		X		X		

14	El director demuestra una comunicación horizontal.	X		X		X		
15	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Institución Educativa.	X		X		X		
16	La Institución Educativa tiene el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	X		X		X		
17	La Institución Educativa aplica el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	X		X		X		
18	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.	X		X		X		
19	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	X		X		X		
20	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.	X		X		X		
21	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	X		X		X		
22	El director fomenta y logra la colaboración, participación del docente para actividades académicas y administrativas.	X		X		X		
	Dimensión 3: Gestión Administrativa							
23	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
24	El director es imparcial para sancionar las faltas e incumplimientos del docente.	X		X		X		
25	El director se actualiza y capacita permanentemente.	X		X		X		
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.	X		X		X		
27	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.	X		X		X		
28	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.	X		X		X		
29	El director es emprendedor, laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		

30	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la Institución Educativa.	X		X		X		
31	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos y materiales de la institución para una mejor labor educativa.	X		X		X		
32	El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.	X		X		X		
Dimensión 4: Estilos de Liderazgo								
33	El director muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar).	X		X		X		
34	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		
35	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario.	X		X		X		
36	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador Dr. DELGADO ARENAS, RAÚL

DNI.: N° 10366449

Especialidad del Validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

25 de Octubre del 2021


Dr. Raúl Delgado Arenas

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE**

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Compromiso afectivo							
1	Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.	X		X		X		
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	X		X		X		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.	X		X		X		
4	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.	X		X		X		
5	La institución educativa significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
	Dimensión 2: Compromiso de Continuidad							
6	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
7	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
8	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	X		X		X		
9	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.	X		X		X		
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X		X		X		
	Dimensión 3: Compromiso Normativo							
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.	X		X		X		
12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	X		X		X		
13	Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.	X		X		X		

14	La institución educativa merece mi lealtad.	X		X		X		
15	No abandonaría la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador Dr. DELGADO ARENAS, RAÚL

DNI.: N° 10366449

Especialidad del Validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

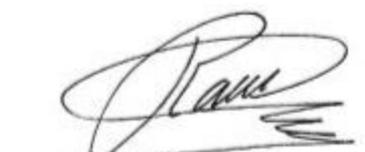
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

25 de Octubre del 2021



Dr. Raúl Delgado Arenas