

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO



RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE LA I.E.
INTEGRADO N° 32399 DE HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

TESISTA: GONZALES ISIDRO DICKE EDINSON
ASESOR: DR. SOTIL CORTAVARRÍA WILFREDO ANTONIO

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A todas las personas que me apoyaron en algún momento de la realización de la presente investigación, este accionar se convirtió en el soporte para el logro de mis objetivos personales y profesionales, y ser cada día mejor Maestro.

AGRADECIMIENTO

- A la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco, Universidad Licenciada institución universitaria líder en la región, mi alma mater, por haberme dado la oportunidad de realizar mis estudios de la presente maestría.
- A los doctores y magísteres de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL; para aquellos que dictaron cátedra en la maestría de Gestión y Planeamiento Educativo, quienes guiaron nuestras acciones para que construyamos nuevos aprendizajes y alcancemos nuestras metas, proponiéndonos conocimientos significativos.
- A mi asesor de tesis Dr. Wilfredo Antonio SOTIL Cortavarría, quien en todo momento me supo guiar en el presente trabajo de investigación, con su monitoreo permanente, durante el proceso, ejecución y culminación.
- A los actores directamente involucrados en este estudio, ya que han participado activamente en la aplicación de mis herramientas de investigación y me han apoyado incondicionalmente.
- Finalmente, a mis compañeros, estudiantes, que siempre han apoyado nuestras aspiraciones, impulsado nuestros sueños y entendido nuestro trabajo, y que han apoyado nuestra psicología y el espíritu de nuestro dios en este trabajo.

RESUMEN

El presente trabajo, tuvo por objetivo, establecer el grado de relación que existe entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019. La población muestral fue, 30 docentes en Quiprán Llata-Huánuco. Se utilizó como instrumento las encuestas para las dos variables y las dimensiones. Para subir el listón de la investigación y darle un carácter científico, nos permitimos contrastar nuestra hipótesis, de manera que se pueda generalizar el contraste de la hipótesis formulada. Los resultados y productos de nuestra investigación son de importancia teórico-científica, destacando el descubrimiento de una correlación significativa entre el liderazgo gerencial y el compromiso pedagógico organizacional, lo que servirá de base para un levantamiento descriptivo para observar cómo opera la institución en la educación, sistema Permitió fomentar el diálogo y la búsqueda de consenso entre administradores y docentes. Además, el presente trabajo de investigación tiene una importancia práctica, cuando las personas que trabajan en una institución y estas se sienten contentas con la función que desempeñan, su compromiso aumenta y esto lleva a un mejoramiento continuo. La investigación concluyó que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, determinando que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo directivo y el compromiso institucional con la institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el período 2019.

Palabras claves: Liderazgo, compromiso, docente.

ABSTRACT

The objective of this work was to establish the degree of relationship that exists between the directive leadership and the teaching organizational commitment of the Integrated Educational Institution No. 32399 of Huánuco in the period 2019. The sample population was, 30 teachers in Quiprán Llata- Huánuco. Surveys for the two variables and the dimensions were used as an instrument. In order to raise the level of research and make it scientific, we allow ourselves to test our hypothesis, so that the testing of the hypothesis formulated is generalizable. The result and product of our research has a scientific theoretical importance, as has been pointed out the discovery of a significant correlation between managerial leadership and institutional teaching commitment, which will serve as the basis for postulating descriptive research to observe how within the educational institution It is allowed to promote dialogue and the search for consensus among managers and teachers. In addition, the present research work has a practical importance, when the people who work in an institution and they feel happy with the role they perform, their commitment increases and this leads to continuous improvement. The research concludes that the null hypothesis is rejected, and the alternative hypothesis is accepted, determining that there is a significant and positive relationship between the managerial leadership and the teaching organizational commitment of the Integrated Educational Institution No. 32399 of Quiprán, Huánuco in the period 2019.

Keywords: Leadership, commitment, teacher.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Fundamentación del problema.....	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación	12
1.3. Viabilidad de la investigación.....	13
1.4. Formulación del problema	14
1.4.1. Problema general.....	14
1.4.2. Problemas específicos.....	14
1.5. Formulación de objetivos.....	15
1.5.1. Objetivo general	15
1.5.2. Objetivos específicos	15
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	16
2.1. Formulación de las hipótesis.....	16
2.1.1. Hipótesis general.....	16
2.1.2. Hipótesis específicas.....	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Definición operacional de las variables	18
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	19
3.1. Antecedentes de investigación.....	19
3.2. Bases teóricas.....	22
3.3. Bases conceptuales.....	41
4.1. Ámbito	43
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	43

4.3. Poblacion y muestra.....	44
4.3.1. Descripcion de la poblacion	44
4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	44
4.3.3. Criterios de inclusion y exclusion	44
4.4. Diseño de investigación	45
4.5. Técnicas e instrumentos	45
4.5.1. Técnica.....	45
4.5.2. Instrumentos.....	46
4.6. Tecnicas para el procesamiento y análisis de datos	48
4.7. Aspectos éticos.....	50
5.1. Análisis descriptivo.....	51
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de la hipótesis	57
5.3. Discusión de resultados.....	65
5.4. Aporte científico de la investigación.....	66
CONCLUSIONES	67
SUGERENCIAS	68
REFERENCIAS	69

INTRODUCCIÓN

El mundo está atravesando por diferentes formas de innovación dentro de la educación, cada país crea una política para tratar de mejorar el sistema educativo, con desarrollo de competencias, capacidades y sobre todo lograr un mejor desarrollo en la formación de los estudiantes, dentro de esta planificación siempre está centrado hacia un norte, de lograr la formación de líderes para un futuro más promisorio, también trata de establecer liderazgos eficientes dentro de los docentes y directivos saber innovar en los métodos de gestión y organización, prestar atención a la calidad de la educación. Según Rodríguez (2016) “el liderazgo gerencial cobra mayor importancia, porque permite promover el diálogo y la búsqueda de consensos, cuyo estudio significa acercarse al corazón de la vida institucional, develar los motivos de fondo que son fuente de conflicto, destapar él, la base constitutiva, la interacción de intereses y las formas en que el poder se nutre bajo regulación y es ejercido por los individuos su objeto principal

El compromiso organizacional, se busca observar la intensidad de la participación de un docente y su identificación con su institución educativa, está la creencia, la tolerancia y la aceptación de las metas, objetivos y valores de cada organización, la voluntad de realizar un trabajo importante y beneficioso para la organización y la aspiración a pertenecer a la empresa u organización son características fundamentales del compromiso organizacional.

Todo esto me motivó a emprender este trabajo de investigación, el cual se incluye a continuación:

El Capítulo I trata sobre el planteamiento del problema de investigación, el cual comprende la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema y la descripción del objetivo general.

El Capítulo II corresponde al marco teórico, donde se presenta los antecedentes de la investigación y las bases o fundamentos teóricos.

El Capítulo III se presenta el marco metodológico, donde se describe el tipo, nivel, diseño y método utilizados en la investigación, se indica las técnicas de recolección de datos y sus instrumentos utilizados, así como la población y la muestra.

El Capítulo IV describe el tratamiento de datos, que incluye la reseña histórica y la descripción general.

Luego se presenta las conclusiones, sugerencias, la bibliografía, la nota biográfica y los anexos.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

El verdadero liderazgo no es la capacidad de dominar a otros individuos o grupos. El verdadero liderazgo es un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que distinguen a los líderes de los demás e inspiran a quienes los rodean a seguir sus palabras y su ejemplo.

La dirección no es siempre la misma. Hay un giro en la historia. Al comienzo de la historia, la humanidad vivía en una época de violencia desmedida cuando la lucha humana era por el derecho a comer. Además, ellos mismos tienen una necesidad primaria de seguridad. No solo podían llegar animales muy hambrientos a comérselos, sino que incluso tenían que preocuparse por otros hombres de esa época, que no pagaban las raciones del día, tratando de atacar y robar para hacerse con sus recursos, necesario para existir, para satisfacer sus necesidades y las de sus seres queridos.

Para satisfacer sus necesidades, los primeros hombres tenían dos posibilidades: cada uno optaba por aprender a satisfacer dos necesidades separadas, o confiando el uno en el otro, asumiendo cada uno una parte de su responsabilidad y coordinando sus esfuerzos para que todas fueran satisfechas. En ese momento, los hombres vieron que era mucho más seguro para la gente ir por el segundo camino, y así lo hicieron. Pero esto crea otras necesidades y es aquí donde comienza la imagen del líder.

La principal necesidad de la que hablo es la capacidad de organizar los esfuerzos de las personas y tomar las mejores decisiones. Todos saben que una mala coordinación puede costar todo, incluso la vida, y por eso los hombres eligen primero a los líderes que pueden asegurar su éxito y satisfacer las necesidades. Y en algunas culturas son los más sabios o los más viejos y en otras son los hombres más fuertes.

Si tomas en cuenta que todos somos completamente diferentes y cada persona crece con diferentes habilidades, características e incluso cuerpos; Comprenderá que esta necesidad primaria requiere una gran cantidad de coraje, ingenio e

incluso compostura. Aunque el hombre es una de las criaturas más frágiles del planeta, el objetivo que debe alcanzar el hombre está directamente relacionado con la supervivencia de la especie y no puede tomarse a la ligera, ni siquiera en el peor de los casos.

La globalización de la economía internacional a consolidado el argumento gubernamental acerca del valor de la enseñanza con planificación sustancial a fin de mejorar aún más el potencial, el desarrollo de ahorro y al paso de la adopción con el fin de la protección para superar la pobreza y la exclusión social.

Cabe destacar que el conocimiento científico y tecnológico es muy importante en el desempeño de muchas sociedades. Los países florecientes están ampliando la brecha con la lista de naciones industrializadas en el techo de tecnología inteligente, que incluye una nueva lista de intelectuales que manejan activos Como patentes, modelos que se legislan como apoyo a la industria de los países desarrollados, crear una lista de dependencia en nuestros países.

Actualmente en el Perú se ha incrementado el interés por el estudio del clima organizacional, debido a su importancia para las agencias y organizaciones, conocer como los empleados perciben su clima laboral, es por eso que quiero mirar este trabajo de investigación, para poder observar si el factor humano asume el compromiso de la organización a través de condiciones favorables en el entorno en el que se desenvuelve la organización y poder acreditar si existe o no compromiso por su parte.

El compromiso organizacional define las relaciones existentes entre los trabajadores de las distintas organizaciones en las que se desempeñan, determinando lo que genera la causa y por ende el efecto de cada uno de ellos en el lugar de trabajo de su trabajo en el marco de la gestión estratégica. En el ámbito de la educación, la desvinculación de los docentes con la institución conduce a una disminución de la eficacia de la organización escolar

Al respecto, Meyer y Allen definen una forma de compromiso, esto es, el compromiso normativo y el convencimiento que experimentan los trabajadores, quienes deben participar de la identidad de la que forman parte parcialmente, en algunos casos, conforme a las normas familiares y sociales. . y creencias, en otros

casos, sobre el proceso de socialización en la educación que atraviesan al ingresar a ella.

Otros autores como Mowday, Porter y Steers (1982), plantean que el compromiso organizacional está relacionado con tres factores: a) fuertes creencias y aceptación de las metas y efectividad del organismo, b) la intención y el impulso de llevar a cabo el valor sustancial en la parte de la constitución, y una sólida anhelo en convertirse miembro de la estructura.

Ahora con la presente investigación trataré de comprobar si existe o no una relación entre el compromiso organizacional y el liderazgo gerencial, sabemos que la educación en los diferentes niveles incluyendo la educación superior Los académicos han vivido una crisis reflejada en el rendimiento académico de sus estudiantes y su falta de plena participación en el desarrollo de la investigación científica. En una situación temporal, esto sucedió durante la transición de la educación tradicional a la educación moderna.

Ante esta situación, el presente estudio identificó acertadamente el objetivo central de analizar en qué medida existe la relación entre el liderazgo directivo y el compromiso con la organización docente de la Organización Educativa Integrada N° 32399 de Huánuco para el periodo 2019.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Justifico la presente investigación, porque es diseñada para analizar el grado de relación que existe, entre el compromiso organizacional docente con el liderazgo directivo existente dentro de la institución educativa 32399, puesto que, existen actitudes de parte de los directivos que muchas veces no ayudan al funcionamiento adecuado de la institución, esto se nota cuando existe un descontento que sale a relucir con el comportamiento ética de los jefes y el compromiso por parte de los docentes, que no ayudan en el desarrollo de su centro de trabajo; por lo tanto, el liderazgo para mí tiene que ver con el compromiso en nuestras palabras y acciones; No es propio de algunos, sino que nos pertenece a todos. Reconocer esto es tener el coraje de asumir la responsabilidad del impacto que tenemos en los demás, lo que significa asumir nuestros roles de liderazgo y,

en mi opinión, la responsabilidad de todas y cada una de las personas que vivimos en una sociedad.

También justifico mi trabajo desde el punto de vista legal, ya que cumplen con las normas que rigen el procedimiento para la obtención del título de maestría en la Universidad Nacional de Hermilio Valdizán de Huánuco. La base legal que sustenta la disposición anterior se encuentra especificada en el contexto ministerial del Perú, decreta objetivos de la enseñanza superior (artículo 18°); igual a la fundación mental y el arte, la indagación sobre la ciencia y técnica. También está incluido en la Ley Universitaria N° 30220, que faculta la formación docente.

Importancia o propósito

La presente investigación es importante porque permite determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el compromiso de organización pedagógica de la institución educativa integrada N° 32399 de Huánuco en el periodo del 2019; La importancia se concreta en la aplicación de diferentes etapas tales como: definición del problema, manipulación de la correlación de dos variables, formulación del problema y formulación de la hipótesis; especificar los indicadores, sus definiciones y la forma de calcularlos para obtener el resultado, como base científica del mismo, a partir del cual se espera alcanzar el resultado.

1.3. Viabilidad de la investigación

- Escasos trabajos para utilizarlos como antecedentes en mi investigación tanto a nivel nacional y local.
- El tiempo fue una limitación debido a las responsabilidades académicas y administrativas que debemos cumplir como docentes dentro de las instituciones educativas que laboramos.
- Poca colaboración de algunos docentes para contribuir con el desarrollo de la aplicación de las encuestas que fueron utilizados como instrumento.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el período 2019?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo con metas y expectativas y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el período 2019?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo con recursos estratégicos y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo con la enseñanza y Currículo con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el período 2019?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo con promoción y participación y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el período 2019?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Identificar el grado de relación que existe entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019.

1.5.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación que existe entre el liderazgo directivo con metas y expectativas y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019.
- Comparar la relación que existe entre el liderazgo directivo con recursos estratégicos y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019.
- Describir la relación que existe entre el liderazgo directivo con la enseñanza y currículo con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019.
- Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo con la promoción y participación y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulacion de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el period 2019.

2.1.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo con metas y expectativas y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el período 2019
- Existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo con recursos estratégicos y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el período 2019.
- Existe relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo con enseñanza y currículo con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el período 2019.
- Existe relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo con la promoción y participación y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el período 2019.

Variable (X)

Liderazgo Directivo

Variable (Y)

Compromiso organizacional

2.2. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
V _(x) Liderazgo directivo	Metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> • Acción propositiva. • Determinación de logros. • Generación de valor. 	Encuesta
	Recursos estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación. • Equipamiento 	
	enseñanza y currículo	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión pedagógica. • Evaluación de logros. • Renovación programática. 	Encuesta
	Promoción y participación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación. • Articulación de ideas. • Reformulación pedagógica 	
V _(y) Compromiso organización al docente	Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Persona individual. • Trayectoria profesional. 	Encuesta
	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión escolar. • Pertenencia institucional. • Socialización. 	
	Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Habilidades cooperativas • Entusiasmo 	
	Social	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional • Proyección Social • Responsabilidad social 	

2.3. Definición operacional de las variables

Liderazgo directivo

El liderazgo gerencial debe estar representado por una persona que, independientemente del entorno en el que se desenvuelva, tenga conocimientos no solo de gestión y planificación, sino también de otras áreas de conocimiento, que le permitan vincularse con sus subordinados. Con esto, puede evaluar la mejor manera de optimizar el rendimiento de estos en favor de cumplir con su funcionalidad completa.

Este liderazgo debe tener registros suficientes para dirigir la operación de actividades a nivel escolar. En indicar y describir la idoneidad del liderazgo gerencial para el desarrollo de cambios y mejoras pedagógicas; vías de influencia; y tipos de métodos efectivos de liderazgo

Compromiso organizacional

En mi investigación debo de analizar el compromiso organizacional, como un estado en el cual un docente se identifica con su centro de labores, sus metas y deseos, su identidad y trabajo cooperativo, para mantener la pertenencia dentro de la institución educativa. Un alto compromiso que signifique identificarse con su trabajo lectivo y no lectivo, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia. En el trabajo fuera y dentro de sus labores pedagógicas y contribuir en el desarrollo de la labor educativa.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

Nivel internacional

Albornoz O. (1997) en su tesis desarrollada en Mexico, titulada: *la argumentación de la producción, resistencia y capacidad normativa del maestro y de indagación en América Latina y el Caribe*, demuestra una actividad esencial de los instructores es el magisterio, sin embargo, la obligación más valioso que posee es la indagación, tomando como garantía los ejercicios de ocupación y divulgación. Llegó a la conclusión:

- Las conclusiones: de la investigación indica que la productividad académica relativamente baja reduce el rendimiento y evita una mayor competitividad. Todo ello es una toma de conciencia de la adopción de modelos universitarios y de educación superior en general, que son primordialmente estimulantes en la docencia. **Pérez Juan José (2010)** en su Tesis desarrollado en Mexico, titulada “*Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta Pedro Nufio*”. Llegó a la conclusión:

El liderazgo que se practica en las escuelas convencionales es transformador, muy cercano al liderazgo transaccional e carismático. Este tipo de líder promueve la veneración a libertades civiles, promueve habilidades, el motivo y el juicio con absoluta seguridad en sus partidarios, destaca las relaciones óptimas dentro de la organización.

Nivel nacional

Achuli, L. (2019). En su tesis desarrollada en el Perú, titulada: *Gestión por resultados y cumplimiento del compromiso de gestión del clima escolar en la Institución Educativa Inicial N° 315-Pisco, durante el año 2017*. Llegó a la siguiente conclusión:

- Se ha encontrado que el régimen por efecto está rectamente relacionada contra el grado de culminación obligatoria con la dirección ambiental

colegial, en la fundacion de educación inicial N° 315-Pisco-Pisco, en el año 2017.

Oyague V. (1999), en su tesis desarrollado en el Perú, titulada: “*La práctica docente y la Investigación Educativa en la Facultad de Ciencias Histórico-Sociales y Educación de la Universidad Pedro Ruíz Gallo-Lambayeque 1998*”.

Llegó a la siguiente conclusión:

- Que un sector de docentes centra su práctica académica alrededor de textos como orientación principal del conocimiento y que luego serán medidas a los estudiantes mediante exámenes; la investigación educativa no alimenta la práctica docente de los mismos profesores en sí, menos de los que están en proceso de formación; la investigación educativa no genera tendencias de preparar a los futuros formadores en hábitos de indagación y solución de problemas inherentes a la práctica pedagógica. Además, sintetiza que la actividad académica expresa una desvinculación o divorcio con profundas repercusiones sobre la formación profesional en los niveles de la práctica docente y de la investigación.

Palomino, J. (2019). En su tesis desarrollada en el Perú, titulada: Estilos de liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 20424 San Miguel Ángel Arcángel–Acos–Huaral. Llegó a la siguiente conclusión:

- Existe relación directa entre los estilos de liderazgo directivo y la gestión pedagógica, debido a la correlación de Spearman que devuelve una magnitud buena. La relación entre el estilo deliderazgo autoritario y la gestión pedagógica, es moderada. Entre el estilo de liderazgo transformacional y la gestión es de magnitud moderada. Entre el estilo de liderazgo transaccional y la gestión pedagógica es de magnitud buena. Entre el estilo de liderazgo laissez-faire y la gestión pedagógica es de magnitud buena.

Reyes, N. (2012). En su tesis desarrollado en el Perú, titulada: *Liderazgo Directivo y desempeño docente en el nivel Secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao*. Llegó a la siguiente conclusión:

- Demuestra que la hipótesis general no se confirma porque no existe una relación significativa entre la percepción del estilo de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel medio inferior del distrito de Ventanilla. - Callao 2009.

Sánchez, M. (2019). En su tesis desarrollada en el Perú, titulada: *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del callao*. Llego a la siguiente conclusión:

- Identificó una relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y el ambiente organizacional; es decir, el liderazgo gerencial superior está asociado con el entorno organizacional de nivel superior.

Nivel local

Vicente, R. (2015). En su trabajo de investigación realizado en Huánuco, con el nombre: *El mandato del directivo y predominio en el rendimiento laboral de los educadores de los institutos Educativas de Cañete, sustentado UNHEVAL – 2014*, para optar el grado de Magister en Educación y Docencia Superior, con un tipo descriptivo, y un diseño correlacional, llegó a la siguiente conclusión.

- “No Existe relación significativa, sobre el liderazgo de los directores de las instituciones educativas de Cañete, donde se puede observar que estos son inadecuados. También se evidencian que el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de Cañete es medios o regulares.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Liderazgo Directivo

a) Liderazgo

El liderazgo, es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

Para Jhon C. Maxwell, el líder genuino se reconoce porque de alguna manera su gente demuestra consecuentemente tener un rendimiento superior.

Idalberto Chiavenato, señala que, la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

Por su parte John Kotter, sostiene que, el liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines.

Peter Senge. El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades".

Para Stodgdill menciona, que el liderazgo no es simplemente una cuestión de ser pasivo o poseer solo una combinación de rasgos. Más bien, parece ser una relación de trabajo entre los miembros de un grupo, en la que el líder alcanza el estatus a través de la participación activa y la demostración del desempeño legítimo del deber. “El liderazgo se da en grupos cuyos miembros satisfacen las necesidades individuales gracias a la interacción con otros”.

Gibb sostiene. “Líderes en un grupo son aquellas personas a quienes se las percibe más frecuentemente desempeñando papeles o funciones que impulsan o controlan el comportamiento de otros hacia el objetivo del grupo”.

Hempfill. “Liderazgo es la iniciación de actos cuyo resultado es un modelo consistente en la interacción en un grupo a la solución de un problema mutuo”.

Catell. “El líder es la persona que produce el cambio más efectivo en el rendimiento de un grupo”.

Fiedler. “El liderazgo es parte de la administración, pero no toda de ella... El liderazgo es la capacidad de persuadir ha otro para que busquen entusiastamente objetivos definidos. Es el factor humano que mantiene unido a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos”.

Stoner. “Proceso de dirigir e influenciar en las actividades con relación a las funciones de los miembros de un grupo.”

Con los conocimientos de los conceptos anteriores, pude sustentar el liderazgo con el enunciado:

Todo este proceso influye en los hombres a fin de que se esfuercen con un verdadero afecto y pasión por alcanzar los objetivos de la empresa. Se debe animar a la gente no solo a progresar la orden de laborar, de la misma manera a tener la voluntad de trabajar con honestidad, con ahínco y con confianza.

b) Tipos de liderazgo

Max Weber menciona que 3 tipos puros de liderazgo:

Líder carismático: sostiene la cabidad de generar entusiastas. Fue selecionado como cabeza por la forma en que inspira a sus adeptos. Propenden a estimar de por si que, en su equipo, por tanto, crea contratiempos, por lo que un plan o toda una planificacion puede desmoronarse el día que el cabesilla deja su grupo.

Líder tradicional: Es aquel que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado.

Líder legítimo: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción per se, lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder.

c) Clasificación de liderazgo

Según su tipo de desarrollo

Según esta distribucion, hallan diversas formas de liderazgo:

- Autocrático: Es el que asume plena responsabilidad por la toma de decisiones, el inicio de acciones y la dirección y el control de los subordinados.
- Emprendedor: Instauran un estilo de comtribucion, uzando la pregunta para ejecutar el liderato. No diputa la autoridad para determinar soluciones y dar directivas determinadas a sus subordinados, examina y ve los puntos de vista cubierta de muchas dictames a los que afectan.
- Liberal: Asigna autoridad para la toma de decisiones a los subordinados.

- Activo: promueve el desarrollo del potencial humano, tal como un floricultor mantiene y perfecciona su vergel.
- Audaz: El individuo tiene la capacidad de interactuar con varias organizaciones e individuos, tiene la aptitud de persuadir, criticar y tener una actitud positiva. Tiene la capacidad de consultar a otros y por último determina.

Según la formalidad en su elección

- **Liderazgo formal:** establecido con el órgano.
- **Liderazgo informal:** surgió el sector.

Según la relación entre el líder, sus seguidores y subalternos.

- Autoritario: vincular ideas individuales a los integrantes en dar cargo a los demás, permitiéndoles ser autónomos. Es complicado y disfruta de lo ordenado. Ahurina las creaciones del prójimo.
- Autocrático: Es el único de la tribu que realiza elecciones en la obra y la organización del grupo sin tener que justificarse jamás. Según el juicio de valoración empleados por el facilitador son desconocidos por la diferencia del equipo. Las charlas unilaterales, del líder al dependiente.
- Democrático: Realiza elección después de fomentar el enfrentamiento en grupo, acogiendo las opiniones de sus fieles. La posición y estándares de cálculos son abiertos y liberar. Cuando es necesario resolver un problema, el facilitador ofrece varias soluciones entre las cuales el grupo debe elegir.
- Liderazgo de onomatopeyas: al tiempo refleja la aparición, debe conducir al grupo hacia la meta prevista, expresándose a través de onomatopeyas sencillas que ayuden a impulsar el entusiasmo del grupo.
- **Liderazgo paternalista:** desconfiado de los seguidores, a menudo tomando la mayoría de las decisiones, ofreciendo recompensas y castigos al mismo tiempo. Su trabajo es hacer que sus empleados trabajen más y mejor, motivarlos, motivarlos e ilusionarlos para ganar los deseables reconocimientos si alcanza sus propósitos.
- **Liderazgo liberal (*laissez faire*):** implanta un rol pasivo, dejando el poder al alcance de los grupos. No valoró ni agradeció las recomendaciones de otros

componentes del equipo. Los miembros disfrutaban de todo el libertinaje y sólo son apoyados por el líder si éste lo solicita.

- **Liderazgo emocional:** El trasfondo emocional es crítico para diseños de negocios más complejos, donde la empresa posiciona a las cabezillas de cada sección de negocios de manera jerárquica, mientras mantiene el liderazgo central, formando así una "federación". En estas suscritos, Como explica Warren Bennis en su libro "Becoming a Leader of Leaders", el logro de las empresas sujetas de un equilibrio de poder entre la autoridad central y los ministerios del departamento de negocios, y del desarrollo de un líder emocional en dosis saludables, habilidades de conversación. En medio de conjuntos mandatarios.

Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados

- **Liderazgo transaccional:** Los integrantes del grupo conocen a la cabeza como patron y como líder. El mandatario entrega recursos válidos al grupo de trabajo.
- **Liderazgo transformacional o carismático:** Posibilidad de modificar las escalas de valor, aptitud y credo de funcionario. Esenciales accionar de un líder con personalidad es: apartarse del establecimiento y querer cambiar, proponer una novedad opcional con idoneidad de estimular y persuadir a las comunidades y a sus ayudantes, y utilizar canales únicos y creativos para lograr el cambio y asumir riesgos personales.
- **Liderazgo auténtico:** Es quien primero se enfoca en su propia conducta. Es un líder muy consciente de sí mismo, visionario, ingenioso, compasivo y generoso. Solo cuando lideras tu propia mente puedes liderar a otros.

Liderazgo lateral: Se hace entre la gente de igual grado en un organo o escala y de la misma manera decir como el transcurso de intervenir en individuos de la misma altitud de la organización para alcanzar metas comunes con la organización.

- **Liderazgo longitudinal:** Conocido como "liderazgo piramidal", ejerce entre personas que están desunidos por jerarquía, de causa que influira sobre el líder,

depende de la autoridad y el conocimiento del líder. Este estilo es muy utilizado en la política y en algunas milicias.

- **Liderazgo en el trabajo:** En los negocios, se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con el fin de verificar su competencia directiva: tal cual, la aptitud y otro lado la actitud. Obtenido primero estudiando actuales formas y transformaciones; es decir, capaz de poner un equilibrio, circulación monetaria, un plan fábrica, un planificación de imagen. Por otro lado, este conocer no percervera, a los que gerentes carecen de la actitud correcta, es decir, el comportamiento correcto para tratar de implementar estos métodos. Entre las actitudes requeridas y exigidas está el liderazgo, que se puede cultivar, pero, osea varios escritores, es un personaje de un integrante. ¿deberíamos saber como son formados los líderes y si no, cómo desarrollamos estas habilidades en casa? Este es un titulo de mucho debate e investigación, pero es necesario descubrir si tenemos la capacidad de liderar y qué nos falta a fin de lograrlo plenamente.

Otras clasificaciones

La clasificación del estilo de liderazgo es el tipo formal, representando el liderazgo de un equipo de labor de manera formal o designada; otra forma menos obvia es el reconocimiento informal por parte de los miembros de la organización por lo obtiene una influyente, pero de forma emancipado, ni represalias y manipuladora. Aprendizajes sociológicos del desenvolvimiento colectivo mediante observaciones participantes, estos individuos son clave para la exploracion de area. En el año de 1970, varios sociólogos de españa se aprendieron el papel de los “líderes informales” como un tema notorio en la sociología de las organizaciones.

El liderazgo se cataloga asi:

- Individual (ejemplo a seguir).
- Ejecutivo (planeamiento, organización, dirección y control de un proyecto).
- Institucional.
- Consensual.

Al necesitar un liderazgo, muchas veces para un puesto, en el organo charlamos de líder formales. Así, a lo cual debe tener ciertas competencias: poder de comunicación, capacidad ordenada y gestión eficaz, demuestra que un buen jefe es consecuente y organizador; Un buen líder es aquel que tiene la capacidad de prestar atención y escuchar en todo momento. El líder comprende quién es importante y toma decisiones basadas en su fe.

Se transforma el concepto de liderazgo, asociado a ideologías de distintos signos y orientaciones y al concepto de “poder” o capacidad de influir en los demás.

- **Líder carismático:** Es el justo que sus seguidores tienen para él.

Los tradicionales cautivos a los líderes. Él sabe encaminar y habituarse, exige instrucción y orden. En América Latina, dictadores/caudillos carismáticos, algunos vistos como héroes, otros como villanos, dejan huella en la historia nacional y local, mientras tomando muchas precauciones, la gente sucumbe al nepotismo por miedo al riesgo.

- **Líder servidor:** que prioriza la satisfacción de la necesidad social.

Según Robert Greenleaf menciona que “profetas” posee liderazgo carismático, además de ser “servidores”; los “buscadores” de guías, los “seguidores”, “destinatarios”, “beneficiarios” o “población objetivo”, hacen a los “profetas”.

- **Líder gerencial:** es quien "administra" bienes, particularmente los recursos humanitarismo. Toda organización ahí líderes excluido de los puestos formales de liderando. Los gestores deberían ser líderes, pero no son gerentes por lo que deben ser descubiertos y dar un asenso, para sepan suministrar y sean promovidos a áreas en la organización.
- **Líder transformador:** alguien promueve, crea, sustenta el cambio social u organizacional, enfrenta problemas y conflictos, y facilita soluciones imaginativas, colectivas, que se adaptan a los procesos, servicial, instructivo,

ético, escucha, actualiza y comunica, promueve, asume riesgos, entiende interdisciplinario y multidisciplinar, compartir ideología y reglas de grupo en un entorno establecido consciente, inclusivo, colaborativo, creativo y voluntario, rotar roles, diversificar, democratizar procesos, asegurar la igualdad y el consenso, asumir derechos y deberes.

- **Líder estructural:** propone organizar sus instalaciones o proyectos, definiendo estructuras, estrategias y respuestas ambientales. Crean las condiciones y los marcos que sustentan un momento histórico.
- **Líder centrado en la gente:** Es trabajar en las relaciones ya partir de sus sentimientos, conflictos y esperanzas, comprometerse, compartir info e involucrar a varios en la eleccion de firmeza, servir las personas y orientarlas al plan de crecimiento conjunto.
- **Líder con orientación política:** Encontrar espacio y fuerza para la planta, creando alianzas. Es impresindible, utilice la coerción. El mando concierne al líder, entonces se acerca más al liderazgo con carisma, imperioso o directo.
- **Simbólico:** una persona que usa imagenes para ensamblar mensajes y prácticas; ante la falta de explicación de los fenómenos, en medio de la incertidumbre y la confusión, el hombre crea símbolos, mitos, ritos, rituales y artefactos para tratar de darles sentido.

d) Liderazgo directivo.

Un estilo de liderazgo que toma la iniciativa al decirle a cada empleado qué tarea hacer, qué acción tomar, cuándo y dónde hacerlo. Las instrucciones son claras, simples y directas.

Dicho esto, este es el estilo más adecuado cuando se incorpora un nuevo miembro a la empresa y es el momento de informarle del trabajo que debe realizar para

facilitar el proceso de adaptación. También es un método efectivo para informar a los profesionales talentosos que muestran cierto tipo de inseguridad en su trabajo.

según el autor Richard L. Daft, (2012), menciona, en su libro *Experiencia de Liderazgo*; La definición de liderazgo directivo es la siguiente: existen relaciones influyentes entre los líderes y sus seguidores, a través de las cuales ambas partes buscan lograr un cambio real y los resultados reflejan las metas compartidas. Componente primordial son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito común y seguidores.

e) Liderazgo Educativo.

Es sustancial enfatizar el concepto de líder como catalizador. En química, cuando hablamos de un catalizador, nos referimos a un ingrediente importante que realiza que los demás elementos del sistema se mezclan, creando enses que no serían posibles sin la interacción de su presencia. Un estado semejante acontece con el poder de un caudillo. Su aspecto no solo es necesario para ser inicio y promover a un cambio sistémico, también es para respaldar el cambio y sus efectos en el comportamiento y las consecuencias. En Chile la gente no se olvida de hablar de la influencia de la alta dirección en el éxito y mejora de los aprendizajes en las escuelas, y en especial los involucrados en proyectos de mejora de las escuelas (por ejemplo, el programa “Mejores Escuelas”). Implementado con el apoyo de Fundación Chile y Fundación CAP). A nivel internacional, varios estudios y literatura sugieren varias formas de mejorar la eficacia del liderazgo de la gestión escolar, incluidos los incentivos y aumentos, el establecimiento de estándares de práctica, enseñanza y aprendizaje. La educación primaria y continua se relacionan con estos estándares y otorgan mayor autonomía a la escuela administración. Este artículo se centrará en lo que sabemos de nuestra propia investigación. Sin embargo, la identidad de un método está íntimamente atado al desarrollo de estándares, evaluación y desarrollo del experto, como normas para el liderazgo y mandato de las instituciones educativas. Antiguamente de realizar los ejercicios, creo preciso opinar el texto de “liderazgo” en el contexto chileno. La diversa literatura ha consultado y en la conversación con profesionales de la

educación en Chile, seguido hay una distinción entre los estándares tradicionales de administración colegial y para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Se supone que los directores se ocupan de más que asuntos administrativos, mientras que el trabajo de apoyo pedagógico está más vinculado con los líderes técnicos pedagógicos. Sin embargo, es importante distinguir entre las regulaciones burocráticas asociadas con el rol y el efecto real de las acciones de quienes tienen este rol sobre el desempeño docente y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. El ejercicio del cargo por quienes ocupan puestos oficiales de mando negativo equiparable necesariamente al ejercicio de influencia. Hay personas en la posición de líderes pedagógico-técnicos que toman acciones de acuerdo a los estándares oficiales, pero con poco impacto en el trabajo de los docentes y en la calidad del aprendizaje de los estudiantes. (Programa Liderazgo Educativo del Ministerio de Educación y Programa CRECE de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso).

3.2.1.1. Metas y expectativas

En un artículo científico Sánchez, J. (2017), Subraye con las siguientes preguntas: ¿Cuál es la importancia de las metas y expectativas al estar frente a un grupo de personas, un grupo de trabajo, para actuar como líder?

Él piensa que estos dos aspectos juegan un papel muy importante. Las metas y expectativas de nuestro jefe, de nosotros mismos, de nuestros compañeros, de nuestros subordinados, de las personas para las que trabajamos. Estas son sus esperanzas de lograr algo o una posibilidad razonable de que algo suceda.

Todos estos grupos tienen metas y expectativas, y más o menos esperan alcanzarlas. Sin embargo, en algunos casos no son compatibles entre sí, al menos en general. Por ejemplo:

- Los jefes a menudo esperan obtener ventajas, en la medida de lo posible, por supuesto, para lograr los objetivos establecidos, incluida la expansión o mejora de la organización. Es una expectativa más radical y menos razonable, que apunta a lograr el máximo beneficio posible independientemente de las condiciones de

vida de los empleados, incluso aprovechando la necesidad que algunos empleados puedan tener.

- Sus empleados a menudo esperan conservar sus trabajos, obtener un salario más alto, más días libres, etc. Como una expectativa más drástica y menos razonable, obtener un salario más alto o un mejor trabajo, mientras se aleja del trabajo tanto como sea posible.

En este contexto, cobra mayor sentido que ambos grupos se esfuercen por alcanzar sus metas y expectativas, sin dejarse engañar, cosechando los frutos de la cooperación convirtiendo la lucha en una asociación en la que una de las partes logre los beneficios esperados, con la estabilidad y sustentabilidad desarrollo de la organización, y el otro piensa que su esfuerzo se ve recompensado en forma de un trabajo estable, con una remuneración digna y suficientes días libres para recargar las pilas. En esta hipótesis, incluso es posible que el jefe pida a sus empleados aumentar la productividad en el tiempo, para un evento específico, que luego será recompensado en forma de un bono económico o vacaciones.

En cambio, si siguen luchando por alcanzar las expectativas más drásticas e irracionales, lo único que obtendrán a cambio será sostener un enfrentamiento cuyo final solo beneficia a uno de los dos grupos, el otro grupo se siente insultado. Quizás a corto plazo se puedan obtener resultados muy excepcionales, pero es muy probable que a largo plazo ambos grupos se encuentren con que no avanzan, aunque no cumplan una fracción de sus expectativas más razonables.

Por ello, es fundamental que alguien que desee permanecer en una posición de liderazgo esté atento a las expectativas del resto del grupo en el que operamos. Al menos si planeamos mantener nuestro estatus de liderazgo por mucho tiempo. Mantén un equilibrio e intenta que cada uno de ellos obtenga, al menos en parte, la recompensa esperada.

A partir de ahí me quedo con la idea de probarlo, sinceramente. Si es así, incluso si los que nos rodean no se dan cuenta de todas sus expectativas, apreciarán nuestros esfuerzos. Incluso si se molestan un poco, es completamente normal, eventualmente lo entenderán.

También es importante evitar prometer algo que sabemos que no podemos cumplir. No tengas falsas expectativas, porque con el tiempo todos se dan cuenta de

que no son dignos de confianza. Y un líder no llegará lejos sin la confianza de la gente. La importancia de nuestras propias metas y expectativas.

Por otro lado, para no caer en la utopía, un líder debe fijar sus expectativas lo más alto posible. Debes aspirar a mejorar tu entorno y el de tu equipo. Necesitas sacar el máximo partido a tu creatividad e imaginación

Los líderes no pueden caer en la trampa de conformarse con malos resultados, sino que deben visualizar un objetivo ambicioso y ejecutarlo.

Por supuesto, eso significa esforzarse más, pero en la mayoría de los casos creo que cuando lleguemos al final de este camino, ganar es el camino a seguir. Satisfecho con lo logrado, dándose cuenta de que el esfuerzo valió la pena. E incluso si no cumplimos con las expectativas deseadas, incluso si fallamos, de alguna manera nos moveremos en la dirección deseada. Y, en cualquier caso, siempre podemos sacar una lección de ello.

3.2.1.2. Recursos estratégicos

Los recursos estratégicos se refieren a los activos de una empresa que no proporcionan apalancamiento o ventaja de empleo. La ventaja específica de los recursos estratégicos radica en su valor como forma de ventaja competitiva, o en forma de otras ventajas conocidas. para mejorar las operaciones comerciales y proporciona un trampolín que se puede utilizar para aumentar las ventas y posicionar estratégicamente la industria.

Estas fortalezas estratégicas son exclusivas de la industria, el mercado y la empresa en cuestión debido al hecho de que los factores laborales en diferentes industrias crean diferentes desafíos para las PYMES.

Así, los recursos estratégicos incluyen todos los recursos financieros disponibles para la organización, los recursos humanos que posee la empresa y la red de la empresa en términos de presencia física, es decir, presencia en diferentes lugares del mundo. Incluso sin instalaciones eficientes de suministro y distribución.

3.2.1.3. Enseñanza y currículo.

Un currículo (del latín programa -"carrera"-, en plural curriculum) es un plan de estudios o proyecto general de educación en el que se concretan los fines ideológicos, antropológico-sociales, epistemológicos, pedagógicos y psicológicos que definen la educación escolar; es decir, aspectos de desarrollo e integración cultural que la organización en cuestión está tratando de ascender.

Esto quiere decir que el currículo tiene mucho que ver con las intenciones de una determinada sociedad, la forma en que ve la silueta del saliente de los educandos que formarán parte de un proceso educativo orientado por determinado plan programático. Lo que ubica al currículo dentro de la visión de un país o territorio de lo que se espera que los estudiantes sean capaces de hacer después de haber completado su educación, por lo tanto, asociado con la planificación y las opiniones políticas.

El concepto de "currículum" es referirse no solo a la configuración formal del plan, programa de instrucción, también todos los aspectos relacionados con selección de argumentos, la entrega contenidos, las necesidades de la sociedad, los materiales educativos o didácticos y la tecnología disponible.

Asignatura es un proyecto integrado entre la teoría y la práctica, el docente ya no es un mero actor estático, sino que se convierte en un sujeto activo con iniciativa. Podemos entonces decir que la docencia estudia el complejo sistema de intercambio que se produce en el aula al emprender un determinado proyecto extraescolar.

El curso tiene lugar en un contexto institucional único de relaciones de intercambio modificadas individual y colectivamente como resultado del propio trabajo experimental y de investigación del curso.

Según Jonnaert y Ettayebi (2006) usan un parecido a relación: "Un currículum es a un sistema educativo lo que una Constitución es a un país". También se trata de las motivaciones para hacerlo: ¿enseñar qué?, ¿educar ?, ¿adoctrinar? ¿Y qué, cómo y cuándo evaluar?

El curricular accede programar celeridad de aprendizaje en general, porque lo específico está formulado y prescrito el programa educativo (es decir, la adecuación del currículo a las condiciones específicas de un centro escolar proyecto educativo, programa general anual, asignatura centro -planificación departamental-, una materia

y curso concretos -planificación de materias y cursos de aprendizaje-, un grupo de alumnos -planificación de clases- o su adaptación a un alumno concreto -adaptación significativa e insignificante-. A través del desarrollo curricular, la institución da forma a su concepción de la educación.

Establecer definiciones claras y precisas de currículo ha sido difícil, debido a que son tantas las definiciones que los protagonistas han aprendido sobre el contenido. Se presentan varios puntos de pensantes sobresalientes:

Menciona Tyler (1949) para elaborar un currículo se deben responder a cuatro preguntas básicas: ¿Qué fines desea alcanzar la escuela? (objetivos). ¿Cuáles experiencias educativas ofrecen mayores posibilidades para alcanzar esos fines? (actividades). ¿Cómo organizar eficazmente esas experiencias? (recursos didácticos). ¿Cómo comprobar si se han alcanzado los fines propuestos? (evaluación). Tyler evalúa al currículo en el resultado de generar un aprendizaje en los estudiantes partiendo de los objetivos y no de las actividades, tomando en cuenta el proceso.

Comenta Phenix (1968): Dio una descripción completa del currículo, la cual tiene por lo menos 3 componentes: ¿Qué estudia? Refiriéndose al contenido o materia de instrucción. ¿Cómo se realiza el estudio y la enseñanza? Refiriéndose al método de enseñanza. ¿Cuándo se presentan diversos temas? Refiriéndose al orden de instrucción.

Habla Sthenhouse (1987) asocia el currículo a la realidad escolar, por tanto, no sólo es intención, sino la relación existente entre las aspiraciones y las tentativas por hacerlas operativas en la escuela: indicar cuál es el modo de llevar a cabo dichos propósitos y especificar los criterios que prescinden el modo de hacerlo.

Redacta Gimeno Sacristán José (1991). El currículum es una paralela entre la cultura y la sociedad exteriores a las instituciones educativas, por un lado y la cultura de los sujetos por otro, entre la sociedad que hoy es y qué habrá mañana, entre las posibilidades de conocer, de saber comunicar y expresarse en contraposición a la cerrazón y la ignorancia.

Escribe Goodson, Ivor (2000). El currículum es una guía del mapa institucional de la escuela. El estudio del currículum exige el empleo de estrategias que nos ayuden a examinar el surgimiento y supervivencia de lo "tradicional" y a comprender la imposibilidad de generalizar, institucionalizar y mantener lo "innovador".

De acuerdo a Joseph Jackson Schwab (1909): divide el currículum en cinco cuerpos de experiencia y disciplina llamando a los primeros cuatro cuerpos comunes del pensamiento educativo y al último como especialista del currículum

Dijo Robert Gagné (1967) El currículum es una secuencia de unidades de contenido arreglada de tal forma que el aprendizaje de cada unidad puede ser realizado con un acto simple, siempre que las capacidades descritas por las unidades específicas precedentes (en la secuencia) haya sido ya dominadas por el alumno.

Conforme Franklin Bobbit en su "The curriculum", primer trabajo formal sobre el tema, en 1918 inmerso en la corriente funcionalista, consideró dos acepciones de currículum: como experiencias dirigidas al logro de habilidades conscientes o no, y la otra como experiencias premeditadas para dicho fin, en una escuela cuyo fin era servir y reflejar el modelo industrial, tomando como referencia la administración de Taylor. El currículum para Bobbit aparece como una descripción de objetivos a lograr, a través de procedimientos a medida. Para Taylor el currículum debe dar respuestas a los fines, a los logros de experiencias, a los modos de lograr estos objetivos y los medios para verificarlo.

Compoen Arnaz, J. Antonio (1981) Es el plan que norma y conduce explícitamente un proceso concreto y determinante de enseñanza- aprendizaje que desarrolla una institución educativa. Lo resume en cuatro elementos: Objetivos curriculares, Plan de estudio, Cartas descriptivas y Sistema de evaluación.

Cita Ololube (2015) menciona que el currículum es una experiencia de aprendizaje guiada total diseñada para facilitar el aprendizaje de los alumnos para establecer una relación de calidad entre lo que se aprende y lo que funciona fuera de la escuela. El desarrollo es un proceso para lograr un aumento tanto cuantitativo como

cualitativo de alguien o algo o un evento, lo que constituye una nueva etapa en una situación cambiante.

Alude Carrión (2017) señala que el currículum es la posición que adopta una institución educativa frente a las necesidades y problemas de la realidad condicionada-determinada por las influencias ideológico, culturales dominantes, la normativa legal y sus modelos vigentes que un Estado impone.

La UNESCO manifiesta: "currículo son todas las experiencias, actividades, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el profesor o tenidos en cuenta por él, en el sentido de alcanzar los fines de la educación" (UNESCO: 1958, 45).

3.2.1.4. Promoción y participación.

Fomentar la participación es una misión donde el líder debe mostrar la positividad de todos los integrantes y animar a todos a dar su opinión, participar, sentirse escuchados y que todos aporten ideas interesantes y divertidas, teniendo cuidado de no pasar por alto a los más callados o a los que menos participan, así mismo, genera confianza.

Los líderes siempre reconocen sus errores y aceptan su responsabilidad. No son perfectos, también están equivocados. Si cometen un error, deben admitirlo ante otra persona y corregirlo.

En términos de motivación y participación, el liderando es omnipresente, encontrarse durante albores humanitarias, hoy sé transformo el corazón de todo organo, institución, sistema, comunidad y país.

Hoy en día el líder debería controlar varias misiones permitan congeniar más fácilmente al entorno y liderar con eficacia. Debe ser estratégico, organizado y dinámico. Para organizarte, tienes que conocer para encaminarte, organizarte y en cada fase saber ser un mandato.

Los nuevos desafíos de salud significan que se deben crear redes nuevas y diversas para lograr la colaboración entre industrias. Estas redes deben apoyarse mutuamente y facilitar el intercambio de información sobre dónde funcionan las estrategias efectivas, y alentar la capacitación y práctica de habilidades de liderazgo a nivel local para mantener las actividades de promoción de políticas en el sector de la salud.

3.2.2. Compromiso organizacional.

a) Definición de compromiso.

La palabra prenda proviene del término latino compromiso y se usa para describir una obligación hecha o una palabra dada. Por ejemplo, "Iré a tu casa mañana a las cinco de la tarde, eso es un compromiso". A veces, un compromiso es una promesa o una declaración de principios, como cuando una persona en el poder dice: "Mi compromiso es con el pueblo" o "Me comprometo a resolver este problema".

Para el compromiso se requiere conocimiento. En otras palabras, no podemos comprometernos con algo si ignoramos aspectos de este compromiso, es decir, las obligaciones que conlleva. En todos los casos, se considera que una persona está realmente comprometida con un proyecto cuando actúa en pos de objetivos superiores a los esperados.

b) Compromiso organización.

Es la categoría en que un empleado se identifica con una organización en particular y sus objetivos y desea mantener su relación con esa organización. Así, engagement en la labor es concepto de identificación e compromiso por el puesto de trabajo en particular, mientras que el contrato de la organización es identificar al sujeto con la empresa que lo contrata. (Robbins, 2009: 79).

Compone Porter, Steers, Mowday y Boulain (1974) consideran el compromiso organizacional como la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas, y teniendo voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, desear seguir siendo miembro de la misma.

Para Díaz y Montalbán (2002) sería la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja.

Los primeros estudios sobre compromiso organizacional aparecieron a partir de mediados de los años 1960 a raíz de los estudios de Lodhal y Kejner (1965), aunque será sobre todo en la década de los 70 cuando se popularice su estudio en el ámbito norteamericano y posteriormente en otros países occidentales.

En cuanto al compromiso educativo, podemos decir que es un compromiso interinstitucional para apoyar a los jóvenes y jóvenes para que continúen y puedan mejorar su trayectoria en el sistema educativo público, completen la educación básica continua y/o especial.

La educación, en sentido amplio, juega un papel fundamental en la transformación de la naturaleza y del mundo. Por esta razón, es una de las herramientas más poderosas para generar cambios. Por ello, debe considerar constantemente la complejidad y rapidez de los cambios que caracterizan al mundo para lograr resultados efectivos en la conciencia individual y social del hombre, a fin de encontrar el bien común y la buena vida los conduzca a la felicidad. según la tarea plena porque según Aristóteles "la verdadera felicidad consiste en hacer el bien".

En un mundo donde la globalización es cada vez más intensa, es necesario preparar a un individuo para poder asimilar cualquier información y procesarla conscientemente sin afectar su desarrollo. Por eso es tan importante formar un hombre con cualidades positivas en su personalidad para hacer frente a todos los fenómenos que se dan a su alrededor. "Considero más valiente al que conquista sus deseos que al que conquista a sus enemigos, porque la victoria más dura es conquistarse a sí mismo". Aristóteles

Es por esto que el compromiso con la educación debe ir más allá de lo elemental propagación de sabiduría, hacia una actividad compleja que requiere en su acción una comprensión del fenómeno educativo actual y un conocimiento sobre el mundo global, social, institucional, colectivo e individual que crece para cada uno. una. Los obstáculos que encuentra no tienen lugar en el aula, sino que son el reflejo de un problema. La sociedad en su conjunto afecta a la organización y por supuesto a toda la clase en el momento de la interacción.

3.2.2.1. Compromiso personal.

Delgado García, Luis Rey (2016), en un artículo que publicó en las páginas sociales, manifiesta lo siguiente: En repetidas veces oímos a líderes, maestros e incluso gestores pronunciar la palabra pacto. Hablamos de compromiso con la labor, la organización, los socios y la familia, entre otros. El compromiso no se trata solo de responsabilidad, disciplina o capacidad, se trata más bien del deseo de lograr una meta y lograrla. Los participantes realizan las actividades no por interés en demostrar sus habilidades y logros a los demás, sino por la pasión creada dentro de ellos.

El acuerdo es constricción hecha, la palabra dar. Además, es un caso duro, incómodo, vergonzosa o sutil. El apego ocurre en desigual texto: en la ley, en lugar de trabajo, las relaciones, en las amistades y todos los días de nuestras vidas. Cada día, las personas asumen responsabilidades, desde las más simples hasta las más complejas, y se comprometen u obligan a cumplirlas.

El compromiso personal es un valor que motiva a las personas a alcanzar sus metas y guiar en el sendero hacia las metas. En transcurso interno que lamentablemente no es muy aliciente, porque vemos como carga, un peso o un deber. Un ser empeñoso no es aquella que se siente abrumada por el peso de las obligaciones, sino aquella a la que le apasiona lo que hace.

3.2.2.2. Compromiso institucional.

El compromiso institucional lo adquiere el funcionario, porque es el intermediario entre el pueblo y gobierno, gobierno-pueblo; es el primer contacto que tiene el pueblo para con su gobierno. Es el mediador entre uno y otro, y es el que pone orden y trata de resolver todos los problemas que ocurren en vía pública.

El compromiso organizacional no es suficiente dar solución los conflictos y lograr el final y objeto de la organización, requiere amplia gama de habilidad, capacidades y actitud, es uno de los más sustanciales para lograr el bien común.

Robbins (2004). Recuerda el convenio institucional es los 3 tipos de postura que tiene una persona hacia su labor y lo pone como "el estado en que los empleados

se identifican con una determinada organización con sus metas y objetivos de sus miembros. (P. 537).

El compromiso organizacional se caracteriza por: a) la creencia y aceptación de las metas y valores de la organización, b) la voluntad de los empleados de realizar esfuerzos significativos en beneficio de la organización, y c) el deseo de pertenecer a la oficina de la organización. (Hellriegel y Slocum. 2009).

Steers. (Citado por Arias, 2001). Estoy trabajando en un modelo que propone tres fuentes de compromiso institucional. 1) Características personales. Como las necesidades de logro, la edad, el estrés del rol, los intereses básicos en la vida, etc. 2) Características de la obra. Es decir, sentir el trabajo como un desafío, identificar las tareas como cumplidas, relacionarse a voluntad con los padres, dar comentarios, etc. y, 3) Experiencia en el trabajo. Tales como actitudes de equipo, importancia personal percibida en la organización, así como tiempo, esfuerzo y otras inversiones realizadas en la organización, expectativas de recompensas, confianza en la organización, capacitación y otros.

3.3. Bases conceptuales

Compromiso. – Es un estado en el cual un empleado se identifica a participar comprometidamente a algo, a cumplir sus metas, objetivos, y desea mantenerse en ella con todos sus miembros.

Compromiso docente. - Colocar al instructor de forma sensato al ras de efectuar la agrupación, colocar lo destinado, acoger los sucesos de variacion en modales.

Compromiso institucional. - Es una responsabilidad aceptada que se trasforma en las actitudes y participación del individuo en relación a su trabajo y su identificación con la institución.

Personal. - Estimacion que empuja al ser vivo a conseguir sus planes y autodirigirse en el terreno hacia la prolijidad de viveza. **Currículo.** – Designio o temario de formacion que sigue una institución educativa, ya sea una escuela o universidad, para

regularizar y basar los argumentos, destreza y criterios usados al momento del curso de lecciones.

Enseñanza: Modo de desarrollar una actividad con la que se transmite un saber, experiencia, procedimiento, habilidad, etc., cuyo propósito es tener como resultado que otro u otros aprendan lo que se ha comunicado. **Estrategia.** – Anteproyecto que formula una sin fin de mejora o de juicios centrales que tienen como la concreción de un delimitado propósito. **Expectativas.** – Son esperanza, sueño o ilusión de realizar o cumplir un determinado propósito.

Liderazgo. – Es la industria de alentar, incautar y regir a hombres. Preculiaridad de una persona para ser un líder.

Liderazgo directivo. – Es el que adopta el rol de notificar. Al estilo los empleados saben de que tienen que hacer y cómo deben de hacerlo diario. Capitanear a los subordinados a través de su cargo. Por medio de sus pilares claras, llano, convincente y directos los empleados pueden ser guías fácilmente.

Metas. - Son aquellos logros o resultados que nosotros obtenemos debido a nuestro esfuerzo y dedicación.

Participación. - Es la acción de involucrarse en cualquier tipo de actividad de forma intuitiva o cognitiva.

Promoción. - Es la productividad que las empresas colocan para percibir sus elaboraciones, a modo de inquisición cuando un agente comunicador vende algo, es con el fin que a la persona que se le está promocionando reciba una gratificación por parte de este y tenga la voluntad de adquirirlo por el precio que se le oferta.

Recursos. - Son los distintos medios o ayuda que se utiliza para conseguir un fin o satisfacer una necesidad.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLOGICO

4.1. Ámbito

La región Huánuco, con su capital del mismo nombre, es una ciudad ubicada en la parte norcentral del Perú, con una altura de 1800 msnm, su altura oscila entre los 250 y los 6,632 metros de altitud. La ciudad tiene una población de 304, 487 según datos del censo Perú 2017. Por su especial ubicación en el centro oriente del Perú cuenta con nevados, serranías, valles cálidos y selva amazónica, temperatura media 24 °C, conocida, lugareños y invitados como "La Ciudad con Mejor Clima del Mundo", el clima es muy placentero, fresco que el astro reluce toda la temporada, el cielo con una brillante luz azul. El clima seco y soleado es muy beneficioso para las personas con asma

En el presente trabajo se aborda la correlación entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019. el nivel de desempeño didáctico del docente y como ellos se identifican con su centro de trabajo y contribuyen en su desarrollo para realizar la ejecución de los proyectos institucionales, operativos, y otros internos, en este sentido, nuestra población se constituye por los docentes que laboran en la mencionada institución en el año 2019.

4.2. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

El presente trabajo cumple con el tipo de investigación básico descriptivo, tomando un enfoque cuantitativo, ya que, para la recolección de información y presentación de hipótesis para su comprobación, el uso de técnicas y herramientas responde a diferentes enfoques, se utilizó este enfoque. Respecto al primero, se aplicó el cuestionario, se cuantificó y procesó mediante cuadro estadístico. Para el segundo se utilizaron observaciones sistemáticas y entrevistas.

Nivel de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014). El estudio de la presente averiguación es de nivel correlacional, considerando que “Los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

En consecuencia, el estudio pretende ver la relación que existe entre el liderazgo directivo (metas, expectativas, recursos estratégicos, enseñanza y currículo, promoción y participación) y el compromiso organizacional docente (personal e institucionalmente).

4.3. Poblacion y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población estará constituida por una cantidad de 60 personas entre administrativos, docentes de la Institución Educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

La muestra estará conformada por 30 docentes de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán de Huánuco, elegida con un muestreo probabilístico con el tipo de muestra aleatorio sistemático, porque se seleccionó al azar, solo docentes.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Docentes y administrativos que se encuentran laborando en la Institución Educativa integrado N° 32399.

Docentes y administrativos que den su consentimiento para participar en la investigación.

Docentes y administrativos que no se encuentra con licencia en su centro de trabajo.

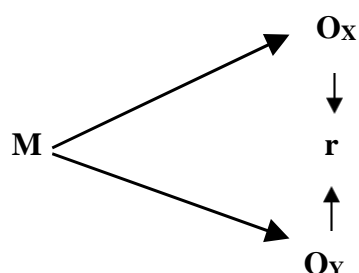
Criterios de exclusión

Docentes y administrativos que al 2021 no estén laborando en la institución Educativa integrado N° 32399.

Docentes y administrativos que aun reuniendo criterios de inclusión se niegan a participar en la investigación.

4.4. Diseño de investigación

De acuerdo a la clasificación de los diseños de investigación de Sánchez H. (2019), utilizaremos el **diseño correlacional**; este tipo de estudio implica la recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos conjuntos de datos, cuyo esquema es el siguiente:



M: Muestra de Investigación

Ox: Observación del liderazgo directivo

Oy: Observación del compromiso organizacional docente

r: Relación entre las variables

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnica

4.5.1.1. Técnica para recolección de datos. - Para el acopio los datos se usó la técnica de una entrevista: A lo cual se aplicó en todos los docentes de la muestra, para determinar la relación entre liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente.

4.5.1.2 Técnica de procesamiento de datos.

➤ **Revisión y consistencia de la información.** – Consiste básicamente en depurar la información revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de campo, con el propósito de ajustar los llamados datos primarios.

- **Clasificación de la información.** - Se llevó a cabo con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de ambas variables y determinar la relación que estén entre ellos
- **Codificación y tabulación.** - Se utilizó la tabulación mecánica, aplicando programas o paquetes estadísticos de sistema computarizado.

4.5.1.3 Método:

El método que se empleo es el correlacional la cual nos facilita vigilar y dominar la variable (**x**) y observar a la variable (**y**). Es un tipo de método de investigación no experimental en el cual me permitió medir las dos variables. Los resultados es demostrar la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña.

4.5.2. Instrumentos

Las herramientas de esta encuesta son los medios utilizados para recolectar la información. Por lo tanto, los detalles de los empleados en la encuesta se dan a continuación:

- a) **Test de liderazgo directivo.** - El test de liderazgo directivo se elaboró y aplicó con el propósito de conocer cuáles son las metas y expectativas, los recursos estratégicos, enseñanza y currículo y la promoción y participación de la parte jerárquica de la Institución educativa integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019.
- b) **Test para medir el Compromiso Organizacional.** – se realizó un test con la finalidad de conocer cuál es el compromiso personal e institucional de los docentes de la Institución educativa integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Aplicamos el archivo de validación a las dos variables citadas. Para la confiabilidad es validado, ha sido sometido a la revisión de juicio de expertos, docentes inscritos dentro de la lista de catedráticos de la Universidad Nacional Hermilio

Valdizán: Dr. Adalberto Lucas Cabello, Mg. Alejandra Rivas Meza y el Dr. Wilfredo Sotil Cortavarría. Para la confiabilidad de instrumentos se utilizó el Coeficiente de Correlación de PEARSON.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

La confiabilidad es el grado de propiedad de nuestro instrumento, que nos permite observar los resultados en razón a la misma, aplicándose a la muestra ya sea para este trabajo u otros, en variedad de tiempo o años.

Hernández (2017) menciona que la confiabilidad de un instrumento es el grado de su aplicación repetida a una misma o variedad muestral.

Por consiguiente; se determinó el grado de confiabilidad de los cuestionarios, primero se determinará una muestra de 30 personas.

Luego se estimó el Alfa de Cronbach al cuestionario, aplicados a los docentes de la muestra.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	.0
	Total	30	100,0

**FÓRMULA PARA HALLAR
EL ALFA DE CRONBACH**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α = Alfa de Cronbach

k = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítems

V_t = Varianza total

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Este estudio se desarrolló de acuerdo a los siguientes pasos:

Primera: Se realizó a través de la Planificación de las actividades necesarias para dar cumplimiento a la formulación del proyecto de tesis. En esta fase se eligió la documentación que conformó el marco conceptual para definir las categorías principales, subcategorías y las dimensiones de cada una.

Segunda: esta referido a la investigación de campo, en donde a través de las técnicas de observación y aplicación de los instrumentos, se obtuvo registros de los resultados de los test., las cuales son sometido a un proceso de análisis, interpretación y reflexión para conceptualizar, categorizar y subcategorizar.

Tercera: Se refiere al análisis, interpretación e integración de los resultados. Esta se realizó a través de las correlaciones que existen entre la variable uno y la variable dos. Se contrastó con el marco conceptual existente. Para lo cual el tesista en base a una exhaustiva revisión documental de los libros, Internet y otros documentos relacionados al proyecto de tesis

“RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADO N° 32399 DE HUANUCO EN EL PERIODO 2019”;

conceptualiza las variables, dimensiones e instrumentos previamente establecidas.

Tabulación.

Se procedió de la siguiente manera:

a) Interpretación de datos

➤ **Estadística descriptiva.** – Calculamos las medidas de tendencia central (media-mediana-moda), para cada variable.

Se calculó las medidas de dispersión, (la desviación estándar, coeficiente de variación y la asimetría, kurtosis).

➤ **Estadística inferencial.** - Se aplicó la prueba de hipótesis de diferencias de medias usando la distribución normal.

b) Presentación de datos

- **Cuadros estadísticos bidimensionales.** - Con la finalidad de presentar datos ordenados y así facilitar su lectura y análisis, se construyó cuadros estadísticos de tipo bidimensional, es decir, de doble entrada porque en dichos cuadros se distingue dos variables de investigación.
- **Gráficos de columnas y barras.** - Sirvió para relacionar las puntuaciones con sus respectivas frecuencias, es propio de un nivel de medición por intervalos, es el más indicado y el más comprensible

c) Informe final.

- **La redacción científica.** - Se llevó a cabo siguiendo las pautas que se fundamenta con el cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Unidad de Post grado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco. Es decir, cumpliendo con un diseño o esquema del informe, y para la redacción se tiene en cuenta: el problema estudiado, los objetivos, el marco teórico, la metodología, técnicas utilizadas, el trabajo de campo, análisis de los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones propuestas.
- **Computarizado.** - Asimismo, para el informe se prepara utilizando distintos procesadores de textos, paquetes y programas, insertando gráficos y textos de un archivo ha otro. Algunos de estos programas son: Word y Excel (hoja de cálculo y gráficos) como también el SPSS en su versión 26.

Cuadros Estadísticos Bidimensionales: Con la finalidad de presentar datos ordenados y así facilitar su lectura y análisis, se realizó cuadros estadísticos de tipo bidimensional, es decir, de doble entrada porque en dichos cuadros se distingue dos variables de investigación.

Gráficos de Columnas o Barras: Sirve para relacionar las puntuaciones con sus respectivas frecuencias, es propio de un nivel de medición por intervalos, es el más indicado y el más comprensible.

La Redacción Científica: Se llevó a cabo siguiendo las pautas que se fundamenta al cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Unidad de Posgrado, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio

Valdizán de Huánuco. Es decir, se cumplió con un diseño o esquema del informe, y para la redacción se tiene en cuenta: el problema estudiado, los objetivos, el marco teórico, la metodología, técnicas utilizadas, el trabajo de campo, análisis de los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones propuestas.

Sistema Computarizado: Asimismo, el informe se elaboró utilizando distintos procesadores de textos, paquetes y programas, gráficos y textos de un archivo ha otro. Algunos de estos programas son: Word, Excel (hoja de cálculo y gráficos) y SPSS. V25.

4.7. Aspectos éticos

En el presente trabajo se hizo hincapié a los principios éticos de confidencialidad, respeto a la dignidad de la persona y respeto a la propiedad intelectual, así mismo se reconoce que toda información utilizada en el presente trabajo ha sido para fines exclusivamente académicos.

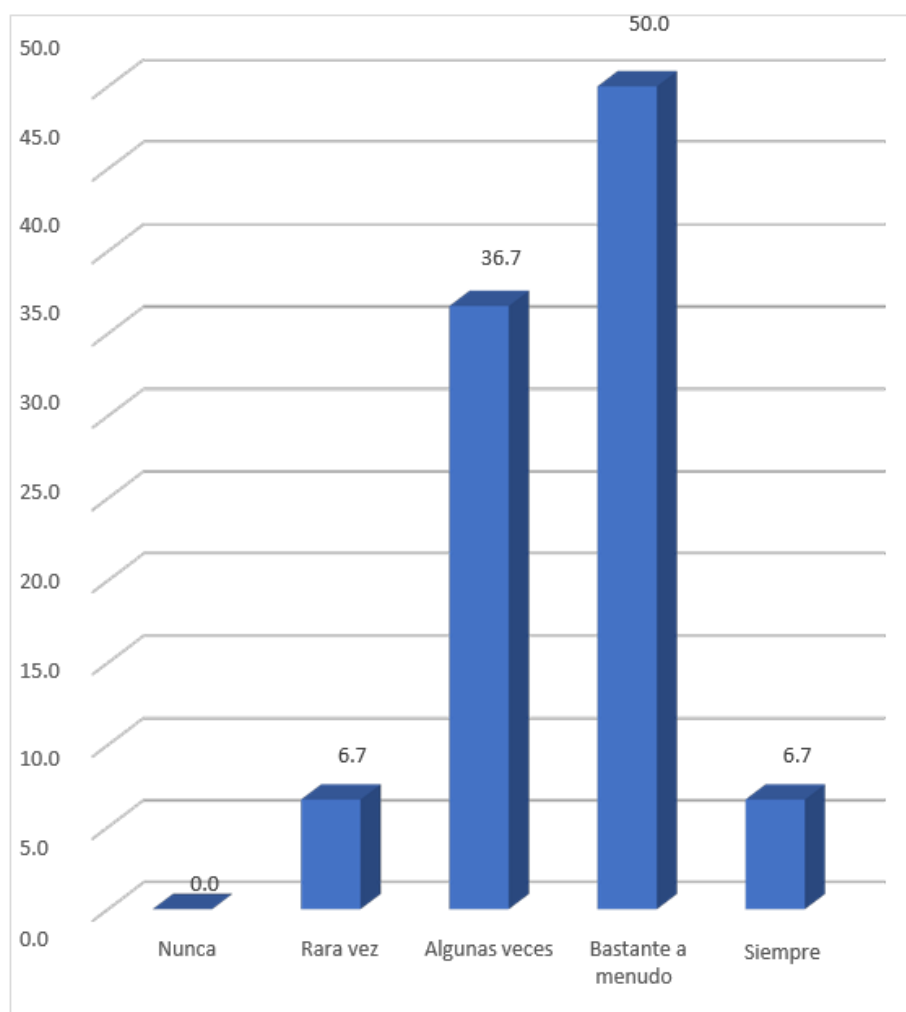
Los principios de beneficencia: Obligó al investigador a maximizar posibles beneficios y minimizar posibles riesgos de la investigación. Se aplicó en el sentido de aportar en qué condiciones se encuentra la gestión pedagógica para las plataformas virtuales.

Principio de justicia: Derecho a un trato justo: Los estudiantes como muestra, tienen derecho a un trato justo y equitativo, antes, durante su participación, se debe realizar una selección justa y no discriminatoria de los sujetos, de manera que los riesgos o beneficios se compartan equitativamente; debe haber un trato sin prejuicios de quienes se rehúsen a participar o que abandonen la encuesta aun así haya iniciado.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

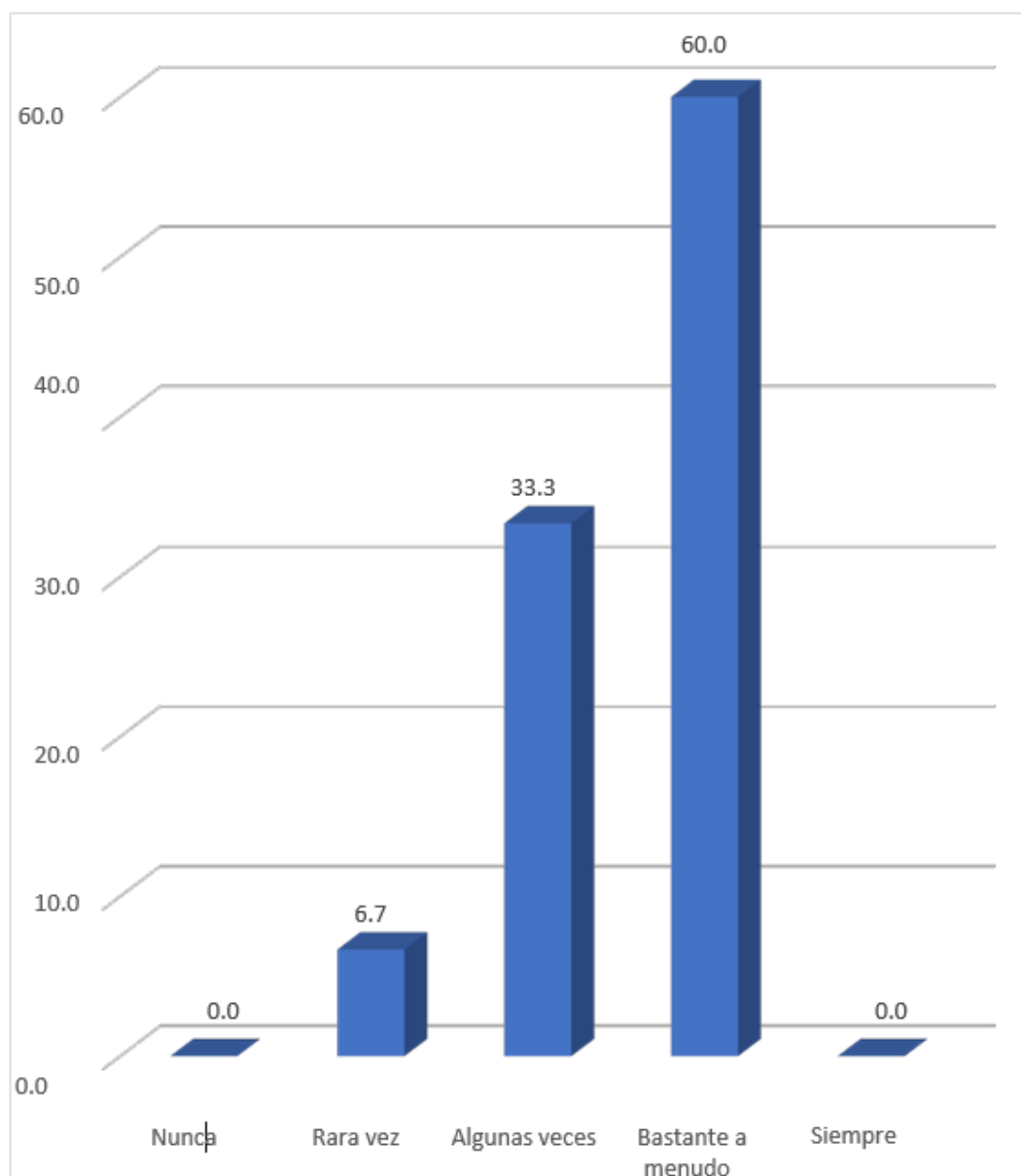
GRAFICO 01. LIDERAZGO DIRECTIVO EN SU DIMENSIÓN METAS Y EXPECTATIVAS DEL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADO N° 32399 QUIPRÁN DE HUÁNUCO, 2019



Análisis estadístico:

En el presente gráfico se observa la variable liderazgo directivo en su dimensión metas y expectativas, el 50,0% (15) lo realizan bastante a menudo, el 36,7% (11) lo realizan algunas veces, y el 6,7% (2) rara vez y siempre.

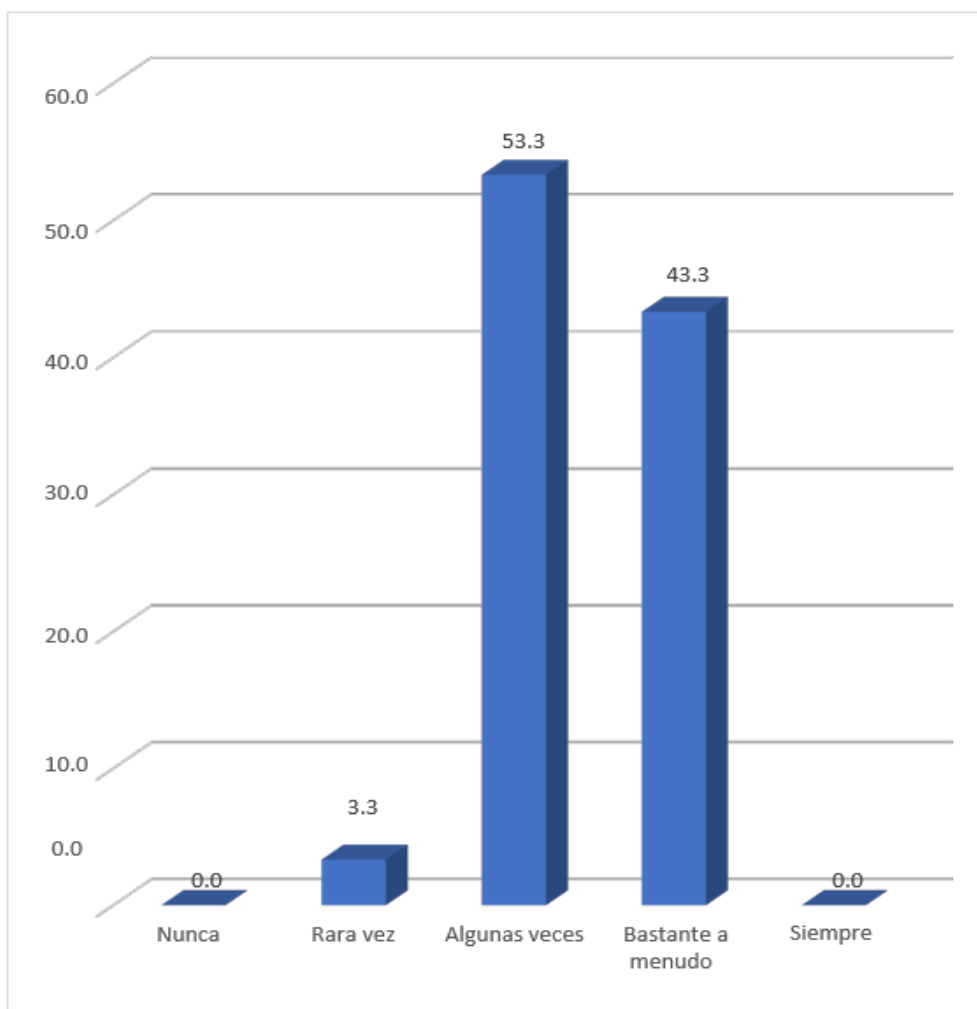
GRAFICO 02. LIDERAZGO DIRECTIVO EN SU DIMENSIÓN RECURSOS Y ESTRATEGIAS DEL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADO N° 32399 QUIPRÁN DE HUÁNUCO, 2019



Análisis estadístico:

En el presente gráfico se observa la variable liderazgo directivo en su dimensión recursos y estrategias, el 60,0% (18) lo realizan bastante a menudo, el 33,3% (10) lo realizan algunas veces, y el 6,7% (2) rara vez.

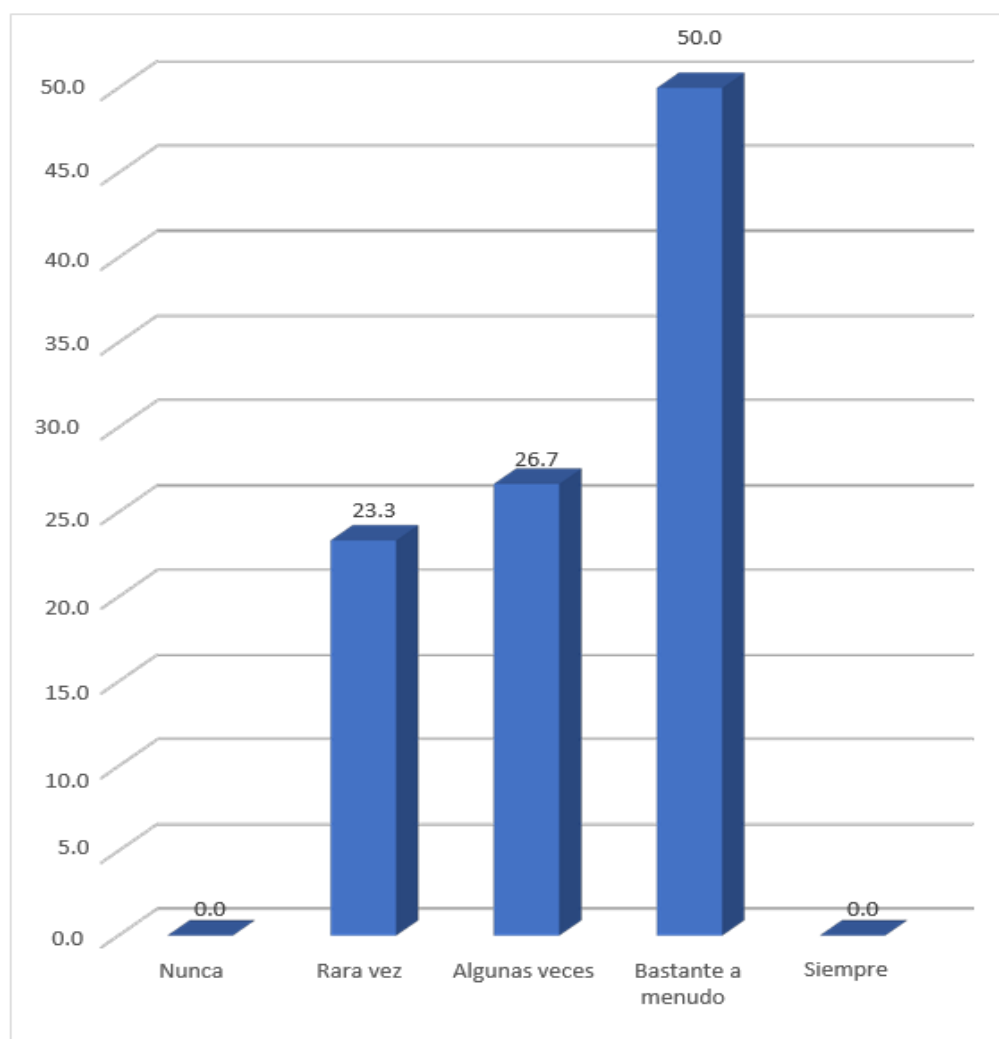
GRAFICO 03. LIDERAZGO DIRECTIVO EN SU DIMENSIÓN ENSEÑANZA Y CURRÍCULO DEL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADO N° 32399 QUIPRÁN DE HUÁNUCO, 2019



Análisis estadístico:

En el presente gráfico se observa la variable liderazgo directivo en su dimensión enseñanza y currículo, el 43,3% (13) lo realizan bastante a menudo, el 53,3% (16) lo realizan algunas veces, y el 3,3% (1) rara vez.

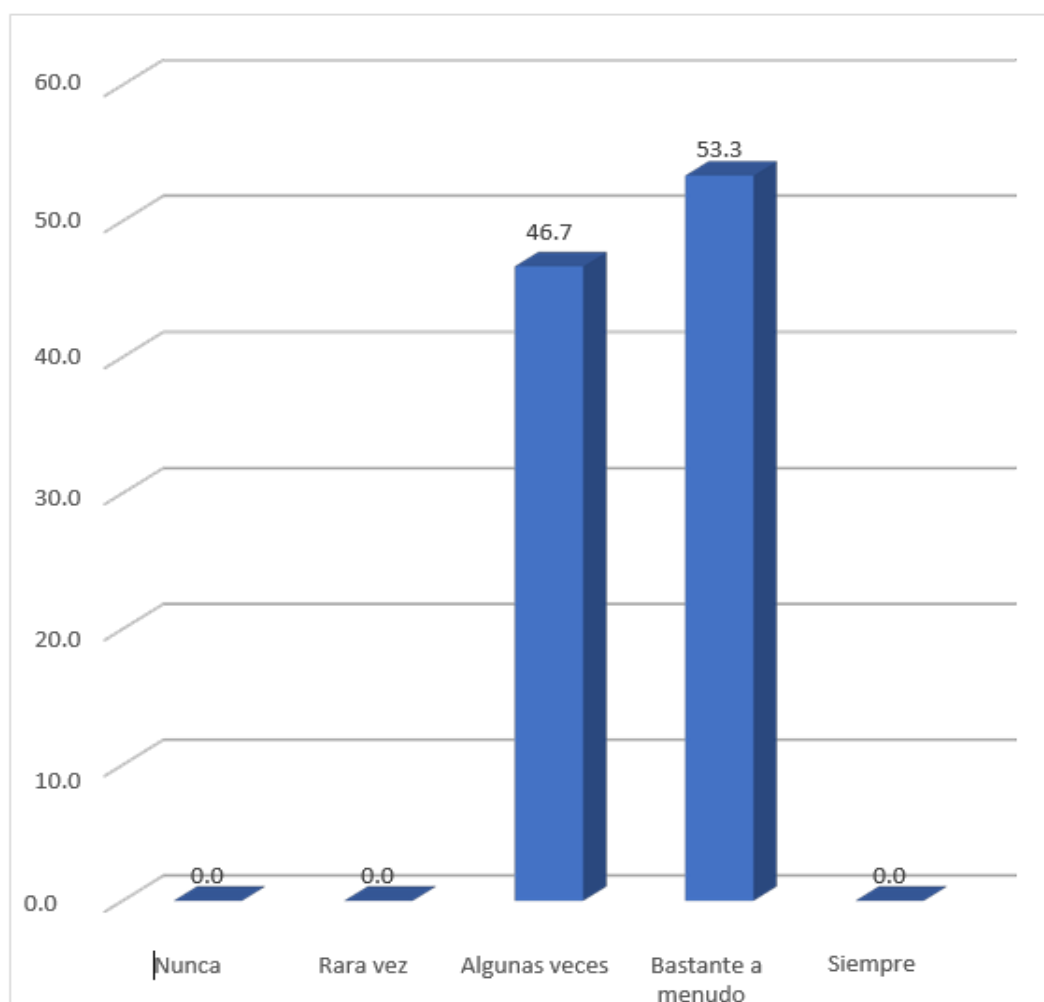
GRAFICO 04. LIDERAZGO DIRECTIVO EN SU DIMENSIÓN PROMOCION Y PARTICIPACION DEL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADO N° 32399 QUIPRÁN DE HUÁNUCO, 2019



Análisis estadístico:

En el presente gráfico se observa la variable liderazgo directivo en su dimensión promoción y participación, el 50% (15) lo realizan bastante a menudo, el 26,7% (8) lo realizan algunas veces, y el 23,3% (7) rara vez.

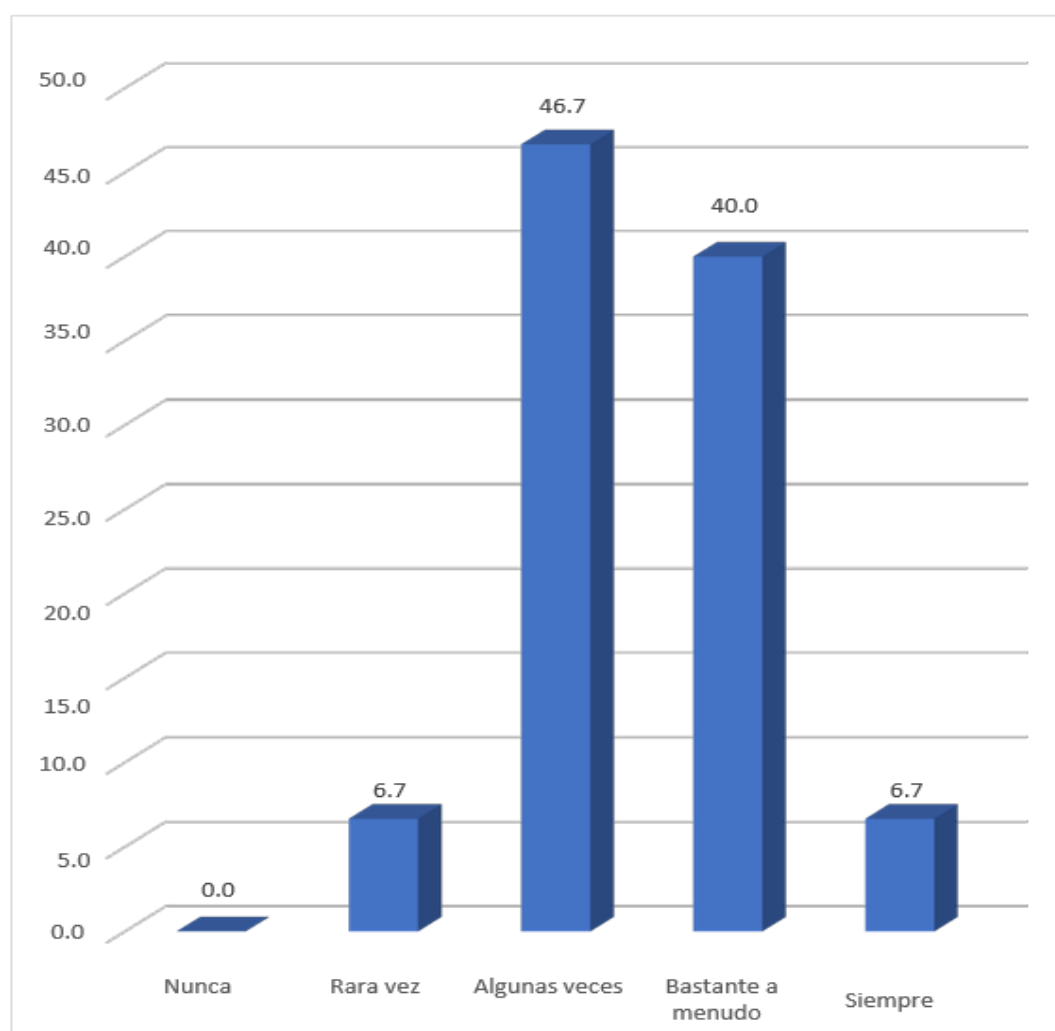
GRAFICO 05. LIDERAZGO DIRECTIVO DEL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADO N° 32399 QUIPRÁN DE HUÁNUCO, 2019



Análisis estadístico:

En el presente gráfico se observa la variable liderazgo directivo, el 53,3% (16) lo realizan bastante a menudo, el 46,7% (14) lo realizan algunas veces, y el 0% (0) rara vez.

GRAFICO 06. COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADO N° 32399 QUIPRÁN DE HUÁNUCO, 2019



Análisis estadístico:

En el presente gráfico se observa la variable compromiso organizacional, el 40% (12) lo realizan bastante a menudo, el 46,7% (14) lo realizan algunas veces, el 6,7% (2) rara vez y el 6,7% (2) siempre.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de la hipótesis

Prueba de Hipótesis

Para subir el listón de la investigación y darle un carácter científico, nos permitimos contrastar nuestra hipótesis, de manera que se pueda generalizar el contraste de la hipótesis formulada.

1) Planteo de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a):

H_0 : Las metas y expectativas no se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019.

H_0 : $R = 0$ (No hay Correlación)

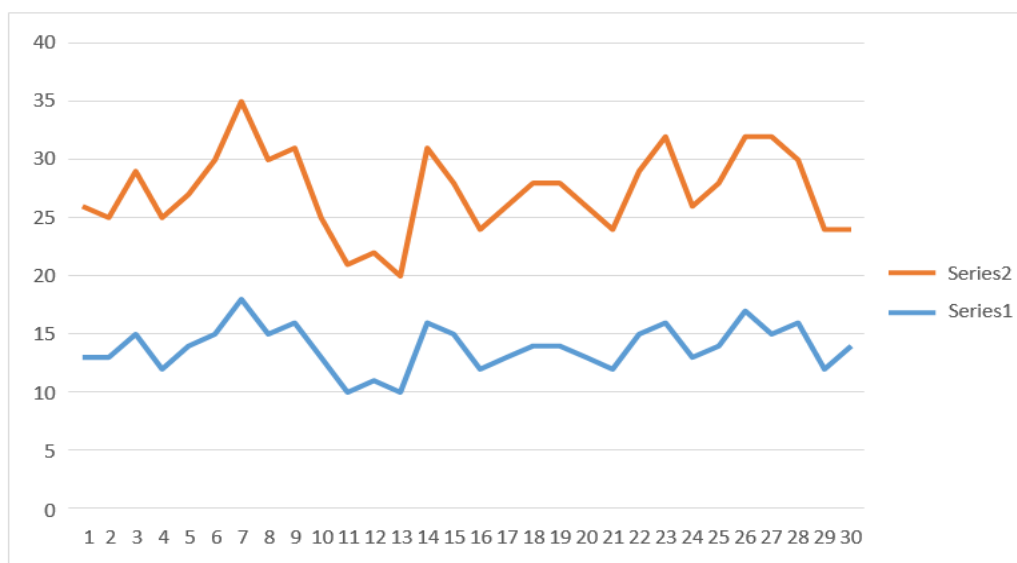
H_a : Las metas y expectativas se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019.

H_a : $R \neq 0$ (Si hay Correlación).

2) Cálculo del valor del estadístico de prueba: Para probar la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de PEARSON, llegando a obtener el valor de $r = 0,80$

Gráfico 1

Relación entre metas y expectativas y el compromiso organizacional



series1: metas y expectativas

series2: compromiso organizacional

3) Toma de Decisiones: Como se observa, el coeficiente $r = 0.80$ tiene un alto grado de correlación, por lo que tenemos suficientes datos para probar que las metas y expectativas se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 en el período 2019.

Prueba de Hipótesis

Con el propósito de elevar el nivel de la investigación y darle el carácter científico, nos permitimos someter a prueba nuestra hipótesis, de modo que la contrastación de la hipótesis formulada sea generalizable.

1) Planteo de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a):

H_0 : Los recursos y estrategias no se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019.

H₀: R = 0 (No hay Correlación)

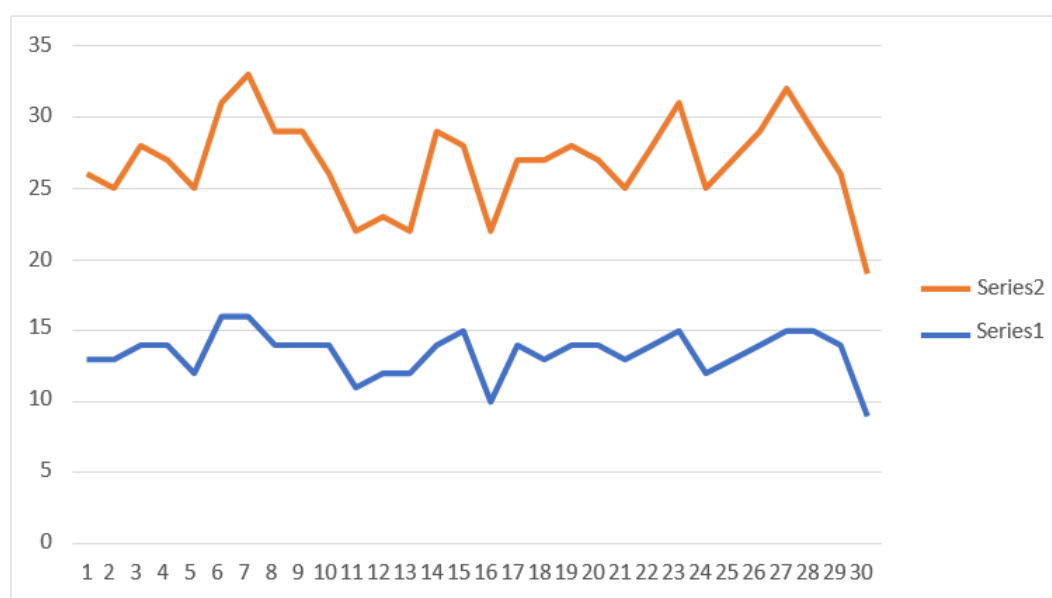
H_a: Los recursos y estrategias se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019.

H_a: R ≠ 0 (Si hay Correlación).

- 3) **Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Para la Prueba de Hipótesis se utilizó el Coeficiente de Correlación de PEARSON, llegando a obtener el valor $r = 0,70$

Gráfico 2

Relación entre recursos y estrategias y el compromiso organizacional



series1: recursos y estrategias

series2: compromiso organizacional

- 3) **Toma de Decisiones:** Ver que el coeficiente de $r = 0,70$ es de alto grado de correlación, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueba que los recursos y estrategias se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 en el período 2019.

Prueba de Hipótesis

Con el fin de subir el nivel de la investigación y darle el carácter científico, nos permitimos someter a prueba nuestra hipótesis, de modo que la contrastación de la hipótesis formulada sea generalizable.

1) Planteo de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a):

H_0 : La enseñanza y currículo no se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019.

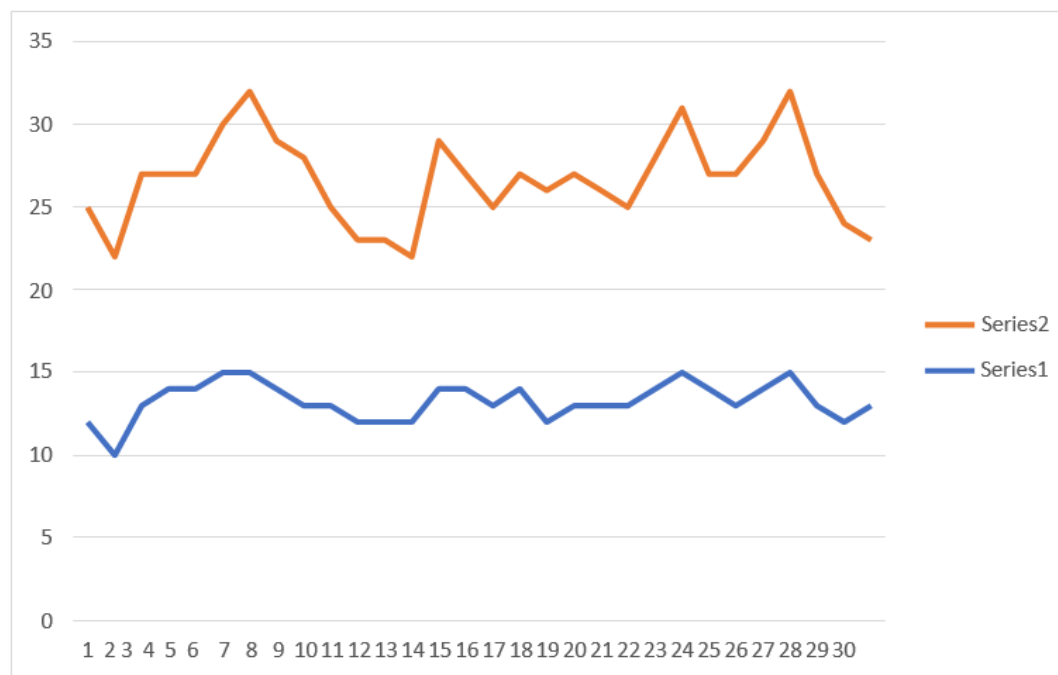
H_0 : $R = 0$ (No hay Correlación)

H_a : La enseñanza y currículo se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 en el período 2019.

H_a : $R \neq 0$ (Si hay Correlación).

2) Cálculo del valor del estadístico de prueba: Para la Prueba de Hipótesis se utilizó el Coeficiente de Correlación de PEARSON, llegando a obtener el valor de $r = 0,70$

Gráfico 3
Relación entre enseñanza y currículo y el compromiso organizacional



series1: enseñanza y currículo series2:
compromiso organizacional

3) Toma de Decisiones: Se observa que el coeficiente de $r = 0,70$ es de alto grado de correlación, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueba que la enseñanza y currículo se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019.

Prueba de Hipótesis

Con el propósito de elevar el nivel de la investigación y darle el carácter científico, nos permitimos someter a prueba nuestra hipótesis, de modo que la contrastación de la hipótesis formulada sea generalizable.

1) Planteo de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a):

H_0 : La promoción y participación no se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019.

H₀: R = 0 (No hay Correlación)

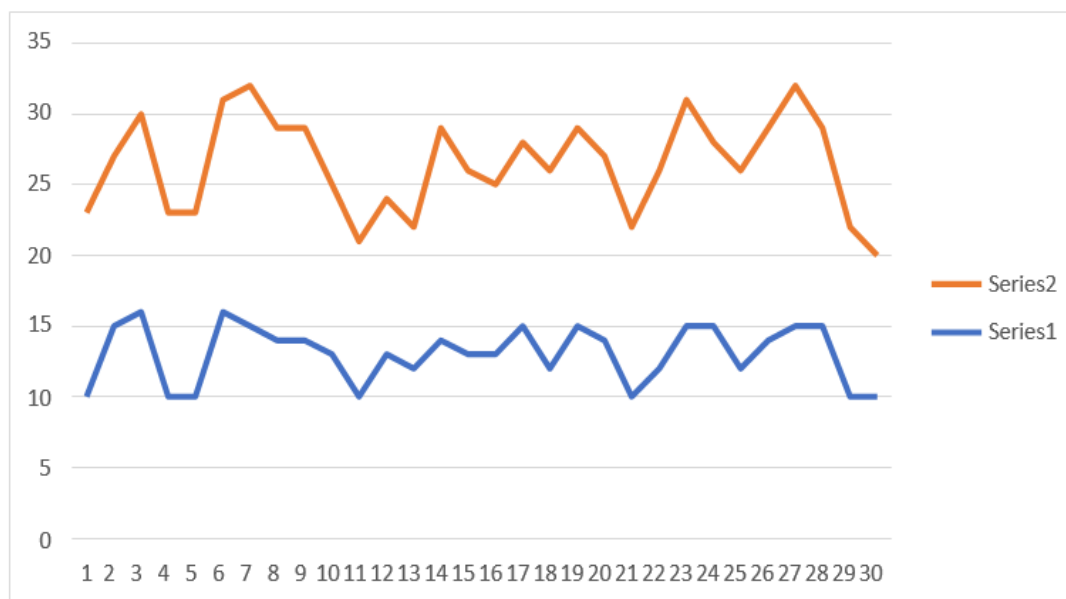
H_a: La promoción y participación se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019.

H_a: R ≠ 0 (Si hay Correlación).

- 2) **Cálculo del valor del estadístico de prueba:** Para la Prueba de Hipótesis se utilizó el Coeficiente de Correlación de PEARSON, llegando a obtener el valor de $r = 0,60$

Gráfico 4

Relación entre promoción y participación y el compromiso organizacional



series1: promoción y participación

series2: compromiso organizacional

3) Toma de Decisiones: Se observa que el coeficiente de $r = 0,60$ es de significativo grado de correlación, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que la promoción y participación se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el periodo 2019.

Prueba de Hipótesis

Con el propósito de elevar el nivel de la investigación y darle el carácter científico, nos permitimos someter a prueba nuestra hipótesis, de modo que la contrastación de la hipótesis formulada sea generalizable.

1) Planteo de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a):

H_0 : El liderazgo directivo no se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019.

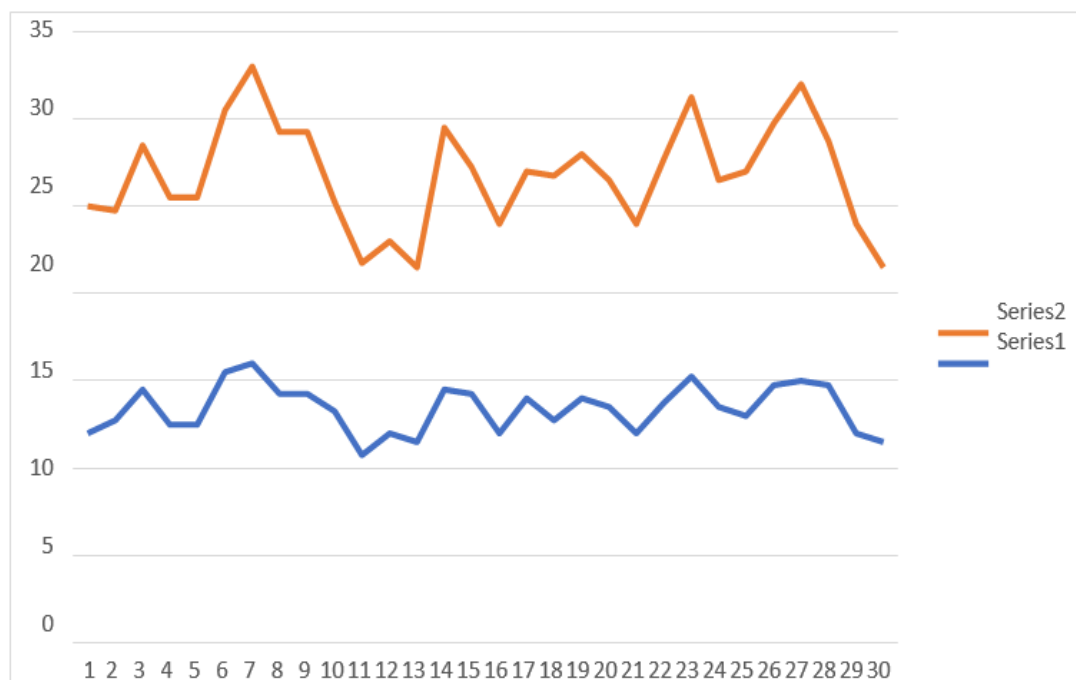
$H_0: R = 0$ (No hay Correlación)

H_a : El liderazgo directivo se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el periodo 2019.

$H_a: R \neq 0$ (Si hay Correlación).

2) Cálculo del valor del estadístico de prueba: Para la Prueba de Hipótesis se utilizó el Coeficiente de Correlación de PEARSON, llegando a obtener el valor de $r = 0,90$

Gráfico 5
Relación entre liderazgo directivo y el compromiso organizacional



series1: liderazgo directivo
series2: compromiso organizacional

- 3) Toma de Decisiones:** Se observa que el coeficiente de $r = 0,90$ es de alto grado de correlación, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueba que el liderazgo directivo se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019.

5.3. Discusión de resultados

Contrastación con los Referentes Bibliográficos

Después de concluir con la investigación y al analizar lo obtenido se pudo determinar que el liderazgo directivo se enlaza con el compromiso organizacional, tal como se evidencian en los gráficos 01,02,03,04,05.

John Kotter, sostiene que, el liderazgo no es más que la acción o causa de influir en las personas para que se comprometan buenamente en la consecución de objetivos grupales, entendiendo un grupo como un área de la organización con intereses creados similares.

Peter Senge. El liderazgo implica aprender a dar forma al futuro. El liderazgo existe cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y toman parte activa en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un entorno en el que las personas profundicen continuamente su comprensión de la realidad y se vuelvan más capaces de participar en los acontecimientos mundiales, por lo que el verdadero liderazgo consiste en crear una nueva realidad. "

Del gráfico número 05 se considera el valor de $r = 0,90$, lo que nos indica que existe alto grado de correlación entre las dos variables; esto significa que el 81 % de los puntajes alcanzados sobre liderazgo directivo condicionan los puntajes de compromiso organizacional.

Como se puede observar; los niveles de liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco se encuentran en alto grado de correlación.

Contrastación de Hipótesis General en Base a la Prueba de Hipótesis

Al finalizar el presente trabajo de investigación, se observa que el coeficiente de correlación $r = 0,90$ es alto, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueba que el liderazgo directivo se relaciona directamente con el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco en el período 2019.

5.4. Aporte científico de la investigación

Es de suma trascendencia nuestro trabajo de investigación ya que tiene una importancia teórico científico, pues se trata de una contribución al desarrollo científico, como se ha señalado el descubrimiento de una alta correlación entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional lo cual nos servirá de base para postular una investigación explicativa que permitirá observar cómo afecta el liderazgo directivo en el compromiso organizacional. Además, el presente trabajo de investigación tiene una importancia práctica, ya que los resultados del estudio permiten tomar medidas para mejorar las políticas educativas del nivel de educación básica regular en las instituciones educativas de Huánuco, en especial de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán de Huánuco.

CONCLUSIONES

- Se logró analizar y tener resultados de la relación que existe entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional en su dimensión metas y expectativas (gráficos N° 01) se pudo determinar que la correlación de las variables en estudio en los docentes de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el período 2019.
- Se pudo comparar la relación que existe entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional en su dimensión recursos y estrategias (gráficos N° 02) se pudo determinar que la correlación de las variables en estudio en los docentes de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el período 2019.
- Se pudo describir la relación que existe entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional en su dimensión enseñanza y currículo (gráficos N° 03) se pudo determinar que la correlación de las variables en estudio en los docentes de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el período 2019.
- Se pudo identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional en su dimensión promoción y participación (gráficos N°04) se pudo determinar que la correlación de las variables en estudio en los docentes de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el período 2019.

SUGERENCIAS

- Se sugiere a los docentes de educación básica regular de Huamalíes, a practicar el liderazgo directivo para fomentar un compromiso organizacional, y de esta manera propiciar un trabajo transversal cooperativo y creando un ambiente de armonía y compañerismo.
- Se sugiere a los directivos de las Instituciones Educativas de la jurisdicción deben presentar proyectos para poder hacer convenios con organismos de cooperación o con otras instituciones de prestigio nacional; con la finalidad de implementar el liderazgo directivo y compromiso dentro de sus instituciones educativas.
- Se sugiere a los docentes de la Institución Educativa Integrado N° 32399 de Huánuco profundizar el presente trabajo de investigación, con la finalidad de validar el nivel de liderazgo directivo en la práctica sobre el compromiso organizacional en una muestra más grande, toda vez que nuestro trabajo se desarrolló en una sola institución educativa.

REFERENCIAS

- Casarini, Martha (1999). Teoría y Diseño Curricular. México: Trillas
- Chavenato, I. (1993). Liderazgo. México. Ediciones CHI.
- Cortés Ramírez, Dennys Andrea; Parra Alfonso, Gladys; Domínguez Blanco, María Elvia. (2008). Participación social y política: Estudios de liderazgos femeninos en Bogotá y Cundinamarca (Colombia), *International Journal of Psychological Research*, 40-48
- Daft, Richard L. La experiencia del liderazgo. Cengage learning. Tercera edición
- David R. Caruso, Peter (2005), *El Gerente Emocionalmente Inteligente: Cómo Desarrollar y Usar las Cuatro Habilidades Emocionales Claves del Liderazgo* [1 ed.], 0787970719, 9780787970710, 9780787974220, Jossey- Bass, 2004
- Díaz Barriga, Ángel (1985). Didáctica y currículum. México: Nuevo mar
- Díaz-Barriga Arceo, Frida (2005), *Metodología de diseño curricular para educación superior*, Trillas, México
- Gimeno Sacristán, José (1991). *El currículum: una reflexión sobre la práctica*. Madrid: Morata
- Gonzalez Cruz, T. F., Guillén Parra, M. (2000). *Necesidad de liderazgo y sudimensión ética en la gestión de calidad total*. Valencia: Universidad de València
- Guadez, P. (1980). *Como Valorar la Calidad de la Enseñanza*. Buenos Aires: Editorial Cultural Centroamericana.
- Gutiérrez Valdebenito, O. (2015). Estudios de liderazgo de hombres y mujeres. *Revista Política y Estrategia* N° 126, 13-35.
- Hernández, R Y Otros. (2014). *Metodología de La Investigación*. México: Mc Graw-Hill.

- Landolfi, Hugo (2009). La esencia del liderazgo, Ediciones Dunken, Buenos Aires, Argentina. ISBN 978-987-02-3827
- Loupias, Annick. La gestión dinámica: conceptos, métodos y aplicaciones. 7001, boul. Saint-Laurent, Montréal, Québec: Pierre G. Bergeron, 2006.
- Llorens Montes, F. J., Fuentes, M. (2005). Gestión de la calidad empresarial. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Maxwell, J. (2007). Liderazgo, principio de oro. Madrid. Ediciones Cienciade hoy.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. Revisión de Gestión de Recursos Humanos, pp. 61-89.
- Mintzberg. (1983). Poder en y alrededor de las organizaciones, Prentice Hall,
- Moya, R. (2014). Estadística Descriptiva. (2a. Ed.). Perú: Edit San Marcos.
- Orbegozo, E. (1991). Qué y cómo investigar en Pedagogía y Ciencias de la Educación. (2a. edición), Perú: editorial Eximpress.
- Pérez, L. (2016). Estadística Básica Para Ciencias Sociales Y Educación. Perú: San Marcos.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulain, P.V. (1974). Compromiso organizacional, satisfacción laboral y rotación de personal entre técnicos psiquiátricos. Revista de psicología aplicada, 59, 603- 609.
- Ralph W. Tyler (1973). Principios básicos del curriculum. Editorial Troquel. Buenos Aires
- Sánchez, H. (1992). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima.

Showalter, M. J., y Mulholland, J. A. (1992): «Estrategias de mejora continua para organizaciones de servicio» *Business Horizons*, julio- agosto.

Albornoz O. (1997) en su tesis titulada: “La cuestión de la productividad, rendimiento y competitividad académica del personal docente y de investigación en América Latina y el Caribe”. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas- Venezuela.

Oyague V. (1999), en su tesis titulada: “La práctica docente y la Investigación Educativa en la Facultad de Ciencias Histórico- Sociales y Educación de la Universidad Pedro Ruíz Gallo- Lambayeque 1998”. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque.

Reyes, N. (2012). En su tesis titulada: Liderazgo Directivo y desempeño docente en el nivel Secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao. Universidad del Callao. Lima-Callao.

<https://psicologosenlinea.net/208-definicion-de-lider-liderazgo-segun-richard-l-daft-liderazgo-desarrollador-tipologia-de-liderazgo-y-caracteristicas-entre-otras-clasificaciones.html>

<https://www.milenio.com/opinion/luis-rey-delgado-garcia/para-reflexionar/compromiso-personal>

<http://www.dcsf.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR800.pdf>

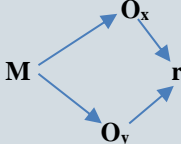
ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO N° 32399 DE QUIPRÁN HUANUCO EN EL PERIODO 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS		Metodología
				DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>PROBLEMA GENERAL. ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo con metas y expectativas y el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán Huánuco en el periodo 2019</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Identificar el grado de relación que existe entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO. Analizar la relación que existe entre el liderazgo directivo con metas y expectativas y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución educativa integrado N° 32399 de</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICO. Existe relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo con metas y expectativas y el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N°</p>	V ₁ Liderazgo Directivo	<p>Metas y</p> <p>Recursos estratégicos.</p> <p>Enseñanza y currículo.</p> <p>Promoción y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acción propositiva. • Determinación de logros. • Generación de valor. • Implementación • Equipamiento. • Previsión de medios. • Reflexión pedagógica. • Evaluación de logros. • Renovación programática. • Capacitación. 	<p>✓ Población. (N): 60</p> <p>✓ Muestra (n): 30</p> <p>✓ Nivel de investigación. Inv. correlacional</p> <p>✓ Tipo de investigación. Básico. Descriptivo.</p> <p>✓ Diseño de la investigación. Correlacional.</p>

<p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo con recursos estratégicos y el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo con la enseñanza y currículo con el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán Huánuco en el periodo 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo con promoción y participación y el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019?</p>	<p>Quiprán, Huánuco en el periodo 2019</p> <p>Comparar la relación que existe entre el liderazgo directivo con recursos estratégicos y el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019.</p> <p>Describir la relación que existe entre el liderazgo directivo con la enseñanza y currículo con el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo con la promoción y participación y el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco</p>	<p>32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019</p> <p>Existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo directiva con recursos estratégicos y el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019.</p> <p>Existe relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo con enseñanza y currículo con el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019.</p> <p>Existe relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo con la promoción y participación y el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019.</p>	<p>V₂ Compromiso organizacional docente.</p>	<p>participación</p> <p>Personal.</p> <p>Institucional.</p> <p>Interpersonal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación de ideas. • Reformulación pedagógica • Persona individual. • Trayectoria profesional. • Trabajo institucional. *Gestión escolar. • Pertenencia institucional. • Socialización * Empatía * Habilidades cooperativas 	 <p>✓ Técnicas para acopio de datos Observación y fichas.</p> <p>✓ Instrumentos de recolección de datos. Encuestas.</p> <p>*Para procesamiento de datos. Cuadros y tablas estadísticas</p> <p>*Técnicas para el análisis e interpretación de datos. Estadística descriptiva e inferencial para cada variable.</p> <p>Para presentación de datos. Cuadros, tablas estadísticas y gráficos Para el informe final. Reglamento general de Grado y Títulos de la facultad de ciencias de la Educación.</p>
--	--	---	---	--	--	--



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: _____

FECHA: / /

TÍTULO: RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE LA I.E. INTEGRADO N° 32399 DE HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019

OBJETIVO: Identificar el grado de relación que existe entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente de la Institución educativa integrado N° 32399 de Quiprán, Huánuco en el periodo 2019.

INVESTIGADOR: Dicke Edinson GONZALES ISIDRO

Consentimiento / Participación voluntaria

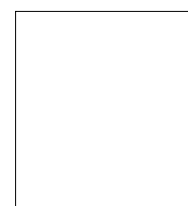
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme al concluir la entrevista.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03

LISTA DE COTEJO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADO N° 32399 DE HUANUCO EN EL PERIODO 2019

ESTIMADO DOCENTE:

Encierre usted la alternativa que considere de acuerdo con el desempeño del director como líder potencial de su Institución Educativa. Recuerda que los datos serán analizados por el investigador y serán estrictamente confidenciales. Agradezco por su gentil colaboración.

Nunca	Raras veces	Algunas veces	Bastante a menudo	siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/ ITEM	1	2	3	4	5
METAS Y EXPECTATIVAS.						
1	El director ejerce acciones positivas en el trabajo de los demás miembros de la institución educativa.					
2	Es una persona referente por su trayectoria e impulso al trabajo del futuro.					
3	Logra el entendimiento de la labor proactiva de los demás.					
4	Supera stress y el mal humor en su labor gerencial por alcanzar metas.					
5	Realiza una evaluación objetiva de los hechos logrados.					
6	Resuelve problemas con eficiencia y eficacia facilitando el logro.					
7	Muestra autodisciplina y autocontrol en su desempeño como gerente.					
8	Genera confianza y motivación a través de acciones positivas hacia los demás.					
RECURSOS Y ESTRATEGIAS.						
9	Propone iniciativa y disposición para dirigir planes y programas.					
10	Los demás aceptan como líder influyente por la forma de gestión que desempeña.					
11	Demuestra capacidad para asumir proyectos de gran envergadura en la gestión de recursos.					

12	Muestra actitud proactiva en la toma de decisiones para superar en el equipamiento de recursos y medios pedagógicos.					
13	Orienta el desarrollo de los demás miembros haciéndolos asumir sus responsabilidades para la obtención de medios.					

14	La personalidad y el desenvolvimiento como autoridad es un ejemplo para los demás en el uso de la tecnología.					
15	Demuestra con claridad y consistencia en los objetivos y metas sobre la generación de recursos.					
ENSEÑANZA Y CURRÍCULO.						
16	Realiza la reflexión pedagógica en la labor de acompañamiento y monitoreo interna de las funciones del personal en condición regular.					
17	Demuestra su oportuna y eficiencia gestión en la elaboración de los instrumentos de planificación curricular.					
18	Realiza labor permanente de monitoreo y evaluación interna de las funciones del personal.					
19	Impulsa la renovación progresiva de los modelos de organización de los miembros de la Institución educativa.					
20	Comparte decretos, directivas de carácter interno para el uso adecuados y mejora de los recursos.					
PROMOCION Y PARTICIPACION.						
21	Promueve el desarrollo de habilidades socio emocionales del personal de la institución educativa.					
22	Gestiona y realiza eventos académicos permanentes para potenciar el trabajo eficiente del personal de la institución educativa.					
23	Promueve el trabajo en equipo con todos los miembros de la institución educativa.					
24	Promueve acciones para difundir y mejorar la cultura organizacional articulando ideas de todo el personal					
25	Organiza el desarrollo del currículo por competencias reformulando acciones pedagógicas.					
26	Evalúa los resultados de las acciones desarrolladas y propone acciones de mejora.					

ANEXO 04

LISTA DE COTEJO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADO N° 32399 DE HUANUCO EN EL PERIODO 2019

ESTIMADO DOCENTE:

Encierre usted la alternativa que considere de acuerdo con el desempeño del director como líder potencial de su Institución Educativa. Recuerda que los datos serán analizados por el investigador y serán estrictamente confidenciales. Agradezco por su gentil colaboración.

Nunca	Raras veces	Algunas veces	Bastante a menudo	siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/ ITEM	1	2	3	4	5
DIMENSION PERSONAL.						
1	Disfruto de mi trabajo y lo realizo con conciencia.					
2	Mi profesión concretiza otros proyectos personales.					
3	Me dejo influenciar por los demás para tomar decisiones importantes.					
4	Considero que el trabajo que realizo es por vocación.					
5	Me preocupo por estar acorde con las tendencias educativas.					
6	Me siento contento por la trayectoria profesional que tengo.					
7	Me agrada sentir que fomento las buenas relaciones laborales.					
DIMENSION INSTITUCIONAL.						
8	Promuevo situaciones de competencia entre los estudiantes.					
9	Fomento proyectos que involucra a toda la comunidad educativa.					
10	Me involucro en las actividades propias de la institución.					
11	Busco ser sociable con todos los miembros de la comunidad.					

12	Presento proyectos que contrarresten los problemas de la institución.					
13	Me motiva socializar y poner en práctica las últimas técnicas y estrategias educativas.					
DIMENSION INTERPERSONAL						
14	Genero un estado de empatía con la comunidad educativa.					
15	Desarrollo habilidades cooperativas.					
16	Transmito entusiasmo a mis colegas cuando se trata de un proyecto arduo.					
17	Me preocupa por trabajar en función de la misión y visión de la institución educativa.					
18	Controlo mis emociones ante situaciones conflictivas.					
DIMENSION SOCIAL.						
19	Busco alternativas que permiten elevar constantemente el desarrollo personal y profesional.					
20	Recibo reconocimientos de otras instituciones por el trabajo realizado.					
21	Siento que soy elemento importante en tu comunidad.					
22	Realizo trabajo de proyección social con la comunidad.					
23	Tengo la obligación de permanecer en la institución educativa.					
24	Actualmente permanecer en esta institución es una cuestión de necesidad.					

ANEXO 05
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO

I. DATOS GENERALES


Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Adalberto LUCAS CABELLO
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de cotejo sobre Liderazgo directivo
Autor (es) del Instrumento	Bach. Dicke Edinson Gonzales Isidro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

OPERACIÓN DE VARIABLES		CRITERIOS DE VALIDACIÓN					
VARIABLE	ITEM/INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	OBS.	
DIMENSIÓN PERSONAL.							
LIDERAZGO DIRECTIVO	1	El director ejerce acciones positivas en el trabajo de los demás miembros de la institución educativa.	4	3	4	4	
	2	Es una persona referente por su trayectoria e impulso al trabajo del futuro.	4	4	4	4	
	3	Logra el entendimiento de la labor proactiva de los demás.	4	4	4	3	
	4	Supera stress y el mal humor en su labor gerencial por alcanzar metas.	3	4	3	4	
	5	Realiza una evaluación objetiva de los hechos logrados.	4	4	4	4	
	6	Resuelve problemas con eficiencia y eficacia	4	4	3	4	
	7	Muestra autodisciplina y autocontrol en su desempeño como gerente.	4	4	4	3	

8	Genera confianza y motivación a través de acciones positivas hacia los demás.	4	3	4	4	
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
9	Propone iniciativa y disposición para dirigir planes y programas.	3	4	4	4	
10	Los demás aceptan como líder influyente por la forma de gestión que desempeña.	4	4	4	4	
11	Demuestra capacidad para asumir proyectos de gran envergadura en la gestión de recursos.	4	4	4	3	
12	Muestra actitud proactiva en la toma de decisiones para superar en el equipamiento de recursos y medios pedagógicos.	4	4	4	4	
13	Orienta el desarrollo de los demás miembros haciéndolos asumir sus responsabilidades para la obtención de medios.	4	3	4	4	
14	La personalidad y el desenvolvimiento como autoridad es un ejemplo para los demás en el uso de la tecnología.	4	4	3	4	
15	Demuestra con claridad y consistencia en los objetivos y metas sobre la generación de recursos.	3	4	4	4	
ENSEÑANZA Y CURRÍCULO.						
16	Realiza la reflexión pedagógica en la labor de acompañamiento y monitoreo interna de las funciones del personal en condición regular.	4	4	3	4	
17	Demuestra su oportuna y eficiencia gestión en la elaboración de los instrumentos de planificación curricular.	4	4	4	4	

18	Realiza labor permanente de monitoreo y evaluación interna de las funciones del personal.	4	4	4	3	
19	Impulsa la renovación progresiva de los modelos de organización de los miembros de la Institución educativa.	4	3	4	4	
20	Comparte decretos, directivas de carácter interno para el uso adecuados y mejora de los recursos.	3	4	4	4	
PROMOCION Y PARTICIPACION.						
21	Promueve el desarrollo de habilidades socio emocionales del personal de la institución educativa.	4	4	4	4	
22	Gestiona y realiza eventos académicos permanentes para potenciar el trabajo eficiente del personal de la institución educativa.	4	3	3	4	
23	Promueve el trabajo en equipo con todos los miembros de la institución educativa.	4	4	4	4	
24	Promueve acciones para difundir y mejorar la cultura organizacional articulando ideas de todo el personal	3	4	4	4	
25	Organiza el desarrollo del currículo por competencias reformulando acciones pedagógicas.	4	4	4	4	
26	Evalúa los resultados de las acciones desarrolladas y propone acciones de mejora.	4	4	4	3	

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO RECOMENDACIONES:	
Huánuco: 25 de octubre de 2019	
Lugar y fecha	Firma del Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO


I. DATOS GENERALES

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Adalberto LUCAS C ABELLO
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de cotejo sobre compromiso organizacional
Autor (es) del Instrumento	Bach. Dicke Edinson Gonzales Isidro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

OPERACIÓN DE VARIABLES		CRITERIOS DE VALIDACIÓN					
VARIABLE	ITEM/INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARID	OBS.	
DIMENSIÓN PERSONAL.							
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	Disfruto de mi trabajo y lo realizo con conciencia.	4	3	4	4	
	2	Mi profesión concretiza otros proyectos personales.	4	4	4	4	
	3	Me dejo influenciar por los demás para tomar decisiones importantes.	4	4	4	3	
	4	Considero que el trabajo que realizo es por vocación.	3	4	3	4	
	5	Me preocupo por estar acorde con las tendencias educativas.	4	4	4	4	
	6	Me siento contento por la trayectoria profesional que tengo.	4	4	3	4	
	7	Me agrada sentir que fomento las buenas relaciones laborales.	4	4	4	4	
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
	8	Promuevo situaciones de competencia entre los estudiantes.	3	3	4	4	
	9	Fomento proyectos que involucra a toda la comunidad educativa.	4	4	4	4	
10	Me involucro en las actividades propias de la institución.	4	4	4	3		

	11	Busco ser sociable con todos los miembros de la comunidad.	4	4	3	4		
	12	Presento proyectos que contrarresten los problemas de la	4	4	4	4		
	13	Me motiva socializar y poner en práctica las últimas técnicas y estrategias educativas.	4	4	3	4		
	DIMENSIÓN INTERPERSONAL							
	14	Genero un estado de empatía con la comunidad educativa.	4	3	4	4		
	15	Desarrollo habilidades cooperativas.	4	4	4	4		
	16	Transmito entusiasmo a mis colegas cuando se trata de un proyecto arduo.	4	4	4	3		
	18	Controlo mis emociones ante situaciones conflictivas.	3	4	4	4		
	DIMENSIÓN SOCIAL							
	19	Busco alternativas que permiten elevar constantemente el desarrollo personal y profesional.	4	4	4	4		
	20	Recibo reconocimientos de otras instituciones por el trabajo realizado.	4	3	4	4		
	21	Siento que soy elemento importante en tu comunidad.	4	4	4	3		
	22	Realizo trabajo de proyección social con la comunidad.	3	4	4	4		
	23	Tengo la obligación de permanecer en la institución educativa.	4	4	3	4		
	24	Actualmente permanecer en esta institución es una cuestión de necesidad.	4	4	4	4		

<p>OPINIÓN DE LA APLICACIÓN (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO RECOMENDACIONES:</p> <p>.....</p>	
<p>Huánuco: 25 de octubre de 2019</p>	
Lugar y fecha	Firma del Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO

I. DATOS GENERALES

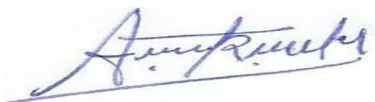
Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Mg. Alexandra Rivas Meza
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de cotejo sobre Liderazgo directivo
Autor (es) del Instrumento	Bach. Dicke Edinson Gonzales Isidro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

OPERACIÓN DE VARIABLES		CRITERIOS DE VALIDACIÓN					
VARIABLE	ITEM/INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	OBS.	
DIMENSIÓN PERSONAL.							
LIDERAZGO	1	El director ejerce acciones positivas en el trabajo de los demás miembros de la institución educativa.	4	3	4	4	
	2	Es una persona referente por su trayectoria e impulso al trabajo del futuro.	4	4	4	4	
	3	Logra el entendimiento de la labor proactiva de los demás.	4	4	4	3	
	4	Supera stress y el mal humor en su labor gerencial por alcanzar metas.	3	4	3	4	
	5	Realiza una evaluación objetiva de los hechos logrados.	4	4	4	4	
	6	Resuelve problemas con eficiencia y eficacia facilitando el logro.	4	4	3	4	
	7	Muestra autodisciplina y autocontrol en su desempeño como gerente.	4	4	4	4	
			4	3	4	4	

	8	Genera confianza y motivación a través de					
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
	9	Propone iniciativa y disposición para dirigir planes y programas.	3	3	4	4	
	10	Los demás aceptan como líder influyente por la forma de gestión que desempeña.	4	4	4	4	
	11	Demuestra capacidad para asumir proyectos de gran envergadura en la gestión de recursos.	4	4	4	3	
	12	Muestra actitud proactiva en la toma de decisiones para superar en el equipamiento de recursos y medios pedagógicos.	4	4	3	4	
	13	Orienta el desarrollo de los demás miembros haciéndolos asumir sus responsabilidades para la obtención de medios.	4	4	4	4	
	14	La personalidad y el desenvolvimiento como autoridad es un ejemplo para los demás en el uso de la tecnología.	4	4	3	4	
	15	Demuestra con claridad y consistencia en los objetivos y metas sobre la generación de recursos.	3	4	4	4	
	ENSEÑANZA Y CURRÍCULO.						
	16	Realiza la reflexión pedagógica en la labor de acompañamiento y monitoreo interna de las funciones del personal en condición regular.	4	3	4	4	
	17	Demuestra su oportuna y eficiencia gestión en la elaboración de los instrumentos de planificación curricular.	4	4	4	4	
	18	Realiza labor permanente de monitoreo y evaluación interna de las funciones del personal.	4	4	4	3	

19	Impulsa la renovación progresiva de los modelos de organización de los miembros de la Institución educativa.	4	4	3	4	
20	Comparte decretos, directivas de carácter interno para el uso adecuados y mejora de los recursos.	3	4	4	4	
PROMOCION Y PARTICIPACION.						
21	Promueve el desarrollo de habilidades socio emocionales del personal de la institución educativa.	4	4	4	4	
22	Gestiona y realiza eventos académicos permanentes para potenciar el trabajo eficiente del personal de la institución educativa.	4	3	4	4	
23	Promueve el trabajo en equipo con todos los miembros de la institución educativa.	4	4	4	4	
24	Promueve acciones para difundir y mejorar la cultura organizacional articulando ideas de todo el personal.	3	4	4	3	
25	Organiza el desarrollo del currículo por competencias reformulando acciones pedagógicas.	4	4	3	4	
26	Evalúa los resultados de las acciones desarrolladas y propone acciones de mejora.	4	4	4	4	

Huánuco: 25 de octubre de 2019	
Lugar y fecha	Firma del Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO


I. DATOS GENERALES

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Mg. Alexandra Rivas Meza
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de cotejo sobre compromiso organizacional
Autor (es) del Instrumento	Bach. Dicke Edinson Gonzales Isidro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

OPERACIÓN DE VARIABLES		CRITERIOS DE VALIDACIÓN					
VARIABLE	ITEM/INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	OBS.	
DIMENSIÓN PERSONAL.							
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	Disfruto de mi trabajo y lo realizo con conciencia.	4	3	4	4	
	2	Mi profesión concretiza otros proyectos personales.	4	4	4	4	
	3	Me dejo influenciar por los demás para tomar decisiones importantes.	4	4	4	3	
	4	Considero que el trabajo que realizo es por vocación.	3	4	3	4	
	5	Me preocupo por estar acorde con las tendencias educativas.	4	4	4	4	
	6	Me siento contento por la trayectoria profesional que tengo.	4	4	3	4	
	7	Me agrada sentir que fomento las buenas relaciones laborales.	4	4	4	4	
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
	8	Promuevo situaciones de competencia entre los estudiantes.	3	3	4	4	
	9	Fomento proyectos que involucra a toda la comunidad educativa.	4	4	4	4	
10	Me involucro en las actividades propias de la institución.	4	4	4	3		

	11	Busco ser sociable con todos los miembros de la comunidad.	4	4	3	4	
	12	Presento proyectos que contrarresten los problemas de	4	4	4	4	
	13	Me motiva socializar y poner en práctica las últimas técnicas y estrategias educativas.	4	4	3	4	
	DIMENSIÓN INTERPERSONAL						
	14	Genero un estado de empatía con la comunidad educativa.	4	3	4	4	
	15	Desarrollo habilidades cooperativas.	4	4	4	4	
	16	Transmito entusiasmo a mis colegas cuando se trata de un proyecto arduo.	4	4	4	3	
	17	Me preocupa por trabajar en función de la misión y visión de la institución educativa.	4	4	3	4	
	18	Controlo mis emociones ante situaciones conflictivas.	3	4	4	4	
	DIMENSIÓN						
	19	Busco alternativas que permiten elevar constantemente el desarrollo personal y profesional.	4	4	4	4	
	20	Recibo reconocimientos de otras instituciones por el trabajo	4	3	4	4	
	21	Siento que soy elemento importante en tu comunidad.	4	4	4	4	
	22	Realizo trabajo de proyección social con la comunidad.	3	4	4	3	
	23	Tengo la obligación de permanecer en la institución	4	4	3	4	
24	Actualmente permanecer en esta institución es una cuestión de necesidad.	4	4	4	4		

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO	
RECOMENDACIONES:	
Huánuco: 25 de octubre de 2019	
Lugar y fecha	Firma del Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Wilfredo A. SOTILCORTAVARRÍA
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de cotejo sobre Liderazgo directivo
Autor (es) del Instrumento	Bach. Dicke Edinson Gonzales Isidro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad


OPERACIÓN DE VARIABLES		CRITERIOS DE VALIDACIÓN					
VARIABLE	ITEM/INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	OBS.	
LIDERAZGO DIRECTIVO	DIMENSIÓN PERSONAL.						
	1	El director ejerce acciones positivas en el trabajo de los demás miembros de la institución educativa.	4	3	4	4	
	2	Es una persona referente por su trayectoria e impulso al trabajo del futuro.	4	4	4	4	
	3	Logra el entendimiento de la labor proactiva de los demás.	4	4	4	3	
	4	Supera stress y el mal humor en su labor gerencial por alcanzar	3	4	3	4	
	5	Realiza una evaluación objetiva de los hechos logrados.	4	4	4	4	
	6	Resuelve problemas con eficiencia y eficacia facilitando el logro.	4	4	3	4	
	7	Muestra autodisciplina y autocontrol en su desempeño como gerente.	4	4	4	4	
	8	Genera confianza y motivación a través de acciones positivas hacia los demás.	4	3	4	4	
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL							
9	Propone iniciativa y disposición para dirigir planes y programas.	3	3	4	4		

10	Los demás aceptan como líder influyente por la forma de gestión que desempeña.	4	4	4	4	
11	Demuestra capacidad para asumir proyectos de gran envergadura en la gestión de recursos.	4	4	4	3	
12	Muestra actitud proactiva en la toma de decisiones para superar en el equipamiento de recursos y medios pedagógicos.	4	4	3	4	
13	Orienta el desarrollo de los demás miembros haciéndolos asumir sus responsabilidades para la obtención de medios.	4	4	4	4	
14	La personalidad y el desenvolvimiento como autoridad es un ejemplo para los demás en el uso de la tecnología.	4	4	3	4	
15	Demuestra con claridad y consistencia en los objetivos y metas sobre la generación de recursos.	3	4	4	4	
ENSEÑANZA Y CURRÍCULO.						
16	Realiza la reflexión pedagógica en la labor de acompañamiento y monitoreo interna de las funciones del personal en condición regular.	4	3	4	4	
17	Demuestra su oportuna y eficiencia gestión en la elaboración de los instrumentos de planificación curricular.	4	4	4	4	
18	Realiza labor permanente de monitoreo y evaluación interna de las funciones del personal.	4	4	4	3	
19	Impulsa la renovación progresiva de los modelos de organización de los miembros de la Institución educativa.	4	4	3	4	
20	Comparte decretos, directivas de carácter interno para el uso adecuados y mejora de los recursos.	3	4	4	4	
PROMOCION Y PARTICIPACION.						

	21	Promueve el desarrollo de habilidades socio emocionales del personal de la institución educativa.	4	4	4	4	
	22	Gestiona y realiza eventos académicos permanentes para potenciar el trabajo eficiente del personal de la institución educativa.	4	3	4	4	
	23	Promueve el trabajo en equipo con todos los miembros de la institución educativa.	4	4	4	4	
	24	Promueve acciones para difundir y mejorar la cultura organizacional articulando ideas de todo el personal.	3	4	4	3	
	25	Organiza el desarrollo del currículo por competencias reformulando acciones pedagógicas.	4	4	3	4	
	26	Evalúa los resultados de las acciones desarrolladas y propone acciones de mejora.	4	4	4	4	

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO
 RECOMENDACIONES:

.....

Huánuco: 25 de octubre de 2019	
Lugar y fecha	Firma del Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Wilfredo A. SOTIL CORTAVARRÍA
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de cotejo sobre compromiso organizacional
Autor (es) del Instrumento	Bach. Dicke Edinson Gonzales Isidro.


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

OPERACIÓN DE VARIABLES		CRITERIOS DE VALIDACIÓN					
VARIABLE	ITEM/INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	OBS.	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN PERSONAL.						
	1	Disfruto de mi trabajo y lo realizo con conciencia.	4	3	4	4	
	2	Mi profesión concretiza otros proyectos personales.	4	4	4	4	
	3	Me dejo influenciar por los demás para tomar decisiones importantes.	4	4	4	3	
	4	Considero que el trabajo que realizo es por vocación.	3	4	3	4	
	5	Me preocupo por estar acorde con las tendencias educativas.	4	4	4	4	
	6	Me siento contento por la trayectoria profesional que tengo.	4	4	3	4	
	7	Me agrada sentir que fomento las buenas relaciones laborales.	4	4	4	4	
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
	8	Promuevo situaciones de competencia entre los estudiantes.	3	3	4	4	
	9	Fomento proyectos que involucra a toda la comunidad educativa.	4	4	4	4	
10	Me involucro en las actividades propias de la institución.	4	4	4	3		
11	Busco ser sociable con todos los miembros de la comunidad.	4	4	3	4		

	12	Presento proyectos que contrarresten los problemas de	4	4	4	4		
	13	Me motiva socializar y poner en práctica las últimas técnicas y estrategias educativas.	4	4	3	4		
	DIMENSIÓN INTERPERSONAL							
	14	Genero un estado de empatía con la comunidad educativa.	4	3	4	4		
	15	Desarrollo habilidades cooperativas.	4	4	4	4		
	16	Transmito entusiasmo a mis colegas cuando se trata de un proyecto arduo.	4	4	4	3		
	17	Me preocupa por trabajar en función de la misión y visión de la institución educativa.	4	4	3	4		
	18	Controlo mis emociones ante situaciones conflictivas.	3	4	4	4		
DIMENSIÓN SOCIAL								
	19	Busco alternativas que permiten elevar constantemente el desarrollo personal y profesional.	4	4	4	4		
	20	Recibo reconocimientos de otras instituciones por el trabajo realizado.	4	3	4	4		
	21	Siento que soy elemento importante en tu comunidad.	4	4	4	4		
	22	Realizo trabajo de proyección social con la comunidad.	3	4	4	3		
	23	Tengo la obligación de permanecer en la institución educativa.	4	4	3	4		
	24	Actualmente permanecer en esta institución es una cuestión de necesidad.	4	4	4	4		

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO
 RECOMENDACIONES:

.....

Huánuco: 25 de octubre de 2019	
Lugar y fecha	Firma del Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Lester Froilan Salinas Ordoñez
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de cotejo sobre Liderazgo directivo
Autor (es) del Instrumento	Bach. Dicke Edinson Gonzales Isidro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

OPERACIÓN DE VARIABLES		CRITERIOS DE VALIDACIÓN					
VARIABLE	ITEM/INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	OBS.	
DIMENSIÓN PERSONAL.							
LIDERAZGO	1	El director ejerce acciones positivas en el trabajo de los demás miembros de la institución educativa.	4	3	4	4	
	2	Es una persona referente por su trayectoria e impulso al trabajo del futuro.	4	4	4	4	
	3	Logra el entendimiento de la labor proactiva de los demás.	4	4	4	3	
	4	Supera stress y el mal humor en su labor gerencial por alcanzar metas.	3	4	3	4	
	5	Realiza una evaluación objetiva de los hechos logrados.	4	4	4	4	
	6	Resuelve problemas con eficiencia y eficacia facilitando el logro.	4	4	3	4	
	7	Muestra autodisciplina y autocontrol en su desempeño como gerente.	4	4	4	4	
	8	Genera confianza y motivación a través de acciones positivas hacia los demás.	4	3	4	4	
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL							


	9	Propone iniciativa y disposición para dirigir planes y programas.	3	3	4	4	
	10	Los demás aceptan como líder influyente por la forma de gestión que desempeña.	4	4	4	4	
	11	Demuestra capacidad para asumir proyectos de gran envergadura en la gestión de recursos.	4	4	4	3	
	12	Muestra actitud proactiva en la toma de decisiones para superar en el equipamiento de recursos y medios pedagógicos.	4	4	3	4	
	13	Orienta el desarrollo de los demás miembros haciéndolos asumir sus responsabilidades para la obtención de medios.	4	4	4	4	

	14	La personalidad y el desenvolvimiento como autoridad es un ejemplo para los demás en el uso de la tecnología.	4	4	3	4		
	15	Demuestra con claridad y consistencia en los objetivos y metas sobre la generación de recursos.	3	4	4	4		
	ENSEÑANZA Y CURRÍCULO.							
	16	Realiza la reflexión pedagógica en la labor de acompañamiento y monitoreo interna de las funciones del personal en condición regular.	4	3	4	4		
	17	Demuestra su oportuna y eficiencia gestión en la elaboración de los instrumentos de planificación curricular.	4	4	4	4		
18	Realiza labor permanente de monitoreo y evaluación interna de las funciones del personal.	4	4	4	3			

19	Impulsa la renovación progresiva de los modelos de organización de los miembros de la Institución educativa.	4	4	3	4	
20	Comparte decretos, directivas de carácter interno para el uso adecuados y mejora de los recursos.	3	4	4	4	
PROMOCION Y PARTICIPACION.						
21	Promueve el desarrollo de habilidades socio emocionales del personal de la institución educativa.	4	4	4	4	
22	Gestiona y realiza eventos académicos permanentes para potenciar el trabajo eficiente del personal de la institución educativa.	4	3	4	4	
23	Promueve el trabajo en equipo con todos los miembros de la institución educativa.	4	4	4	4	
24	Promueve acciones para difundir y mejorar la cultura organizacional articulando ideas de todo el personal	3	4	4	3	
25	Organiza el desarrollo del currículo por competencias reformulando acciones pedagógicas.	4	4	3	4	
26	Evalúa los resultados de las acciones desarrolladas y propone acciones de mejora.	4	4	4	4	

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO
 RECOMENDACIONES:

.....

Huánuco: 25 de octubre de 2019	
Lugar y fecha	Firma del Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO

III. DATOS GENERALES


Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Lester Froilan Salinas Ordoñez
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de cotejo sobre compromiso organizacional
Autor (es) del Instrumento	Bach. Dicke Edinson Gonzales Isidro.

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

OPERACIÓN DE VARIABLES		CRITERIOS DE VALIDACIÓN					
VARIABLE	ITEM/INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	OBS.	
DIMENSIÓN PERSONAL.							
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	Disfruto de mi trabajo y lo realizo con conciencia.	4	3	4	4	
	2	Mi profesión concretiza otros proyectos personales.	4	4	4	4	
	3	Me dejo influenciar por los demás para tomar decisiones importantes.	4	4	4	3	
	4	Considero que el trabajo que realizo es por vocación.	3	4	3	4	
	5	Me preocupo por estar acorde con las tendencias educativas.	4	4	4	4	
	6	Me siento contento por la trayectoria profesional que tengo.	4	4	3	4	
	7	Me agrada sentir que fomento las buenas relaciones laborales.	4	4	4	4	
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
	8	Promuevo situaciones de competencia entre los estudiantes.	3	3	4	4	
	9	Fomento proyectos que involucra a toda la comunidad educativa.	4	4	4	4	
	10	Me involucro en las actividades propias de la institución.	4	4	4	3	
11	Busco ser sociable con todos los miembros de la comunidad.	4	4	3	4		

12	Presento proyectos que contrarresten los problemas de la institución.	4	4	4	4	
13	Me motiva socializar y poner en práctica las últimas técnicas y estrategias educativas.	4	4	3	4	
DIMENSIÓN INTERPERSONAL						
14	Genero un estado de empatía con la comunidad educativa.	4	3	4	4	
15	Desarrollo habilidades cooperativas.	4	4	4	4	
16	Transmito entusiasmo a mis colegas cuando se trata de un proyecto arduo.	OPINIÓN DE RECOMEND	4	4	3	

17	Me preocupa por trabajar en función de la misión y visión de la institución educativa.	4	4	3	4	
18	Controlo mis emociones ante situaciones conflictivas.	3	4	4	4	
DIMENSIÓN SOCIAL						
19	Busco alternativas que permiten elevar constantemente el desarrollo personal y profesional.	4	4	4	4	
20	Recibo reconocimientos de otras instituciones por el trabajo realizado.	4	3	4	4	
21	Siento que soy elemento importante en tu comunidad.	4	4	4	4	
22	Realizo trabajo de proyección social con la comunidad.	3	4	4	3	
23	Tengo la obligación de permanecer en la institución educativa.	4	4	3	4	
24	Actualmente permanecer en esta institución es una cuestión de necesidad.	4	4	4	4	

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO RECOMENDACIONES:	
Huánuco: 25 de octubre de 2019	
Lugar y fecha	Firma del Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Arturo Lucas Cabello
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Lista de cotejo sobre Liderazgo directivo
Autor (es) del Instrumento	Bach. Dicke Edinson Gonzales Isidro.


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

OPERACIÓN DE VARIABLES		CRITERIOS DE VALIDACIÓN					
VARIABLE	ITEM/INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	OBS.	
DIMENSIÓN PERSONAL.							
LIDERAZGO	1	El director ejerce acciones positivas en el trabajo de los demás miembros de la institución educativa.	4	3	4	4	
	2	Es una persona referente por su trayectoria e impulso al trabajo del futuro.	4	4	4	4	
	3	Logra el entendimiento de la labor proactiva de los demás.	4	4	4	3	
	4	Supera stress y el mal humor en su labor gerencial por alcanzar metas.	3	4	3	4	
	5	Realiza una evaluación objetiva de los hechos logrados.	4	4	4	4	
	6	Resuelve problemas con eficiencia y eficacia facilitando el logro.	4	4	3	4	
	7	Muestra autodisciplina y autocontrol en su desempeño como gerente.	4	4	4	4	
	8	Genera confianza y motivación a través de acciones positivas hacia los demás.	4	3	4	4	
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
9	Propone iniciativa y disposición para dirigir planes y programas.	3	3	4	4		

	10	Los demás aceptan como	4	4	4	4	
	11	Demuestra capacidad para asumir proyectos de gran envergadura en la gestión de recursos.	4	4	4	3	
	12	Muestra actitud proactiva en la toma de decisiones para superar en el equipamiento de recursos y medios pedagógicos.	4	4	3	4	
	13	Orienta el desarrollo de los demás miembros haciéndolos asumir sus responsabilidades para la obtención de medios.	4	4	4	4	

	14	La personalidad y el desenvolvimiento como autoridad es un ejemplo para los demás en el uso de la tecnología.	4	4	3	4	
	15	Demuestra con claridad y consistencia en los objetivos y metas sobre la generación de recursos.	3	4	4	4	
ENSEÑANZA Y CURRÍCULO.							
	16	Realiza la reflexión pedagógica en la labor de acompañamiento y monitoreo interna de las funciones del personal en condición regular.	4	3	4	4	
	17	Demuestra su oportuna y eficiencia gestión en la elaboración de los instrumentos de planificación curricular.	4	4	4	4	
	18	Realiza labor permanente de monitoreo y evaluación interna de las funciones del personal.	4	4	4	3	
	19	Impulsa la renovación progresiva de los modelos de organización de los miembros de la Institución educativa.	4	4	3	4	

	20	Comparte decretos, directivas de carácter interno para el uso adecuados y mejora de los recursos.	3	4	4	4	
	PROMOCION Y PARTICIPACION.						
	21	Promueve el desarrollo de habilidades socio emocionales del personal de la institución educativa.	4	4	4	4	
	22	Gestiona y realiza eventos académicos permanentes para potenciar el trabajo eficiente del personal de la institución educativa.	4	3	4	4	
	23	Promueve el trabajo en equipo con todos los miembros de la institución educativa.	4	4	4	4	
	24	Promueve acciones para difundir y mejorar la cultura organizacional articulando ideas de todo el personal	3	4	4	3	
	25	Organiza el desarrollo del currículo por competencias reformulando acciones pedagógicas.	4	4	3	4	
	26	Evalúa los resultados de las acciones desarrolladas y propone acciones de mejora.	4	4	4	4	

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO <input type="checkbox"/> MEJORAR <input type="checkbox"/> NO VÁLIDO RECOMENDACIONES:	
Huánuco: 25 de octubre de 2019	
Lugar y fecha	Firma del Experto

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO


I. DATOS GENERALES

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Arturo Lucas Cabello
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario sobre compromiso organizacional
Autor (es) del Instrumento	Bach. Dicke Edinson Gonzales Isidro.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

OPERACIÓN DE VARIABLES		CRITERIOS DE VALIDACIÓN					
VARIABLE	ITEM/INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	OBS.	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN PERSONAL.						
	1	Disfruto de mi trabajo y lo realizo con conciencia.	4	3	4	4	
	2	Mi profesión concretiza otros proyectos personales.	4	4	4	4	
	3	Me dejo influenciar por los demás para tomar decisiones importantes.	4	4	4	3	
	4	Considero que el trabajo que realizo es por vocación.	3	4	3	4	
	5	Me preocupo por estar acorde con las tendencias educativas.	4	4	4	4	
	6	Me siento contento por la trayectoria profesional que tengo.	4	4	3	4	
	7	Me agrada sentir que fomento las buenas relaciones laborales.	4	4	4	4	
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL						
	8	Promuevo situaciones de competencia entre los estudiantes.	3	3	4	4	
9	Fomento proyectos que involucra a toda la comunidad educativa.	4	4	4	4		
10	Me involucro en las actividades propias de la institución.	4	4	4	3		

11	Busco ser sociable con todos los miembros de la comunidad.	4	4	3	4	
12	Presento proyectos que contrarresten los problemas de la institución.	4	4	4	4	
13	Me motiva socializar y poner en práctica las últimas técnicas y estrategias educativas.	4	4	3	4	
DIMENSIÓN INTERPERSONAL						
14	Genero un estado de empatía con la comunidad educativa.	4	3	4	4	
15	Desarrollo habilidades cooperativas.	4	4	4	4	
16	Transmito entusiasmo a mis colegas cuando se trata de un proyecto arduo.	4	4	4	3	
17	Me preocupa por trabajar en función de la misión y visión de la institución educativa.	4	4	3	4	
18	Controlo mis emociones ante situaciones conflictivas.	3	4	4	4	
DIMENSIÓN SOCIAL						
19	Busco alternativas que permiten elevar constantemente el desarrollo personal y profesional.	4	4	4	4	
20	Recibo reconocimientos de otras instituciones por el trabajo realizado.	4	3	4	4	
21	Siento que soy elemento importante en tu comunidad.	4	4	4	4	
22	Realizo trabajo de proyección social con la comunidad.	3	4	4	3	
23	Tengo la obligación de permanecer en la institución educativa.	4	4	3	4	
24	Actualmente permanecer en esta institución es una cuestión de necesidad.	4	4	4	4	

OPINIÓN DE LA APLICACIÓN (X) VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO	
RECOMENDACIONES:	
Huánuco: 25 de octubre de 2019	
Lugar y fecha	Firma del Experto

NOTA BIOGRÁFICA

Dicke Edinson GONZALES ISIDRO, identificado con DNI 22896251, nació en el distrito de Llata Provincia de Huamalés Región Huánuco, en el año de 1978, realizó sus estudios primarios en la Institución Educativa N° 32384 Cesar Octavio Vergara Tello, los estudios de nivel secundaria lo realizó en la Institución Educativa Industrial “Japón” de Llata, sus estudios de nivel superior en el Instituto Superior Público Pedagógico “JUANA MORENO” de Llata en la especialidad de educación primaria, los estudios de Posgrado para obtener el grado de Maestro en Educación Mención Gestión y Planeamiento educativo en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. En el campo laboral como docente de nivel primaria, laboró en las diferentes instituciones educativas de la Región Huánuco, hoy en día se encuentra laborando como docente de nivel primaria en la provincia de Ambo, distrito de San Francisco y Región Huánuco.



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00h**, del día **jueves 11 DE NOVIEMBRE DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Clorinda Natividad BARRIONUEVO TORRES	Presidente
Dr. José Wuencislao CONDEZO MARTEL	Secretario
Mg. David COTACALLAPA VILCA	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Wilfredo Antonio SOTIL CORTAVARRÍA (Resolución N° 0529-2019-UNHEVAL-FCE/D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Don Dicke Edinson GONZALES ISIDRO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE LA I.E. INTEGRADO N° 32399 DE HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.


Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

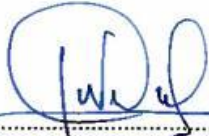
Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de CATORCE (14),
 Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:05 horas de 11 de noviembre de 2021.



PRESIDENTE
 DNI N° 22422313



SECRETARIO
 DNI N° 22651202



VOCAL
 DNI N° 01340680

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 1478-2021-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE LA I.E. INTEGRADO N° 32399 DE HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019**, realizado por el Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Dicke Edinson GONZALES ISIDRO**, cuenta con un **índice de similitud del 21%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 25% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 16 de agosto de 2022.



DRA. CLORINDA NATIVIDAD BARRIONUEVO TORRES
DIRECTORA
UNIDAD DE POSGRADO – EDUCACIÓN

NOMBRE DEL TRABAJO

**RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y
EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL D
OCENTE DE LA I.E. INTEGRADO N° 3239
9 DE HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019**

AUTOR

Dicke Edinson GONZALES ISIDRO

RECUENTO DE PALABRAS

13663 Words

RECUENTO DE CARACTERES

75532 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

60 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

434.3KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 16, 2022 10:04 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 16, 2022 10:08 AM GMT-5

● 21% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 18 palabras)
- Material citado



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	----------	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	GONZALES ISIDRO DICKE EDINSON							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	921144391
Nro. de Documento:	22896251					Correo Electrónico:	edinsongonzaisidro@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO		
Apellidos y Nombres:	SOTIL CORTAVARRIA WILFREDO ANTONIO			ORCID ID: 0000-0002-9889-8933	
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		Nro. de documento: 22417860

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	BARRIONUEVO TORRES CLORINDA NATIVIDAD
Secretario:	CONDEZO MARTEL JOSE WUENCISLAO
Vocal:	COTACALLAPA VILCA DAVID
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DOCENTE DE LA I.E. INTEGRADO N° 32399 DE HUÁNUCO EN EL PERIODO 2019
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2021
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	LIDERAZGO	COMPROMISO	DOCENTE
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	GONZALES ISIDRO DICKE EDINSON		Huella Digital
DNI:	22896251		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 10/08/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.