



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estilo de liderazgo y su influencia en el Compromiso Institucional en los docentes de
una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

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

AUTORA:

Br. Olga Lidia Taboada Sancán (ORCID: 0000-0003-0979-0689)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura - Perú

2019

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido llegar a este punto brindándome salud para lograr mis objetivos.

A mis padres por darme fortaleza en todo momento con sus valores y motivación constante para seguir alcanzando uno de mis anhelos profesionales, este trabajo es producto de mi esfuerzo como madre, dejando a mis hijos un momento para dedicarme a mi proyecto.

Agradecimiento

En primer lugar a Dios que me ha permitido culminar este proyecto, además a todas aquellas personas que de alguna manera forman parte de su culminación.

Mis sinceros agradecimientos a la Universidad Cesar Vallejo quienes con su ayuda desinteresada me brindaron información relevante, y de forma especial a mi asesor pedagógico Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides por su paciencia y apoyo constante para terminar y lograr esta Tesis.

Página del Jurado

 **ESCUELA DE POSTGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 16:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: ESTILO DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018, presentada/o por el /la bachiller TABOADA SANCÁN OLGA LIDIA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBAR
POR MAYORÍA

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019



DRA. LEÓN MORE ESPERANZA IDA
PRESIDENTE





DRA. MERINO SALAZAR TERESITADEL ROSARIO
SECRETARIO



MG. AGURTO MARCHAN WINNER
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

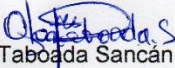
Yo, Olga Lidia Taboada Sancán, estudiante del programa de Maestría en Administración Educativa de la Universidad "Cesar Vallejo", identificada con DNI N° 0915042733, con la tesis titulada: "Estilo de liderazgo y su influencia en el Compromiso Institucional en los docentes de una unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018".

Declaro bajo juramento que

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

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

Piura, noviembre del 2019.


Olga Taboada Sancán

DNI N° 0915042733

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Gráficos.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	13
1.1. Diseño de investigación.....	13
1.3. Población y muestra.....	16
1.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.	16
1.5. Procedimiento.....	17
1.6. Método de análisis de datos.....	18
1.7. Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	38
Ficha técnica sobre estilo de liderazgo	39
Cuestionario: estilo de liderazgo	41
Bases de datos variable independiente: estilo de liderazgo	44
Evidencia del instrumento	45

Constancia de Validación de Instrumento	47
Ficha técnica sobre el nivel de clima organizacional	50
Cuestionario: compromiso institucional.....	52
Bases de datos variable dependiente: compromiso institucional.....	54
Evidencia del instrumento	55
Constancia de Validación de Instrumento	57
Solicitud de Autorización de Estudio	60
Formulación de Autorización de Publicación de Tesis	62
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.....	63
Pantallazo del Software Turnitin	64
Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación	65

Índice de Tablas

Tabla 1 Influencia del estilo de liderazgo en el CI.....	19
Tabla 2 Liderazgos laissez-faire o permisivo en el CI	20
Tabla 3 Influencia del estilo de liderazgo autocrático en el CI	21
Tabla 4 Influencia del estilo de liderazgo transaccional en el CI.....	22
Tabla 5 Influencia del estilo de liderazgo transformacional en el CI.....	23
Tabla 6 Influencia del estilo de liderazgo en el CI.....	24
Tabla 7 Influencia del estilo de liderazgos laissez-faire en el CI.....	25
Tabla 8 Influencia del estilo de liderazgo autocrático en el CI	26
Tabla 9 Influencia del estilo de liderazgo transaccional en el CI.....	27
Tabla 10 Influencia del estilo de liderazgo transformacional en el CI.....	28

Índice de Gráficos

Gráfico 1 Influencia del estilo de liderazgo en el CI en la I.E.	19
Gráfico 2 Influencia del liderazgos laissez-faire en el CI	20
Gráfico 3 Influencia del estilo de liderazgo autocrático en el CI	21
Gráfico 4 Influencia del liderazgo transaccional en el CI	22
Gráfico 5 Influencia del estilo de liderazgo transformacional en el CI.....	23

RESUMEN

La presente investigación se da ante la iniciativa de mejorar el Estilo de Liderazgo y su influencia en el Compromiso Institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018, la responsabilidad, motivar y dirigir el ambiente de trabajo tuvo como objetivo establecer cómo influye el Estilo de Liderazgo en el Compromiso Institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Para el desarrollo de esta investigación se planteó la hipótesis que afirma que el estilo de liderazgo influye significativamente en el compromiso institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. Se realizó un análisis descriptivo explicativo el cual busca un equilibrio en las relaciones entre compañeros, directivo y comunidad, influyendo alcanzar las metas propuestas en el cumplimiento, respeto y compromiso hacia la institución, de esta forma se ejecutó la encuesta de escala de Likert para medir actitudes a los 29 docentes siendo un número manejable de una unidad educativa teniendo como resultado, el 75,9% de los docentes manifiesta que el estilo de liderazgo es regular al mismo tiempo manifiesta que el compromiso institucional también se encuentra en nivel regular, Por otra parte el 13,8% de docentes manifiestan que existe un estilo de liderazgo alto, que repercute de forma positiva en el compromiso institucional. Finalmente, solo un 6,9% de los docentes consideran que cuando el estilo de liderazgo de las autoridades es bajo repercute en el bajo compromiso institucional de los docentes

Finalmente, el coeficiente de influencia de correlación de Spearman Rho (0,754) indica una relación positiva alta y directa entre el estilo de liderazgo y el compromiso institucional y el valor de la significancia es Sig. (0,000) que al ser $< 0,01$ considera la influencia significativa entre las variables estilo de liderazgo y el compromiso institucional.

Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22, los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia.

Palabras claves: Liderazgo Permisivo, autocrático, transaccional, transformacional.

ABSTRACT

The present investigation is given to the initiative to improve the Leadership Style and its influence in the Institutional Commitment in the teachers of an Educational Unit, Guayaquil, Ecuador, 2018, the responsibility, motivate and direct the work environment had as objective to establish how influences the Leadership Style in the Institutional Commitment in the teachers of an Educational Unit, Guayaquil, Ecuador, 2018.

For the development of this research, the hypothesis that the style of leadership significantly influences the institutional commitment in the teachers of an Educational Unit, Guayaquil, Ecuador, 2018, was raised. An explanatory descriptive analysis was carried out which seeks a balance in the relations between peers, management and community, influencing the achievement of the proposed goals in compliance, respect and commitment to the institution, thus the Likert scale survey was conducted to measure attitudes to the 29 teachers being a manageable number of an educational unit having as a result, 75.9% of the teachers state that the leadership style is regular at the same time shows that the institutional commitment is also at regular level, On the other hand, 13.8% of teachers state that there is a style of high leadership, which has a positive impact on institutional commitment. Finally, only 6.9% of teachers consider that when the leadership style of the authorities is low, it affects the low institutional commitment of teachers.

Finally, the Spearman Rho correlation influence coefficient (0.754) indicates a high and direct positive relationship between leadership style and institutional commitment and the value of significance is Sig (0.000), which is <0.01 considering the significant influence between the variables of leadership style and institutional commitment.

SPSS software version 22 was used to process the information, the results were presented through contingency tables.

Keywords: Permissive, autocratic, transactional, transformational leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Debido que la institución pasó por varios cambios educativos, existen diversos comportamientos con los docentes que implican el desarrollo de la institución, malestar entre compañeros; por lo que se necesitan desarrollar su afectividad sus compromisos que sean capaces de amar, decir la verdad, de actuar y pensar con rectitud, ahora es la responsabilidad de la institución proponer nuevos retos de liderazgo y compromiso afectivo, continuo y normativo.

Según los autores, definen, “El estilo de liderazgo va relacionado con la motivación, necesita del desarrollo de habilidades de comunicación oral en el personal de apoyo, es mejor hablar inquietudes directamente con el personal que realizar informes mostrando desinterés en el trabajo. El líder siente más confianza logrando mejoras con el grupo de trabajo” (Pedraja Rejas, Rodríguez Ponce, & Rodríguez Mardones, 2016, pág. 749).

El estilo de liderazgo, es parte de un estímulo, comunicación productiva como saber guiar, influenciar y motivar a sus seguidores, de esta forma se obtendrá cambios productivos en la educación. La labor de un líder no es fácil, pero con entusiasmo, amor y predisposición lograrán el reconocimiento al esfuerzo, cada persona tiene algo que la impulsa a conseguir un propósito, así sea de lo particular a lo general y llegar a metas más complejas consiguiendo logros de forma productiva, e involucrase en los problemas de la institución, para mejor su bienestar integrando un estilo de liderazgo positivo.

En la institución se ha observado que existe una deficiencia de liderazgo en los docentes con los directivos, ocasionando una variedad de problemas como el desinterés, para trabajar en grupo, influencias negativas, en busca de resultados negativos o para su propia personalidad, sin tener ética ni moral dejando en cuenta el desequilibrio emocional de los demás.

Según (Bayona, Goñi, & Madorrán, 2000), indica la presente investigación se fundamenta el concepto de compromiso organizacional “Es el agrupamiento de personas que trabajan en forma eficaz para alcanzar sus metas también está el compromiso con compañeros, los sentimientos, el apego con la empresa; sería poco lo que lograremos si el grupo no se pusieran de acuerdo respecto a lo que se debe realizar, su identificación por las metas; valorar al trabajador crítico y participativo”.

Existen tres componentes para el compromiso organizacional: afectivo o actitudinal, calculativo o de continuidad y el normativo”.

Este caso hablamos, el docente, directivos y demás persona que integran en la institución, siempre debe haber armonía, afecto, un saber compartir mejorando sus resultados con responsabilidad, fortaleciendo los grupos de trabajo junto con la comunicación, manteniendo una relación interactiva continua, que siempre se reciba la recompensa de felicitaciones, de esta manera estarán pensando en cambios fructífero en la educación, un compromiso social como persona y profesional en el trabajo.

El autor sobre el compromiso de la institución indica García Arauz (2016) Presenta las posibles transformaciones, una de las relaciones humanas es la comunicación en que se transmite información y comprensión con los trabajadores, profesores, estudiantes; una tarea que proporciona oportunidades de acumular interés en diversas asignaciones; si optamos en no confiar en el personal docente eso contribuirá a la comulación de orgullo, el buen líder siempre se debe comprometer obteniendo buenos resultados en la educación.

La investigación con las experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección en las instituciones de la provincia de Manabí son un elemento fundamental que determina la existencia, calidad y el éxito de procesos de cambio por sí mismo (García Arauz, 2016).

Sin embargo en la actualidad la educación ha sufrido cambios para un aprendizaje con calidad, pero muchas veces hay personas que quieren satisfacer sus propias necesidades sin involucrar al grupo marcando la incomodidad de terceras personas, seguir un régimen retrograda, yo hablo y ustedes escuchan; yo actuó y ustedes me siguen sin valorar los sentimientos y esfuerzos de los demás, así mismo hay personas que no admiten la innovación en las instituciones y se trasladan a una educación donde el docente muchas veces no cumple con el rol de la motivación, tanto con el estudiante, directivos y comunidad; son negativos ante algún cambio, no acatan ordenes, no quieren trabajar en forma equitativa o en equipo por esta razón se requiere de un enfoque de liderazgo y mejorar la productividad-afectiva de la institución.

El docente debe demostrar liderazgo con tres fuentes importantes desde donde demanda diferentes funciones en beneficio de la sociedad, ámbito laboral, apego con los directivos de la institución. Se observará la interacción del docente con el compromiso

que tendrá con la unidad educativa para mejorar los aspectos que sean necesarios en los diferentes estilos del liderazgo y el compromiso institucional.

Si bien es cierto un liderazgo es responsabilidad, el dominio de influir en el personal docente proporcionando ideas innovadoras, por tal motivo se ha investigado diferentes resultados para mejorar el liderazgo y compromiso institucional en lo internacional, nacional y local los más relevantes se mencionan a continuación.

A nivel internacional México según Martínez, (2013) un estudio realizado en doctorado donde se investigó el estilo de liderazgo, de las escuelas secundarias en México, tiene como metodología un enfoque explorativo, cuantitativo o cualitativo, la conclusión del proyecto es que las personas alcancen un liderazgo más eficaz para el éxito en equipo siendo un líder flexible y dinámico, sin embargo los directores no deben pretender ostentar uno solo y no adecuarlo, sino que deben adaptar el estilo de liderazgo de acuerdo a las características del plantel que dirigen. Los directores de escuelas secundarias en México pueden asumir diferentes estilos de liderazgo, dependiendo de la escuela que tenga bajo su responsabilidad, e incluso dentro de la misma escuela, dependiendo del contexto del momento. (Martínez Erosa , 2013).

El estilo de liderazgo es una actividad difícil y compleja sea en cualquier área de trabajo, dedicarse con esfuerzo a planificar, controlar, organizar y llegar al objetivo, es transformar, apoyar y orientar al equipo de trabajo, en el caso de la institución no trabajan con dedicación, esfuerzo y mucho menos hay integración, en cuanto a los directores unos son más autocríticos que transformacional.

La visión compartida de Rivera Carrascal, (2010). Estudió el Compromiso Organizacional de las Unidades Educativas de Lima, se refiere a las metas, estrategias de los docentes en ella se realizó un tipo de investigación cuantitativa correlacional, a través de un cuestionario realizado a 43 profesores de la institución dando resultados de la responsabilidad voluntaria del personal educativo. El compromiso institucional, abarca a alcanzar las metas u objetivos propuestos ya que el docente debe crear condiciones que ayuden a la unidad educativa al cambio y no estar con propuestas negativas, reflejando actitudes inadecuadas indisponiendo a los directivos o comunidad.

A nivel nacional se analiza el trabajo de Gallo Tipán & Váscquez Maza, (2015) en el análisis liderazgo institucional en la gestión escolar, Quito Ecuador, tiene como objetivo, determinar el valor educativo en los diferentes campos sociales para una

participación positiva en la sociedad. Los factores del liderazgo, implica la fuerza que emplean los individuos; la palabra dinámica es esencial porque indica cambio en el comportamiento del ser humano tomando en cuenta el logro a los trabajadores, se aplicó la encuestas dando como resultado, personas que se pueden motivar sin necesidad del liderazgo, sin embargo, el liderazgo no tendrá éxito si no motiva al seguidor. (Gallo Tipán & Vásquez Maza , 2015).

En una unidad educativa se debe tener las mejores propuestas de tomas de decisiones, incluyendo en cada comisión que se les ha asignado, cada tarea específica, cada responsabilidad debe llevarse a cabo con dinamismo, otorgando su propia personalidad, siguiendo los lineamientos o reglas de la institución para que la educación sea valorada por la comunidad, de escuchar y solucionar problemas.

La percepción de Romero Chicmul (2016) se ha encontrado aspectos favorables sobre el Estilo de Liderazgo de Instituciones Públicas de Yucatán, México, tiene como objetivo ayudar en las organizaciones donde se elabora la percepción de los directores mediante el desarrollo de talleres, trabajo basados en ideas francas y abiertas, esta investigación se realizó una metodología cuantitativa con la intención de realizar un trabajo descriptivo y transversal por medio de un cuestionario multifactorial sobre liderazgo, la muestra fue de 14 directores de escuelas Yucatán , teniendo como resultado, conocer la percepción de los directores de la escuela primaria publica sobre el liderazgo que ejercen, toda vez que permitirá identificar el estilo del ejercicio de esta cualidad (Romero Chicmul, 2016).

Cuando hay ideas negativas, siempre los resultados contribuyen a la mala organización, como, en el trabajo en grupo hay discordias, en el compromiso con la institución no hay confianza y respeto, por la cual deben ser siempre evaluados, observando lo negativo y positivos e integrarnos con la comunidad, de esta forma la institución habrán mejoras en la educación.

Otra muestra del compromiso organizacional de México, sostuvo Maldonado Radillo, Ramírez Barón, en su tesis, la voluntad de grandes esfuerzos en favor de la institución, el cual tiene como objetivo establecer diferencia entre los docentes y algunos estudios estadísticos. El propósito de evaluar al personal es para una selección en la organización ya que se desea fuese significativo y efectivo para el propósito educacional, (Maldonado Radillo, Ramírez Barón , & García Rivera , 2014).

Por lo tanto es importante mencionar que, Navarrete Alvarado & Mora Guamán, en su tesis, las capacidades de liderazgo, Guayas, tiene como objetivo generar espacios que contribuyan a promover, enriquecer y proyectar las cualidades de los adolescentes como líderes y guías de un grupo determinado para despertar el espíritu liderático por medio del desarrollo de actividades, implementando para ello una guía didáctica que permite fomentar el liderazgo en los educando, la metodología de investigación es de concreción, cualitativo y cuantitativo, se realizó encuesta y entrevista, a 7 estudiantes de 15 años y a 10 docentes de la unidad educativa, teniendo como resultados que;

Los estudiantes no tienen un adecuado nivel de desarrollo de sus habilidades socio-afectivas y requieren seguimientos, los docentes carecen de información sobre cómo aprovechar el currículo escolar, lo que impide involucrar como eje transversal el desarrollo de actividades que estimulen las habilidades de liderazgo en los estudiantes, además los docentes necesitan emplear técnicas para el desarrollo del liderazgo. (Navarrete Alvarado & Mora Guamán , 2013).

De manera nacional encontramos trabajos de investigadores como:

El liderazgo en la educación nos permite mejorar la pedagogía en los establecimientos y el aprendizaje así mismo los docentes deben influir el liderazgo en las aulas tal como lo indica, Gallo Tipán & Vasconez (2015), en el año lectivo 2013-2014 Quito Ecuador, tiene como objetivo demostrar interés sobre las maravillas de la participación “compartir con otros” permitiendo la innovación de conocimientos; valorando el diálogo para aumentar la responsabilidad entre docentes y estudiantes.

De esta manera permitió aplicar las emociones en un buen clima de trabajo, es decir, elevar la autoestima para alcanzar los objetivos, metas o logros adquiridos, se utilizó encuestas como instrumentos de investigación y así ofrecer datos reales que pueden servir a la institución como referencia y punto de partida para la toma de decisiones en el área de liderazgo. (Gallo Tipán & Vásconez Maza , 2015).

En Santo Domingo, Manzano Díaz, en su tesis, investigó sobre la Estrategia de Fortalecimiento del Compromiso Organizacional, Quito Ecuador, tiene como objetivo fortalecer al ser humano, tomar decisiones complejas debido a la responsabilidad permitiendo un proceso educativo en el enfoque de nuevas concepciones organizacionales en la Unidad Educativa Santo Domingo, utilizando la metodología de

investigación descriptivo y explicativo con un enfoque cuantitativo, por medio de un cuestionario realizado al personal docente y administrativo, teniendo como resultado el compromiso, organizaciones inteligentes de forma positiva en el contexto social, educativo, hacia el futuro. (Manzano Díaz, 2017), por esta razón los directivos y la comunidad deben velar por el bienestar de una convivencia libre evitando cualquier tipo de violencia basándose en el respeto y la solidaridad.

En la Unidad Educativa de Guayaquil se involucra diferentes estrategias para fortalecer las etapas de desarrollo del estilo de liderazgo y su influencia en el compromiso institucional, por lo cual se aplicó la evaluación para determinar acciones en el liderazgo buscando soluciones, como se pudo observar los docentes tienen talentos, actúan en distintas modalidades según la naturaleza de la misma organización del ambiente tanto interno como externos de la institución, se debe realizar cambios creativos, para que haya un vínculo de trabajo.

A demás las investigaciones de French y Bell, exponen: “El líder debe ser una buena persona, amable, cortés siempre con una sonrisa en sus labios interactuando ideas nuevas, las buenas decisiones y el buen carácter puede ayudar a tener un buen liderazgo. Las personas agresivas funcionan mejor con un liderazgo autocrático, los docentes necesitan de un liderazgo firme al igual que los estudiantes a medida que van creciendo aumenta la madurez emocional, aprecia las oportunidades de logros que demuestran un liderazgo participativo.” (French & Bell, 1996).

El ámbito educativo el ejercicio del liderazgo es dirigir, orientar todas las actividades pedagógicas facilitando un clima de colaboración entre el personal docente y directivos.

Promover la innovación en la educación son cambios que se debe realizar año a año a través de proyectos, realizando el seguimiento de los planes y las visitas áulicas cumpliendo con todos los parámetros en donde se trabaja. Según, (Bass B. M., 1990)

El estilo de liderazgo, los directivos simplemente delegan a grupos con actividades o problema que existen para que resuelvan, el líder confía en su grupo de trabajo, González Gonzales & Gonzales Cubillán, (2012).

El estilo **laissez-faire** son personas que dejan todas las responsabilidades a sus colegas, en muchas ocasiones sucede en las instituciones, organizaciones y porque

no decirlo hasta en las familias dejando las actividades a los demás sin ninguna dirección, en este caso el líder deja toda autoridad o el poder a los empleados dando una resolución solos. (González Gonzáles & Gonzalez Cubillán, 2012)

Es un líder dominante que no permite la opinión de los demás, Milena Ayala Calderón (2015), dice:

El **liderazgo autocrático** existe múltiple postura donde un líder ejerce altos niveles de poder los factores motivacionales y actitudinales afectan al aprendizaje o a los miembros del equipo. La gente se da pocas oportunidades, no le permite errores, el líder influye, guía y dirige a su grupo tomando sus propias decisiones aparenta ser un experto en todo utilizando premios y castigos como forma de chantajes.(Ayala Calderón, 2015)

Bass B. (1985), define al **liderazgo transaccional**, son cambios en la motivación a través de incentivos materiales o económicos. Es una manera que el individuo pueda elegir y tomar decisiones, pueden tener dificultades o presión académica, al tener conocimientos de los cambios intelectuales, físico y sociales se debe apoyar desde su metodología adaptándose a las capacidades de procesamiento que comienzan a desarrollarse a la formación de la identidad. Sin duda un liderazgo muy usado en nuestro medio es efectivo no es malo obtener recompensas para motivar a las personas es verdad satisface nuestras necesidades de logro y nuestra estima por lo tanto el líder busca su propio beneficio no le interesa el estado de la institución solo le interesa su área y en sus propias metas.(Bass B. , 1985)

El **liderazgo transaccional** es creativo, basado en el conocimiento y trabaja a corto plazo. El trabajador ofrece servicios a cambio de un buen salario y otros beneficios, también facilita a sus seguidores técnicas y transacciones psicológicas.

“De manera óptima influye la formación del autoconcepto individual, lo importante es cómo resolver los problemas que subyace a las tomas de decisiones desarrollando la personalidad para que dicho potencial florezca”. (Figuerola, 2011).

Decisión Según Cardona que el líder transformacional tiene amplia visión de los objetivos a lograr, motiva a la gente con actitud positiva y flexible, es emprendedor e innovador, pero unas de las desventajas es tener poco alcance o

aspiraciones, se pierde la posibilidad de generar mayor afectividad en la empresa.
(Cardona , 2002)

El **líder transformacional** se concentra en los sucesos actuales, son buenos para conseguir que la organización funcione sin problemas y con eficiencia. Se concentran en los aspectos impersonales del desempeño de los trabajos, poseen conocimiento y experiencia en las funciones tradicionales de la administración, entre ellas está la planeación, preparación de presupuestos.

Los líderes pueden expresarse con claridad, aumentando así la confianza con sus compañeros de trabajo, de esta manera se mejora la productividad y el estado de ánimo en la institución, pero este tipo de liderazgo no es verdadero, es más bien un tipo de gestión, porque se concentra en “seguir las reglas” conservando la estabilidad de la organización, realiza tareas a corto plazo, posee bajo conocimiento de creatividad, y no proporciona el cambio, pero puede ser eficaz en otras situaciones (Figuerola, 2011)

El líder transformacional se distingue por cinco características básicas: la consideración individual, la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, la tolerancia psicológica, la influencia idealizada en su quehacer cotidiano.

- Bernal (2000) dice que la Influencia idealizada. (Carisma): “El líder genera resultados positivos en sus seguidores debe tener madurez, compromiso, un clima positivo en el aprendizaje y ser eficiente tanto en lo administrativo obteniendo así mejor educación en la institución” (Bernal, 2000).
- Motivación inspiradora: “Motiva a la persona, la transforma, porque está relacionada con las necesidades humanas. Saber comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su experiencia. Comprender a los demás sus problemas los orienta de manera que se sientan en confianza tanto con el personal y la organización” (Bernal, 2000).
- Estímulo intelectual: “Depende de la innovación el líder es receptivo a las ideas del estudiante promoviendo realizar todas las actividades mostrando nuevas destrezas, metodología para solucionar los problemas. Es ayudar con estímulo intentando hacer cosas nuevas o piensan de manera novedosa.” (Bernal, 2000).
- Consideración individual: “Generando vínculos emocionales junto con el líder transformacional, por lo que forman una visión compartida, promueve la

cooperación dentro de la organización, que todos los miembros se entiendan satisfaciendo sus expectativas en el grupo” (Bernal, 2000).

- Tolerancia psicológica: “Es la estimulación intelectual a sus trabajadores o seguidores basados en valores como la confianza, la admiración, la lealtad, el respeto, se puede integrar a los estudiantes con necesidades especiales ya que tienen otros valores en su vida cotidiana adaptando sus logros en la creatividad” (González, 2008, págs. 42-43)

Compromiso Institucional

Nos indica influir positivamente en la educación de forma armónica, fomentando los valores, la voluntad, junto con la personalidad, llevando una armonía con el buen vivir.

La integración de las personas son resultados que ayudan a orientar proporcionando su propia iniciativa, aplicación y persistencia. Trabajando en equipo para lograr objetivos en común. (Manzano Díaz, 2017).

Dentro de la educación el compromiso institucional debe ser transparente para el crecimiento de la comunicación, responsabilidad en lo político, económico y en lo social aspirando la capacidad profesional del docente, compartiendo una cultura con compromisos en los procesos educativos; el proyecto de Meyer y Allen, dice: “El compromiso como estado psicológico caracteriza la relación entre personas y la organización, implica cumplir, participar, considerando su desempeño en él, con vuestras obligaciones, como es laboral logrando los objetivos propuestos.” (Meyer & Allen, 1991).

Intencionalidad Pedagógica se concreta en contenidos del docente o la institución al mismo tiempo una tarea de responsabilidad, educar en valores es un compromiso, que sean capaces de amar, decir la verdad, de actuar y pensar con rectitud, ahora es la responsabilidad de la institución que los docentes se muestren preocupados, por el desafío actual de la sociedad, una manera de no hacer nada. Por lo tanto, se debe regir a los cambios ya sean de conducta, en lo social y el compromiso educativo.

“Compromiso Afectivo; en la institución se debe observar la parte humana de los trabajadores enfocando los valores y la estima hacia los demás, es importante en el desempeño laboral ya que nos permite percibir relaciones favorables y las buenas respuestas del grupo. Demostrando la satisfacción de las necesidades vitales” (Arias Galicia, Varela Sosa, Loli Pineda, & Quintana Otiniano, 2003).

“Compromiso de Conveniencia o de Continuidad; es la dificultad que siente la persona para cambiar la relación en la organización, si estamos en un trabajo en la que nos dan estabilidad por que arriesgarnos a las pocas posibilidades para encontrar un nuevo empleo” (Arias Galicia , Varela Sosa , Loli Pimeda , & Quintana Otiniano , 2003).

“Compromiso Normativo; el individuo sigue en la institución realizando sus actividades esforzándose física y mentalmente este predomina en lo afectivo utilizando la psicología del compromiso organizacional se identifica con los objetos y valores; obteniendo recompensas que se asocian a su alcance, sus metas u objetivos, las recompensas más importante son las que satisfacen necesidades la entrega del ser humano en relación con la organización ” (Arias Galicia , Varela Sosa , Loli Pimeda , & Quintana Otiniano , 2003)

El problema general de la presente investigación se planteó con la siguiente interrogante:

- ¿Cómo influye el Estilo de Liderazgo en el Compromiso Institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018?
- Como una manera de estudiar el problema se plantea la siguiente interrogante
- ¿Cómo influye el estilo de liderazgo *laissez-faire o permisivo* en el compromiso institucional en los docentes?
- ¿Cómo influye el estilo de *liderazgo autocrático* en el compromiso institucional en los docentes?
- ¿Cómo influye el estilo de *liderazgo transaccional* en el compromiso institucional en los docentes?
- ¿Cómo influye el estilo de *liderazgo transformacional* en el compromiso institucional en los docentes?

Para lograr los objetivos de la presente investigación se recurrirá a las distintas técnicas, instrumento de recolección de datos como son las entrevistas, encuestas obteniendo resultados que se pretende adaptar diferentes estrategias confiables tomando en cuenta los cambios continuos que se produce en el ambiente social y organizacional, buscando alternativas de conveniencia como es el estímulo, razonamiento, la imaginación y la toma de decisiones.

De esta forma nos muestra que toda organización a nivel mundial, nacional y local deben de manejar el estilo de liderazgo de acuerdo a su finalidad contribuyendo a conocer los impactos positivos o negativos que se han venido suscitando en el transcurso de los años y el colaborador en las instituciones, motivando al grupo de trabajo tanto con los directivos, estudiantes y comunidad.

En la implicancia práctica, el compromiso institucional debe ser con carácter afectivo de convivencia y normativo, ser agradable, social, tener pensamientos positivos, colaborando con los docentes, fortaleciendo los lazos de comunicación, no es fácil, pero si hay predisposición hay cambio.

Es decir que, en el valor teórico, tratar de explicar el comportamiento de los docentes desarrollando la motivación, curiosidad, basado en la productividad de mejorar el ambiente de trabajo, aplicando el estilo de liderazgo y el compromiso institucional, orientada a una educación de calidad.

En la utilidad metodológica nos compete a todos en la investigación, al obtener resultados sobre la influencia, Estilos de Liderazgo en el Compromiso Institucional, un líder debe obtener su propio compromiso personal, ejemplificando e influyendo confianza mutua en el personal docente, el presente modelo de investigación explicativa servirá para influir el ambiente de trabajo, en la cual los docentes y directivos con lleven a una sociedad transformacional.

El estilo de liderazgo influye significativamente en el compromiso institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

H₀: El estilo de liderazgo no influye significativamente en el compromiso institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

- El estilo de liderazgo *laissez-faire o permisivo* influye significativamente en el compromiso institucional de los docentes.
- El estilo de *liderazgo autocrático* influye significativamente en el compromiso institucional de los docentes.
- El estilo de *liderazgo transaccional* influye significativamente en el compromiso institucional de los docentes.
- El estilo de *liderazgo transformacional* influye significativamente en el compromiso institucional de los docentes.

Determinar la influencia del estilo de liderazgo en el compromiso institucional en los docentes en una Unidad Educativa, Guayaquil Ecuador, 2018

- Identificar la influencia del estilo de liderazgos *laissez-faire o permisivo* en el compromiso institucional de los docentes
- Identificar la influencia del estilo de *liderazgo autocrático* en el compromiso institucional de los docentes.
- Identificar la influencia del estilo de *liderazgo transaccional* en el compromiso institucional de los docentes
- Identificar la influencia del estilo de *liderazgo transformacional* en el compromiso institucional de los docentes.

II. MÉTODO

1.1. Diseño de investigación

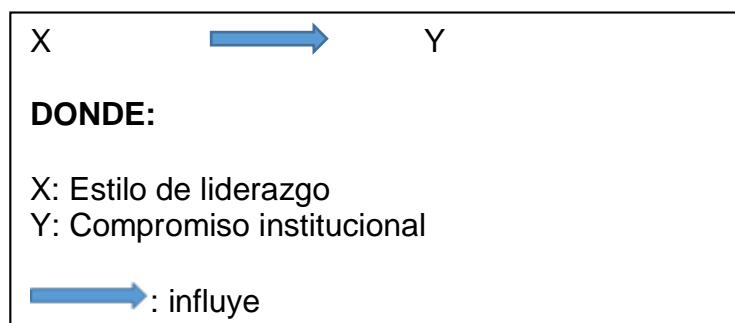
Para evidenciar las hipótesis de las variables a fin de proporcionar satisfacción, se utilizó para la tesis el diseño: Descriptivo – Explicativo.

Según la finalidad: La presente investigación es una investigación teórica, básica o pura, es mejorar las relaciones entre el personal docente, directivos y comunidad, solucionando los diversos problemas con entusiasmo, talleres grupales, actividades creativas y dinamismo. El propósito es fundamentalmente recolectar información para obtener logros de forma productiva en la educación

Según su Carácter: Se aplicó la investigación Descriptiva Explicativa, tiene como objetivo describir situaciones de conocimiento científico.

Según su naturaleza: Es una investigación de una naturaleza cuantitativa, estableciendo la recolección y el análisis de una evaluación del liderazgo, como trabajan, si demuestran afectividad, cumplen con las normas o reglamentos de la institución, comparten ideología, compromisos, la encuesta cuantitativa nos ayuda a reconocer los aspectos negativos y mejorar como persona en el trabajo.

El trabajo tiene un alcance longitudinal, porque a través de la información se realizará una encuesta y descubrir la sensibilidad, oportunidades que tienen cada docente. Esta investigación orientará a los líderes a corregir con nuevas técnicas y metodologías con el propósito de conseguir cambios y logros de forma productiva en la educación.



La presente investigación tiene un enfoque descriptivo - explicativo, considerando la forma en cómo fue tratada la información recolectada para conducirla a un sentido de comprensión o entendimiento; con la finalidad de resolver problemas y realizar aportaciones al conocimiento teórico.

1.2. Variables, operacionalización

2.2.2. Operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estilo de liderazgo	<p>El liderazgo es un transcurso interactivo y compartido de los integrantes de un equipo, espresan su opinión y punto de vista de un mismo proceso, establece una visión y estrategias para cumplir los objetivos propuestos, motivando a su grupo de trabajo (French & Bell, 1996)</p>	<p>El estilo de liderazgo, es parte de un estímulo, comunicación productiva como saber guiar, influenciar y motivar a sus seguidores, de esta forma se obtendrá cambios productivos en la educación. La labor de un líder no es fácil, pero con entusiasmo, amor y predisposición lograrán el reconocimiento al esfuerzo, cada persona tiene algo que la impulsa a conseguir un propósito, así sea de lo particular a lo general y llegar a metas más complejas consiguiendo logros de forma productiva, e involucrase en los problemas de la institución, para mejor su bienestar integrando un estilo de liderazgo positivo.</p> <p>Las dimensiones que definen la variable de estilo de liderazgo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Laisser Faire o Permisivo (2 items) ✓ Autocrático (3 items) ✓ Transaccional (3 items) ✓ Transformacional (3 items) ✓ Se considera en total 11 items como referencia para el planteamiento de la encuesta de escala de likert 	<p>Liderazgo Laisser Faire o Permisivo Son personas que dejan todas las responsabilidades a sus colegas, en muchas ocasiones sucede en las instituciones, organizaciones y porque no decirlo hasta en las familias dejando las actividades a los demás sin ninguna dirección, en este caso el líder deja toda autoridad o el poder a los empleados dando una resolución solos.(González Gonzáles & Gonzalez Cubillán, 2012)</p> <p>Liderazgo Autocrático Existe múltiple postura donde un líder ejerce altos niveles de poder los factores motivacionales y actitudinales afectan al aprendizaje o a los miembros del equipo. La gente se da pocas oportunidades, no le permite errores, el líder influye, guía y dirige a su grupo tomando sus propias decisiones aparenta ser un experto en todo utilizando premios y castigos como forma de chantajes.(Ayala Calderón, 2015)</p> <p>Liderazgo Transaccional Son cambios en la motivación a través de incentivos materiales o económicos. Es una manera que el individuo pueda elegir y tomar decisiones, pueden tener dificultades o presión académica, al tener conocimientos de los cambios intelectuales, físico y sociales se debe apoyar desde su metodología adaptándose a las capacidades de procesamiento que comienzan a desarrollarse a la formación de la identidad. (Bass B. , 1985),</p> <p>Liderazgo Transformacional Es creativo, basado en el conocimiento y trabaja a corto plazo. El trabajador ofrece servicios a cambio de un buen salario y otros beneficios, también facilita a sus seguidores técnicas y transacciones psicológicas (Cardona , 2002)</p>	<p>-Evita las decisiones y acciones.</p> <p>-Evita la conducción del equipo.</p> <p>-Velocidad en las actividades.</p> <p>-Toma de decisiones.</p> <p>-Comunicación.</p> <p>-Madurez emocional.</p> <p>-Monitoreo y control</p> <p>-Recompensas.</p> <p>-Carismático</p> <p>-Habilidades creativas.</p> <p>-Motivación del equipo</p>	nominal

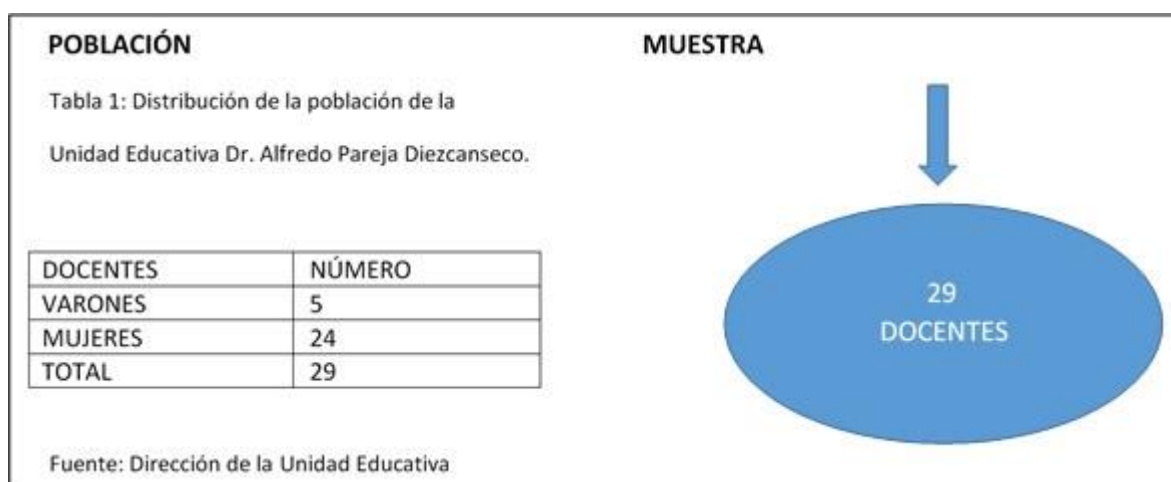
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso Institucional	<p>El compromiso es un valor ético entre una persona y una organización, cumpliendo con empeño los deberes y obligaciones. Estos autores, nos indica un compromiso afectivo, de continuidad y normativo. (Meyer & Allen, 1991),</p>	<p>La intencionalidad pedagógica se concreta en contenidos del docente o la institución al mismo tiempo una tarea de responsabilidad, educar en valores es un compromiso, que sean capaces de amar, decir la verdad, de actuar y pensar con rectitud, ahora es la responsabilidad de la institución que los docentes se muestren preocupados, por el desafío actual de la sociedad, una manera de no hacer nada. Por lo tanto se debe regir a los cambios ya sean de conducta, en lo social y en el compromiso educativa.</p> <p>Las dimensiones de la variable se detalla a continuación: Compromiso afectivo (2 items) Compromiso continuo (2 items) Compromiso normativo (2 items)</p> <p>Se considera en total 6 items como referencia para el planteamiento de la encuesta de escala de likert</p>	<p>Compromiso afectivo Se debe observar la parte humana de los trabajadores enfocando los valores y la estima hacia los demás, es importante en el desempeño laboral ya que nos permite percibir relaciones favorables y las buenas respuestas del grupo. Demostrando la satisfacción de las necesidades vitales (Arias Galicia , Varela Sosa , Loli Pimeda , & Quintana Otiniano , 2003)</p> <p>Compromiso continuo Es la dificultad que siente la persona para cambiar la relación en la organización, si estamos en un trabajo en la que nos dan estabilidad por que arriesgarnos a las pocas posibilidades para encontrar un nuevo empleo. (Arias Galicia , Varela Sosa , Loli Pimeda , & Quintana Otiniano , 2003)</p> <p>Compromiso normativo el individuo sigue en la institución realizando sus actividades esforzándose física y mentalmente este predomina en lo afectivo utilizando la psicología del compromiso organizacional se identifica con los objetos y valores; obteniendo recompensas que se asocian a su alcance, sus metas u objetivos, las recompensas más importante son las que satisfacen necesidades la entrega del ser humano en relación con la organización(Arias Galicia , Varela Sosa , Loli Pimeda , & Quintana Otiniano , 2003)</p>	<p>-Grupo social de ejecución.</p> <p>-Condiciones de trabajo.</p> <p>-Oportunidades de Carrera.</p> <p>-Compromiso moral</p> <p>-Clima laboral</p>	<p>nominal</p>

Elaborado por autora

1.3. Población y muestra

Para este estudio la población estuvo compuesta por un grupo de docentes junto con la autoridad que facilitó un tiempo determinado, en la unidad educativa donde se refleja la semejanza del liderazgo lo que permite medir y analizar el compromiso organizacional. Se consideró el total de la población como muestra por no tener un número elevado de intervinientes.



Muestra

Los 29 docentes seleccionados para realizar la encuesta del estilo del liderazgo y el compromiso institucional se estableció la población y la muestra, es importante determinar las características a estudiar en la población como: la toma de decisiones, habilidades en el trabajo, comunicación, el respeto, motivación, etc. Esto se evidenciará en las estadísticas sean positivas o negativas.

1.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Los instrumentos utilizada son las encuestas las cuales nos permitirá obtener información importante para el estilo de liderazgo con 31 ítems y el compromiso organizacional 18 ítems con la escala de Likert, permite la recolección de datos a través de la información que nos proporciona nuestra muestra

- ✓ Encuesta
- ✓ Escala para medir actitudes

Instrumento

El análisis de datos implicó un proceso específico sobre el cual detalla el estilo de liderazgo y el compromiso institucional. Para recopilar información utilizaremos cuestionario de escala Likert.

El cuestionario realizado comprendió de 2 fichas la cual la primera ficha corresponde al estilo del liderazgo con un total de 31 ítems, la segunda ficha corresponde al clima organizacional con un total de 18 ítems, teniendo como escala valores del 1 al 5, el cual corresponde, totalmente en desacuerdo, desacuerdo, indeciso, acuerdo, totalmente de acuerdo.

Validez y confiabilidad

La capacidad de confiabilidad, tiene un instrumento de validación sobre un instrumento de medición para cuantificar la significancia del diseño, además de la confiabilidad mediante algún parámetro estadístico el cual se acople a la investigación.

El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, la docente metodóloga evaluó la comunicación, toma de decisiones, madurez emocional, habilidades y precisión teórica del instrumento con la investigación.

La confiabilidad es el desarrollo de los cuestionarios de preguntas de la variable independiente, Estilo de liderazgo con el coeficiente Alpha de Cronbach arrojó un resultado que oscilan entre 0,764 y 0,815; y del cuestionario de la variable dependiente sobre el nivel de clima organizacional se arrojaron resultados entre 0.873 y 0.896, el mismo que nos da fiabilidad y consistencia en el instrumento.

1.5. Procedimiento

En esta investigación se ha realizado con la finalidad de dar un equilibrio entre los docentes, comunidad y autoridades de unidad educativa para ellos se utilizó una encuesta a 29 docentes. La encuesta tiene la escala de Likert donde se descubrió que hay un liderazgo regular, estos datos obtenidos fueron analizados con un programa denominado SPSS y donde se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman donde se pudo establecer la relación entre las variables dependiente e independiente.

1.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos a través de cuestionarios aplicados en las encuestas se utilizaron el utilitario Excel además del software SPSS-22 en la organización los resultados y la respectiva elaboración de tablas y gráficos con su respectiva frecuencia y porcentaje.

Para el análisis inferencial se emplearon estadísticos como: Rho de Spearman, que me permite conocer la relación entre las variables y sus dimensiones, y así poder comprobar las hipótesis establecidas en la investigación.

1.7. Aspectos éticos

El Estilo de liderazgo y su influencia en el Compromiso Institucional en los docentes de la unidad educativa, se ve expresado en los resultados donde se les tomó una encuesta a los docentes de la institución, para esto se solicitó a la autoridad del plantel el permiso donde los docentes participen en dichas encuestas, de esta manera poder registrar los datos obtenidos sobre los problemas del liderazgo o falencias que influyen en la organización y en la toma de decisión buscando nuevas alternativas, motivación o técnicas para crecer como un buen líder en una Unidad Educativa.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Determinar la influencia del estilo de liderazgo en el compromiso institucional en los docentes en una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

Tabla 1 Influencia del estilo de liderazgo en el CI

		Variable: COMPROMISO INSTITUCIONAL							
NIVELES		BAJO		REGULAR		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
VARIABLE: ESTILO DE LIDERAZGO	BAJO	2	6,9	0	0,0	0	0,0	2	6,9
	REGULAR	0	0,0	22	75,9	1	3,4	23	79,3
	ALTO	0	0,0	0	0,0	4	13,8	4	13,8
	TOTAL	2	6,9	22	75,9	5	17,2	29	100

Fuente: Base de datos de encuestas a los docentes de la Institución Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco

Elaboración Propia

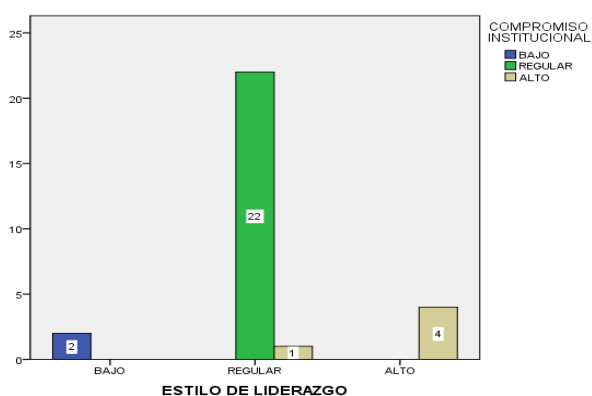
Interpretación:

La tabla 1, podemos observar el 75,9% los docentes manifiestan un el estilo de liderazgo regular al mismo tiempo manifiesta que el compromiso institucional también se encuentra en nivel regular.

Por otra parte, el 13,8% de docentes manifiestan que existe en el estilo de liderazgo alto, dando resultados positiva en el compromiso institucional.

Finalmente, solo un 6,9% de docentes reflexionaron cuando el estilo de liderazgo de las autoridades es bajo repercute en la disminución del compromiso institucional en el grupo de trabajo.

Gráfico 1 Influencia del estilo de liderazgo en el CI en la I.E.



Objetivo específico 1

Identificar la influencia del estilo de liderazgos *laissez-faire o permisivo* en el compromiso institucional de los docentes.

Tabla 2 Liderazgos *laissez-faire o permisivo* en el CI

		VARIABLE: COMPROMISO INSTITUCIONAL							
		BAJO		REGULAR		ALTO		TOTAL	
NIVELES		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
DIMENSIÓN: LIDERAZGO LAISSER O PERMISIVO	BAJO	2	6,9	0	0,0	0	0,0	2	6,9
	REGULAR	0	0,0	20	69,0	3	10,3	23	79,3
	ALTO	0	0,0	2	6,9	2	6,9	4	13,8
	TOTAL	2	6,9	22	75,9	5	17,2	29	100

Fuente: Base de datos de encuestas a los docentes de la Institución Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco

Elaboración Propia

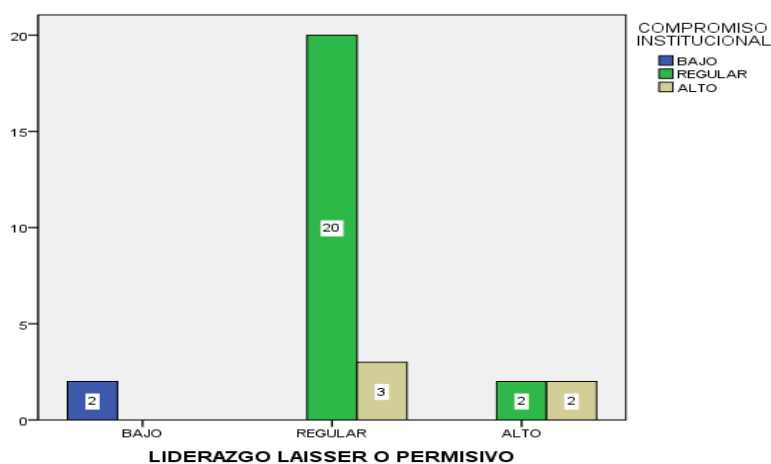
Interpretación:

Se observa en el gráfico 2 el 69% del personal de la I.E, manifiestan que el liderazgo *laissez o permisivo* tiene un nivel regular al mismo tiempo que el compromiso institucional también está en el nivel regular.

Solo 6,9% indican, en la I.E el liderazgo permisivo es alto, lo cual coincide con que el compromiso institucional también aumenta.

Finalmente, solo un 6,9% consideran que cuando el liderazgo permisivo disminuye también disminuye el compromiso institucional.

Gráfico 2 Influencia del liderazgos *laissez-faire* en el CI



Objetivo Específico 2

Identificar la influencia del estilo de liderazgo autocrático en el compromiso institucional de los docentes.

Tabla 3 Influencia del estilo de liderazgo autocrático en el CI

NIVELES		COMPROMISO INSTITUCIONAL							
		BAJO		REGULAR		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	BAJO	2	6,9	0	0,0	0	0,0	2	6,9
	REGULAR	0	0,0	19	65,5	2	6,9	21	72,4
	ALTO	0	0,0	3	10,3	3	10,3	6	20,7
	TOTAL	2	6,9	22	75,8	5	17,2	29	100

Fuente: Base de datos de encuestas a los docentes de la Institución Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco
Elaboración Propia

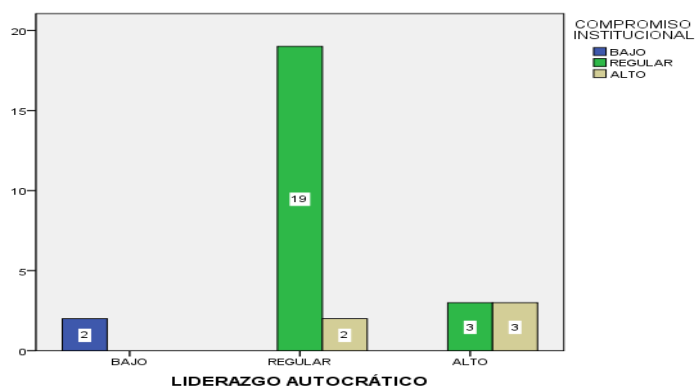
Interpretación:

Como podemos observar en la tabla 3, se observa un 65,5% el personal, manifiestan que el liderazgo autocrático tiene un nivel regular al mismo tiempo que el compromiso institucional.

Los docentes expresan que en la I.E del liderazgo autocrático tiene un 10,3% es alto, por lo tanto, el compromiso institucional también aumenta.

Finalmente, solo un 6,9% obtienen un nivel bajo en las dos dimensiones.

Gráfico 3 Influencia del estilo de liderazgo autocrático en el CI



Objetivo Específico 3

Identificar la influencia del estilo de liderazgo transaccional en el compromiso institucional de los docentes.

Tabla 4 Influencia del estilo de liderazgo transaccional en el CI

COMPROMISO INSTITUCIONAL									
	NIVELES	BAJO		REGULAR		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	BAJO	1	3,4	2	6,9	0	0,0	3	10,3
	REGULAR	1	3,4	19	65,5	3	10,3	23	79,4
	ALTO	0	0,0	1	3,4	2	6,9	3	10,3
	TOTAL	2	6,9	22	75,9	5	17,2	29	100

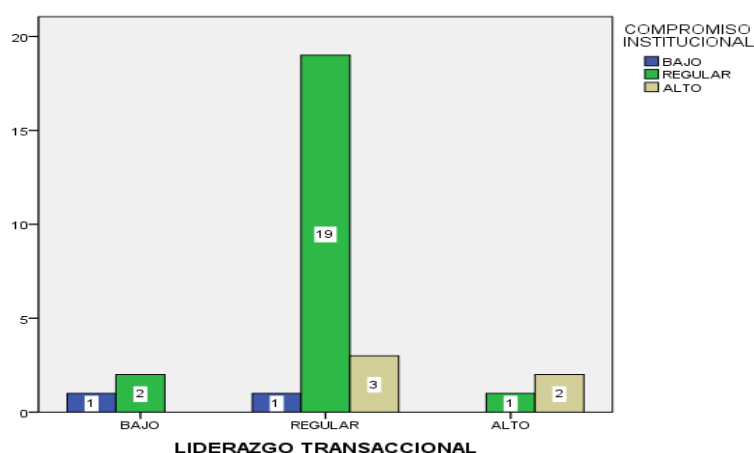
Fuente: Base de datos de encuestas a los docentes de la Institución Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco

Elaboración Propia

Interpretación:

En la siguiente tabla, los docentes manifestaron que la influencia del estilo de liderazgo transaccional y el compromiso institucional tiene un nivel regular con un 65,5% de los resultados estudiados, y solo un 3,4 % consideraron que las dimensiones estudiadas poseen un nivel bajo.

Gráfico 4 Influencia del liderazgo transaccional en el CI



Objetivo Específico 4

Identificar la influencia del estilo de liderazgo transformacional frente al compromiso institucional de los docentes.

Tabla 5 Influencia del estilo de liderazgo transformacional en el CI

		COMPROMISO INSTITUCIONAL							
		BAJO		REGULAR		ALTO		TOTAL	
NIVELES		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	BAJO	2	6,9	0	0,0	0	0,0	2	6,9
	REGULAR	0	0,0	20	69,0	1	3,4	21	72,4
	ALTO	0	0,0	2	6,9	4	13,8	6	20,7
	TOTAL	2	6,9	22	75,9	5	17,2	29	100

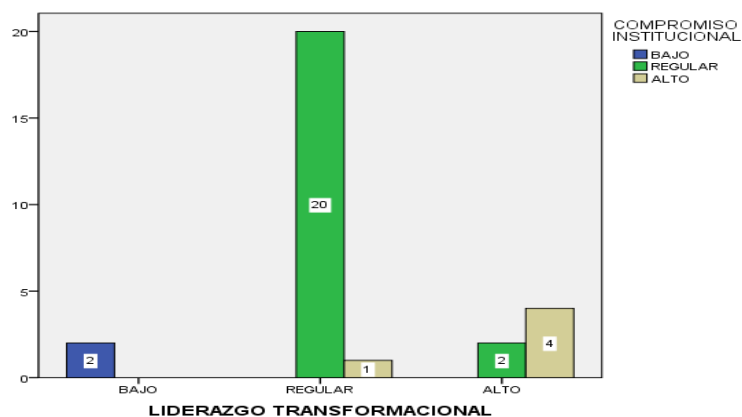
Fuente: Base de datos de encuestas a los docentes de la Institución Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco

Elaboración Propia

Interpretación:

En la quinta tabla los resultados manifiestan que el 69% consideran que el liderazgo transformacional tiene una influencia regular frente al compromiso institucional. El 13,8% manifestaron un alto nivel de influencia y el 6,9% un bajo nivel.

Gráfico 5 Influencia del estilo de liderazgo transformacional en el CI



Análisis Inferencial

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General

H₁: El estilo de liderazgo influye significativamente en el compromiso institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

H₀: El estilo de liderazgo no influye significativamente en el compromiso institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Tabla 6 Influencia del estilo de liderazgo en el CI

Variables	N	Sig.	Rho de Spearman
ESTILO DE LIDERAZGO			
COMPROMISO INSTITUCIONAL	29	0,000	0,754**

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de encuestas a los docentes de la Institución Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco.

Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 6 a través del coeficiente de influencia de correlación de Spearman Rho (0,754), indica una relación alta y el valor de significancia es de Sig. (0,000) y al ser <0,01 la hipótesis de la investigación es aceptada, rechazando así la hipótesis nula, probando de esta manera que existe una relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso institucional.

Hipótesis Específica 1

He₁: El estilo de liderazgo laissez-faire o permisivo influye significativamente en el compromiso institucional de los docentes

He₀: El estilo de liderazgo laissez-faire o permisivo no influye significativamente en el compromiso institucional de los docentes

Tabla 7 Influencia del estilo de liderazgos laissez-faire en el CI

Dimensión/Variable	N	Sig.	Rho de Spearman
LIDERAZGO LAISSEZ O PERMISIVO	29	0,006	0,499**
COMPROMISO INSTITUCIONAL			

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de encuestas a los docentes de la Institución Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco
Elaboración Propia

Interpretación:

En la siguiente tabla el resultado del coeficiente de influencia de correlación de Spearman Rho (0,499), indica una relación positiva moderna, el valor de significancia es de Sig. (0,006) y al ser <0,01 la hipótesis de la investigación es aceptada, rechazando así la hipótesis nula, probando de esta manera que existe una relación entre el estilo de liderazgo laissez y el compromiso institucional.

Hipótesis Específica 2

He₂: El estilo de liderazgo autocrático influye significativamente en el compromiso institucional de los docentes

He₀: El estilo de liderazgo autocrático influye significativamente en el compromiso institucional de los docentes

Tabla 8 Influencia del estilo de liderazgo autocrático en el CI

Dimensión/Variable	N	Sig.	Rho de Spearman
LIDERAZGO AUTOCRÁTICO			
	29	0,000	0,631**
COMPROMISO INSTITUCIONAL			

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente: Base de datos de encuestas los docentes a de la Institución Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco
Elaboración Propia*

Interpretación:

En la tabla 8 se obtuvo un coeficiente de influencia de correlación de Spearman Rho (0,631), indica una relación alta y el valor de significancia es de Sig. (0,000) y al ser <0,01 la hipótesis de la investigación es aceptada, rechazando así la hipótesis nula, probando de esta manera que existe una relación entre el estilo de liderazgo autocrático y el compromiso institucional.

Hipótesis Específica 3

He₃: El estilo de liderazgo transaccional influye significativamente en el compromiso institucional de los docentes.

.He₀: El estilo de liderazgo transaccional no influye significativamente en el compromiso institucional de los docentes.

Tabla 9 Influencia del estilo de liderazgo transaccional en el CI

Dimensión/Variable	N	Sig.	Rho de Spearman
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	29	0,048	0,370*
COMPROMISO INSTITUCIONAL			

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)

*Fuente: Base de datos de encuestas a los docentes de la Institución Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco
Elaboración Propia*

Interpretación:

En la tabla 9 a través del coeficiente de influencia de correlación de Spearman Rho (0,370), indica una relación alta y el valor de significancia es de Sig. (0,048) y al ser <0,05 la hipótesis de la investigación es aceptada, rechazando así la hipótesis nula, probando de esta manera que existe una relación entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso institucional.

Hipótesis Específica 4

He₄: El estilo de liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso institucional de los docentes

He₀: El estilo de liderazgo transformacional no influye significativamente en el compromiso institucional de los docentes

Tabla 10 Influencia del estilo de liderazgo transformacional en el CI

Dimensión/Variable	N	Sig.	Rho de Spearman
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	29	0,001	0,573**
COMPROMISO INSTITUCIONAL			

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente: Base de datos de encuestas los a docentes de la Institución Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco
Elaboración Propia*

Interpretación:

En la siguiente tabla se obtuvieron resultados a través del coeficiente de influencia de correlación de Spearman Rho (0,573), indica una relación alta y el valor de significancia es de Sig. (0,001) y al ser <0,01 la hipótesis de la investigación es aceptada, rechazando así la hipótesis nula, probando de esta manera que existe una relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso institucional.

IV. DISCUSIÓN

Objetivo general: *Determinar la influencia del estilo de liderazgo en el compromiso institucional en los docentes en una I.E, Guayaquil Ecuador, 2018.* Los referentes teóricos demuestran que los estilos de liderazgo es influenciar en los demás desarrollando una visión favorable para el aprendizaje con responsabilidad. (Bass B. M., 1990).

En la tabla 1, se refleja un 75,9% de los docentes manifiesta que el estilo de liderazgo es regular al mismo tiempo manifiesta que el compromiso institucional también se encuentra en nivel regular. Por otra parte, el 13,8% representa un nivel alto y el 6,9% un nivel bajo. Estos resultados contradicen la postura teórico de French & Bell (1996), que indica que se necesita una serie de valores para llegar a la meta propuesta, motivando a las personan para que desarrolle un buen desempeño entre los docentes y directivos; en cambio en la variable donde se realiza esfuerzos de los docente que muestran afectividad es en lo que se observa en los factores que expresan cambios de Spearman Rho (0,754) señala una relación positiva alta y directa entre el estilo de liderazgo y el compromiso institucional y el valor de la significancia es Sig. (0,000) que al ser $< 0,01$, el cual nos indica la aceptación de la hipótesis entre las variables estilo de liderazgo y el compromiso institucional.

Por los estudios realizados de Maldonado, Ramírez y García (2014) obtuvieron como resultados un nivel medio de compromiso de los docentes con la escuela, además no encontraron disimilitud entre el compromiso organizacional. (Maldonado Radillo, Ramírez Barón , & García Rivera , 2014), en este caso el compromiso institucional es similares por tener un resultado positivo, las actividades que realizan los docentes son motivadores desarrollando valores y recompensas afectivas.

Objetivo específico 1: *Identificar la influencia del estilo de liderazgos laissez-faire o permisivo en el compromiso institucional de los docentes.*

En la investigación de González & González (2012), indican que el estilo laissez-faire se caracteriza por grupos que trabajan para sí mismo o personas que simplemente no se ocupan por las actividades de la institución, abandonando a la suerte los trabajos que se realizan sin colaborar dejando la responsabilidad a otros (González Gonzáles & Gonzalez Cubillán, 2012).

En la tabla 2 los porcentajes es 69% de los docentes de la institución Dr. Alfredo Pareja Diezcansco, manifiestan que el liderazgo laissez o permisivo tiene un nivel regular al mismo tiempo que el compromiso institucional también está en el nivel regular. Solo el 6,9% manifiestan que en la institución educativa el liderazgo permisivo es alto, lo cual coincide con que el compromiso institucional también aumenta. Finalmente, solo un 6,9% de los docentes consideran que cuando el liderazgo permisivo es bajo también baja el compromiso institucional de los docentes.

Se demuestra que las tomas de decisiones son ejecutadas por el personal docentes, los directivos influyen muy pocos ya que tiene una gran confianza en sus docentes los cuales solucionan los problemas de las cuales causan discordia y malos entendidos en las tomas de decisiones. Este argumento se comprueba una relación positiva de Spearman Rho (0,499) indica una relación positiva moderada y directa entre el liderazgo laissez o permisivo y el compromiso institucional y el valor de la significancia es Sig. (0,006) que al ser $< 0,01$ considera la influencia significativa entre el liderazgo laissez o permisivo y el compromiso institucional aceptando de esta manera la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula.

En cuanto a los resultados de González & González (2012) indica que el estilo laissez faire obtuvo como resultado una correlación significativa de (0,647*), indica que el estilo de liderazgo desde una perspectiva universitaria, señala que al aplicar un contenido creativo, técnico y científico, los estudiantes se expresen de manera libre su creatividad al otorgarle independencia y autonomía a sus trabajos (González González & Gonzalez Cubillán, 2012). El enfoque de los resultados es similar, tomando en cuenta la creatividad, cumplir los trabajos aun el proceso de los directivos sea solo pasivo.

Objetivo específico 2: *Identificar la influencia del estilo de liderazgo autocrático en el compromiso institucional de los docentes.*

Diferentes estudios perfilan al líder autocrático como una persona dependiente que no permite la participación de sus compañeros en actividades como toma de decisiones, solo obedecen a su superior y realizan las actividades que el designe sin ninguna objeción (González González & Gonzalez Cubillán, 2012).

En la tabla 3 los resultados se observan que el 65,5% de los docentes de la institución Dr. Alfredo Pareja Diezcansco, manifiestan que el liderazgo autocrático tiene un nivel regular al mismo tiempo que el compromiso institucional también está en el nivel

regular. El 10,3% de los docentes manifiestan que en la institución educativa el liderazgo autocrático es alto, por lo tanto, el compromiso institucional también aumenta. Finalmente, solo un 6,9% de los docentes consideran que cuando el liderazgo autocrático es bajo también baja el compromiso institucional de los docentes. Como se ha observado el estilo de liderazgo autocrático se debe realizar estrategias y las actividades deben ser equitativos, para mejorar en la institución y con la comunidad. Los resultados del coeficiente de Spearman es Rho (0,631) indica una relación positiva alta y directa entre el liderazgo autocrático y el compromiso institucional y el valor de la significancia es Sig. (0,000) que al ser $< 0,01$ considera la influencia significativa entre el liderazgo autocrático y el compromiso institucional aceptando de esta manera la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula.

Objetivo específico 3: *Identificar la influencia del estilo de liderazgo transaccional en el compromiso institucional de los docentes.* La revisión teórica de Bass B. (1985), define al liderazgo transaccional incentiva a sus compañeros con estímulos para mejorar el desempeño del grupo. (Bass B. , 1985).

En la tabla 4 nos indica que el 65,5% de los docentes de la institución, manifiestan que el liderazgo transaccional tiene un nivel regular al mismo tiempo que el compromiso institucional también está en el nivel regular. El 6,9% de los docentes manifiestan que en la institución educativa el liderazgo transaccional es alto, por lo tanto, el compromiso institucional también crece. Los docentes consideran que cuando el liderazgo transaccional esta entre niveles regular y bajo el compromiso institucional que demuestran los docentes no aumenta. Podemos representar al liderazgo transaccional de forma afectiva y económica demostrando manipular a los docentes para que cumplan sus áreas de trabajos. Los resultados de Spearman Rho (0,370) indica una relación positiva moderada y directa entre el liderazgo transaccional y el compromiso institucional. Por otro lado, Dante (2012) los resultados fueron para docentes (55%) y estudiantes (44%), existió más dominio medio del estilo transaccional. Dando como resultado que los porcentajes de autoevaluación fueron beneficiosos a diferencia de los balances de los estudiantes. De esta forma indicamos que existe en ambos resultados una relación media, en la institución.

Objetivo específico 4: *Identificar la influencia del estilo de liderazgo transformacional en el compromiso institucional de los docentes.* En la tabla 5 se detalla

que el 69% de los docentes, manifiestan que el liderazgo transformacional tiene un nivel regular al mismo tiempo que el compromiso institucional también está en el nivel regular.

El 13,8% de los docentes manifiestan que en la institución educativa el liderazgo transformacional es alto, por lo tanto, el compromiso institucional también es alto.

Finalmente, solo un 6,9% de los docentes consideran que cuando el liderazgo transformacional es bajo también baja el compromiso institucional de los docentes.

Por lo tanto el liderazgo transformacional aun que es un resultado medio existe un compromiso solido con el grupo de trabajo y el compromiso de innovación, se debe mejorar el estilo de liderazgo si se está dispuesto a llegar al objetivo, de esta forma el coeficiente de influencia de Spearman Rho (0,573) indica una relación positiva moderada y directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional y el valor de la significancia es Sig. (0,001) que al ser $< 0,01$ considera la influencia significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional.

V. CONCLUSIONES

Se determinó un dominio entre las variables estudiadas de educadores, Guayaquil, Ecuador, 2018, y lo explica aproximadamente en un 75,9%, lo que se comprobó el coeficiente de influencia de Spearman Rho (0,754) indica una relación positiva alta y directa entre el estilo de liderazgo y el compromiso institucional y el valor de la significancia es Sig. (0,000) que al ser $< 0,01$ considera la influencia significativa entre las variables estilo de liderazgo y el compromiso institucional aceptando de esta manera la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula.

Se estableció la influencia del estilo de liderazgo laissez-faire o permisivo en el compromiso institucional de los docentes, explicándolo en un 69 %, tal como lo indica las estadísticas del coeficiente de influencia de correlación de Spearman Rho (0,499) indica una relación positiva moderada y directa entre el liderazgo laissez o permisivo y el compromiso institucional y el valor de la significancia es Sig. (0,006) que al ser $< 0,01$ considera la influencia significativa entre el liderazgo laissez o permisivo y el compromiso institucional.

Se identificó la influencia del estilo de liderazgo autocrático en el compromiso institucional de los docentes en un 65,5%, dado a que el nivel del coeficiente de influencia de correlación de Spearman Rho (0,631) indica una relación positiva alta y directa entre el liderazgo autocrático y el compromiso institucional y el valor de la significancia es Sig. (0,000) que al ser $< 0,01$ considera la influencia significativa entre el liderazgo autocrático y el compromiso institucional.

Se conoció la influencia del estilo de liderazgo transaccional en el compromiso institucional de los docentes en un 65,5%, la cual se comprobó que el coeficiente de influencia de correlación de Spearman Rho (0,370) indica una relación positiva moderada y directa entre el liderazgo transaccional y el compromiso institucional y el valor de la significancia es Sig. (0,048) que al ser $< 0,05$ considera la influencia significativa entre el liderazgo transaccional y el compromiso institucional.

Se observó que la influencia del estilo de liderazgo transformacional en el compromiso institucional de los docentes en un 69%, la cual se comprobó el coeficiente de influencia de Spearman Rho (0,573) indica una relación positiva moderada y directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso institucional y el valor de la significancia es Sig. (0,001) que al ser $< 0,01$ considera la influencia significativa entre las variables estudiadas

VI. RECOMENDACIONES

A los educadores y directivos de la institución enfocar el compromiso que tienen con la comunidad, trabajando de forma espontánea, creativos, basado en sus experiencias, participando en las reuniones, exponiendo sus pensamientos positivos, e informando la toma de decisiones adecuadas para mejorar en el aprendizaje y la relación con las personas que están en su entorno.

Los docentes y directivos deben desarrollar un liderazgo afectivo, continuo y normativo, conocer los diferentes problemas que tienen la institución, alumnos y comunidad; que haya mayor comunicación responsabilidad en las diferentes actividades que se realicen, estar predispuesto en los diferentes grupos de trabajos encontrando nuevas alternativas o estrategias.

Mejorar en las actitudes de peleas, amenazas y denuncias, ya que sin saberlo no toman en cuenta los sentimientos u opiniones de los demás, de esta forma el grupo será productivo, dinámico, buscando nuevas alternativas, compartiendo nuevos aprendizajes, involucrándose en la planificación y control de la institución.

REFERENCIAS

- Arias Galicia , F., Varela Sosa , D., Loli Pimeda , A., & Quintana Otiniano , M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*.
- Ayala Calderón, M. (2015). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13700/2/ENSAYO-%20El%20liderazgo%20autocr%C3%A1tico%20y%20el%20clima%20laboral%20-%20MILENA%20AYALA%20CALDERON-SEMINARIO%20DE%20GRADO.pdf>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance*. New York.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (Tercera ed.). New York.
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 139-149. Obtenido de <http://www.unavarra.es/organiza/gempres/wkpaper/dt33-99.pdf>
- Bernal, J. (2000). *Liderar El Cambio: El Liderazgo Transformacional*. Madrid.
- Cardona , P. (2002). *Las claves del talento: La influencia del liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano*. Madrid.
- Figuerola, N. (Octubre de 2011). *Articulos bm*. Obtenido de <https://articulosbm.files.wordpress.com/2011/10/liderazgo-transaccional-y-transformacional.pdf>
- French, W., & Bell, C. (1996). *Desarrollo Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Gallo Tipán , A. E., & Vásconez Maza , E. C. (Marzo de 2015). *Análisis de Liderazgo institucional en la gestión escolar de la Unidad Educativa "Santa María D. Mazzarelo"*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9335/1/UPS-QT07018.pdf>

- García Arauz, J. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. *Domínio de las ciencias*.
- González Gonzáles, O., & González Cubillán, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario . *Redalyc* , 36.
- González, O. (Abril de 2008). *Redalyc*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/904/90480105.pdf>
- Maldonado Radillo, S., Ramírez Barón , M., & García Rivera , B. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Redalyc*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94431297002>
- Manzano Díaz, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>
- Martínez Erosa , J. (Agosto de 2013). Los estilos del liderazgo directivo en las escuelas secundarias de México. Mérida , Yucatán, México . Obtenido de https://www.academia.edu/16703979/Tesina_Jose_Martin_Martinez_Erosa
- Meyer, & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*.
- Navarrete Alvarado , R. E., & Mora Guamán , A. M. (2013). *Procesos para desarrollar en adolescentes del primer año de bachillerato del Centro Educativo Integral Ágora, las capacidades de liderazgo*. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1446/1/T-ULVR-1445.pdf>
- Pedraja Rejas, L., Rodríguez Ponce, E., & Rodríguez Mardones, P. (2016). Estilos de liderazgo de dirección escolar y el logro académico de los estudiantes. *Redalyc*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/339/33948191004.pdf>
- Rivera Carrascal , O. (Julio de 2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_

CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1
&isAllowed=y

Romero Chicmul, F. (Mayo de 2016). *Estilos de Liderazgo en Directores de Escuelas Primarias Públicas de la Zona 078 de Yucatán*. Obtenido de <http://200.23.113.51/pdf/31965.pdf>

ANEXOS

Ficha técnica sobre estilo de liderazgo

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir el estilo de liderazgo
2. **AUTORES** : María Borroto P. & Mavelys Nogales P.
3. **FECHA** : 2015
4. **ADAPTACIÓN** : Taboada Sancán Olga Lidia
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
6. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el estilo de liderazgo en sus dimensiones: liderazgo permisivo, liderazgo autocrático, liderazgo transaccional y liderazgo transformacional en los docentes de la Unidad Educativa Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco de Guayaquil.
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco Guayaquil
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : ítems
11. **N° DE ÍTEMS** : 31
12. **DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**

1. Liderazgo permisivo: 6 ítems

Evita las decisiones y acciones: Ítems 1;2;3
Evita la conducción del equipo: ítems 4, y 6

2. Liderazgo autocrático: 09 ítems

Velocidad en las actividades: ítems 7,8,9
Toma de decisiones: ítems 10,11 y 12
Comunicación: ítem 13,14 y 15

3. Liderazgo transaccional: 07 ítems

Madurez emocional: ítems 16,17 y 18
Monitoreo y control: ítems 19 y 20
Recompensa: ítems 21 y 22

4. Liderazgo transformacional: 09 ítems

Carismático: ítems 23, 24 y 25
Habilidades creativas: ítems 26, 27 y 28
Motivación del equipo: ítem 29,30 y 31

Total de ítems: 31

Evaluación

- Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Totalmente en desacuerdo	4	De acuerdo
2	En desacuerdo	5	Totalmente de acuerdo
3	indeciso		

- Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>							
	<i>Permisivo</i>		<i>Autocrítico</i>		<i>transaccional</i>		<i>Transformacional</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	6	14	9	21	7	16	9	21
Regular	15	22	22	33	17	25	22	33
Alto	23	30	34	45	26	35	34	45

- Evaluación de variable**

Niveles	<i>Desempeño docente</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	31	72
Regular	73	113
Alto	114	155

- Validación** : El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, la docente metodóloga evaluó la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.
- Confiabilidad:** : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,794. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.764 y 0,815

Cuestionario: estilo de liderazgo

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente, la presente escala tiene como objetivo fundamental recoger información relevante acerca del Estilo de Liderazgo en la unidad educativa, por ello es importante que contestes con sinceridad cada uno de los ítems que se presentan en él. Agradezco de antemano tu disponibilidad y honestidad para llenarlo

Conteste ahora las siguientes preguntas, marcando con una (X) una opción, en una escala 1 a 5 donde:

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

N°	Variable 1: Estilo de Liderazgo	Escala Valorativa				
	Dimensión: Liderazgo Laisser Faire o permisivo	1	2	3	4	5
	Indicador: Evita las decisiones y acciones.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	No acepta responsabilidad por los problemas que se presentan					
2	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso					
3	Descubre los intereses de sus colaboradores y los orienta hacia el objetivo común.					
	Indicadores: Evita la conducción del equipo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
4	Desconfía de su habilidad para ayudar cuando lo necesitan.					
5	Dedico tiempo a orientar y enseñar a los demás					
6	Hay respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás					
	Dimensión: Liderazgo Autocrático	1	2	3	4	5
	Indicador: Velocidad en las actividades.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
7	Se preocupa en la labor de la institución y comunidad					
8	Ejerce el control con el personal de la institución					
9	Cuando necesito información de otras personas la puedo conseguir fácilmente					
	Indicadores: Toma de decisiones.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
10	Resuelvo los problemas en equipo para tomar la mejor decisión					

11	Es difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema					
12	Delega actividades y tareas pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas.					
	Indicador: Comunicación.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
13	Existe buena comunicación con las diferentes áreas de trabajo prestando atención a lo que ellos tienen que decir					
14	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente					
15	Es honesto y transparente en las comunicaciones hacia sus colaboradores.					
	Dimensión: Liderazgo Transaccional	1	2	3	4	5
	Indicador: Madurez emocional.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16	No importa el buen desempeño, ni las sugerencias, lo importante es cumplir con las actividades propuestas					
17	En la institución, es bastante complicado conocerse entre las personas.					
18	Es exigente y minucioso en su labor de “formador” de otros a los que pide que den lo mejor de sí mismos					
	Indicador: Monitoreo y Control	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
19	En la institución, los directivos piensan que si todas las personas están motivadas y contentas, mejorará la educación.					
20	Analiza los problemas meticulosamente apoyándose en la planificación					
	Indicador: Recompensa	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
21	Intercambian recompensas y promesas por las actividades realizadas.					
22	Es protector con las personas que le obedecen					
	Dimensión: Liderazgo Transformacional	1	2	3	4	5
	Indicador: Carismático	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
23	Proyecta una imagen poderosa, dinámica y confiable capaz de superar las dificultades.					
24	Está ausente cuando se lo necesita					

25	El ambiente físico de mi trabajo es adecuado					
	Indicador: Habilidades Creativas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
26	Anima y realza la motivación en las actividades, proyectos, e innovación con los directivos, estudiantes y comunidad					
27	Las nuevas ideas que aportan los docentes son bien acogida por el personal administrativo					
28	Desarrolla nuevas estrategias de transmisión de su visión educativa					
	Indicador: Motivación del Equipo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
29	Tiendo a establecer relaciones estrechas con mis compañeros de trabajo.					
30	Utilizo métodos, destrezas y habilidades que me resulte satisfactorio para las actividades que realizo					
31	Sabe convertir la visión general de la institución en visiones más concretas a nivel función o equipo de trabajo					

Bases de datos variable independiente: estilo de liderazgo

Bases de datos variable independiente: estilo de liderazgo																																						
N° de ENCUESTADOS	D1: Liderazgo Laisser Faire o permisivo							D2: Liderazgo Autocrático								D3: Liderazgo Transaccional							D4: Liderazgo Transformacional															
	1	2	3	4	5	6	TOTAL	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL	16	17	18	19	20	21	22	TOTAL	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL			
1	2	4	4	4	4	4	22	2	4	4	4	2	4	2	1	1	24	1	2	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25	89	
2	4	1	5	2	3	3	18	5	2	5	4	1	1	4	1	5	28	1	2	4	4	2	4	4	21	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	99
3	3	4	4	3	1	4	19	2	5	4	5	4	3	4	3	2	32	4	4	1	5	5	5	4	28	4	1	4	3	4	4	1	4	2	27	106		
4	4	5	4	1	4	5	23	4	4	4	4	2	1	5	1	5	30	2	1	5	4	4	2	1	19	5	1	2	1	4	5	4	3	4	29	101		
5	2	4	3	1	3	5	18	1	1	2	1	3	1	5	5	5	24	1	1	4	5	2	2	1	16	4	1	4	1	4	4	1	5	5	29	87		
6	4	5	4	2	2	4	21	1	4	4	4	2	4	4	2	4	29	4	2	1	4	4	2	3	20	3	2	4	2	4	4	4	4	1	28	98		
7	4	5	4	1	2	3	19	3	2	1	4	2	2	4	1	3	22	4	2	4	5	2	4	4	25	4	2	5	3	5	5	2	4	3	33	99		
8	3	4	4	2	4	4	21	5	4	4	4	2	2	4	2	5	32	4	3	5	2	4	2	3	23	1	2	4	4	3	3	4	4	4	29	105		
9	1	5	4	2	4	2	18	2	1	2	2	4	3	4	2	2	22	2	3	4	5	4	4	2	24	4	1	3	4	4	4	4	5	4	33	97		
10	2	4	2	1	4	3	16	5	5	3	5	4	3	5	1	3	34	2	2	5	5	5	1	4	24	2	1	4	4	3	2	1	4	4	25	99		
11	1	5	5	1	5	5	22	2	4	4	5	2	5	4	1	2	29	1	4	2	5	4	4	4	24	5	1	4	5	5	4	5	3	5	37	112		
12	1	4	3	2	4	4	18	4	1	5	4	3	2	4	2	5	30	2	3	3	5	4	3	3	23	4	1	4	4	5	5	4	5	4	36	107		
13	3	4	5	1	4	1	18	5	4	4	4	2	2	4	2	4	31	2	2	4	4	4	4	4	24	4	2	2	4	4	4	3	2	4	29	102		
14	4	4	4	2	4	3	21	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	2	2	2	4	4	2	2	18	2	2	4	4	4	4	2	4	4	30	103		
15	3	5	4	1	4	4	21	4	4	3	4	3	4	4	2	4	32	3	4	4	2	4	3	3	23	4	2	2	4	3	1	2	4	3	25	101		
16	4	4	4	4	4	2	22	2	2	2	4	4	4	5	2	2	27	4	1	1	5	2	1	4	18	1	1	2	5	4	3	4	4	4	28	95		
17	4	5	4	1	4	4	22	4	4	2	5	2	2	4	4	5	32	2	4	4	4	4	4	5	27	4	2	4	4	4	3	4	4	4	33	114		
18	1	2	3	1	1	1	9	2	2	2	3	3	3	2	1	1	19	2	2	2	3	3	3	2	17	1	1	1	1	2	2	2	3	14	59			
19	4	5	4	2	2	2	19	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38	2	2	2	2	5	5	5	23	4	3	1	5	5	5	5	5	5	38	118		
20	2	5	5	2	5	5	24	5	4	5	5	1	5	5	5	5	40	1	4	5	2	5	5	2	24	5	1	5	5	5	5	5	5	5	41	129		
21	2	4	5	1	4	1	17	5	4	4	4	2	2	4	2	4	31	2	2	4	4	4	4	4	24	4	2	2	4	4	4	4	4	4	32	104		
22	1	5	4	1	4	5	20	4	4	5	4	1	2	4	2	5	31	1	4	4	4	4	4	2	23	5	2	2	4	4	4	2	5	4	32	106		
23	4	4	4	4	3	4	23	4	3	5	4	5	4	4	1	5	35	5	4	5	5	4	4	5	32	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	133		
24	4	4	4	4	4	2	22	2	2	2	2	4	4	4	2	4	26	2	2	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	106		
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34	3	1	1	5	4	1	4	19	2	1	3	5	4	3	4	4	4	30	107		
26	3	4	3	4	4	4	22	4	2	2	2	4	4	4	2	4	28	2	2	4	4	4	4	4	24	4	2	2	4	4	4	4	4	4	32	106		
27	4	4	4	2	4	3	21	4	4	4	4	4	1	4	1	4	30	2	2	2	3	3	2	2	16	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32	99		
28	2	4	3	2	3	5	19	4	3	4	4	2	4	4	2	4	31	2	2	4	2	4	2	4	20	4	2	3	4	4	3	2	4	3	29	99		
29	1	2	3	1	1	1	9	3	2	2	2	2	3	2	3	2	21	2	1	1	1	1	1	2	9	1	2	3	1	2	3	1	2	4	19	58		

Evidencia del instrumento

5

ANEXO 1

CUESTIONARIO: ESTILO DE LIDERAZGO

1. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente, la presente Escala tiene como objetivo fundamental recoger información relevante acerca del Estilo de Liderazgo en la unidad educativa, por ello es importante que contestes con sinceridad cada uno de los ítems que se presentan en él. Agradezco de antemano tu disponibilidad y honestidad para llenarlo.

Conteste ahora a las siguientes preguntas, marcando con una (X) una opción, en una escala de 1 a 5 donde:

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

N°	Variable 1: Estilo de Liderazgo	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Liderazgo Laisser Faire o permisivo					
	Indicador: Evita las decisiones y acciones.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	No acepta responsabilidad por los problemas que se presentan		X			
2	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso				X	
3	Descubre los intereses de sus colaboradores y los orienta hacia el objetivo común.			X		
	Indicadores: Evita la conducción del equipo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
4	Desconfía de su habilidad para ayudar cuando lo necesitan.	X				
5	Dedico tiempo a orientar y enseñar a los demás			X		
6	Hay respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás					X
	Dimensión: Liderazgo Autocrático	1	2	3	4	5
	Indicador: Velocidad en las actividades.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
7	Se preocupa en la labor de la institución y comunidad	X				
8	Ejerce el control con el personal de la institución	X				
9	Cuando necesito información de otras personas la puedo conseguir fácilmente		X			
	Indicadores: Toma de decisiones.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
10	Resuelvo los problemas en equipo para tomar la mejor decisión	X				
11	Es difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema			X		
12	Delega actividades y tareas pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas.	X				
	Indicador: Comunicación.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
13	Existe buena comunicación con las diferentes áreas de trabajo prestando atención a lo que ellos tienen que decir					X

14	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente					X
15	Es honesto y transparente en las comunicaciones hacia sus colaboradores.					X
	Dimensión: Liderazgo Transaccional	1	2	3	4	5
	Indicador: Madurez emocional.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16	No importa el buen desempeño, ni las sugerencias, lo importante es cumplir con las actividades propuestas	X				
17	En la institución, es bastante complicado conocerse entre las personas.	X				
18	Es exigente y minucioso en su labor de "formador" de otros a los que pide que den lo mejor de sí mismos				X	
	Indicador: Monitoreo y Control	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
19	En la institución, los directivos piensan que si todas las personas están motivadas y contentas, mejorará la educación.					X
20	Analiza los problemas meticulosamente apoyándose en la planificación		X			
	Indicador: Recompensa	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
21	Intercambian recompensas y promesas por las actividades realizadas.		X			
22	Es protector con las personas que le obedecen	X				
	Dimensión: Liderazgo Transformacional	1	2	3	4	5
	Indicador: Carismático	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
23	Proyecta una imagen poderosa, dinámica y confiable capaz de superar las dificultades.				X	
24	Está ausente cuando se lo necesita	X				
25	El ambiente físico de mi trabajo es adecuado				X	
	Indicador: Habilidades Creativas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
26	Anima y realiza la motivación en las actividades, proyectos, e innovación con los directivos, estudiantes y comunidad	X				
27	Las nuevas ideas que aportan los docentes son bien acogida por el personal administrativo				X	
28	Desarrolla nuevas estrategias de transmisión de su visión educativa				X	
	Indicador: Motivación del Equipo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
29	Tiendo a establecer relaciones estrechas con mis compañeros de trabajo.	X				
30	Utilizo métodos, destrezas y habilidades que me resulte satisfactorio para las actividades que realizo					X
31	Sabe convertir la visión general de la institución en visiones más concretas a nivel función o equipo de trabajo					X

Constancia de Validación de Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estilo de liderazgo y su influencia en el Compromiso Institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estilo de liderazgo El liderazgo es un proceso altamente interactivo y compartido, en éste los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (French & Bell, 1996)	Liderazgo Laissez Faire o Permisivo El líder no valora ni juzga y cada miembro del equipo trabaja por su cuenta es afectivo cuando tienen mucha experiencia e iniciativa propia.	Evita las decisiones y acciones.	No acepta responsabilidad por los problemas que se presentan					/		/		/		
			Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso					/		/		/		
			Descubre los intereses de sus colaboradores y los orienta hacia el objetivo común.					/		/		/		
		Evita la conducción del equipo.	Desconfía de su habilidad para ayudar cuando lo necesitan.					/		/		/		
			Dedico tiempo a orientar y enseñar a los demás.					/		/		/		
			Hay respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás					/		/		/		
	Liderazgo Autocrático El líder tiene poder en la toma de decisiones, impone y espera cumplimiento	Velocidad en las actividades.	Se preocupa en la labor de la institución y comunidad					/		/		/		
			Ejerce el control con el personal de la institución					/		/		/		
			Cuando necesito información de otras personas la puedo conseguir fácilmente					/		/		/		
		Toma de decisiones.	Resuelvo los problemas en equipo para tomar la mejor decisión					/		/		/		
			Es difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema					/		/		/		
			Delega actividades y tareas pero no la autoridad para modificar o ajustar las decisiones ya tomadas.					/		/		/		
		Comunicación.	Existe buena comunicación con las diferentes áreas de trabajo prestando atención a lo que ellos tienen que decir					/		/		/		
			Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente					/		/		/		
			Es honesto y transparente en las comunicaciones hacia sus colaboradores.					/		/		/		

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estilo de liderazgo y su influencia en el Compromiso Institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<p>Estilo de liderazgo</p> <p>El liderazgo es un proceso altamente interactivo y compartido, en éste los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (Folch & Bell, 1996)</p>	<p>Liderazgo Transaccional</p> <p>Es aquel estilo por medio del cual el líder incentiva a sus seguidores a través de la recompensa por su desempeño</p>	<p>Madurez emocional</p>	No importa el buen desempeño, ni las sugerencias, lo importante es cumplir con las actividades propuestas			/		/		/						
			En la institución, es bastante complicado conocerse entre las personas.			/		/		/						
			Es exigente y minucioso en su labor de "formador" de otros a los que pide que den lo mejor de sí mismos			/		/		/		/				
		<p>Monitoreo y control</p>	En la institución, los directivos piensan que si todas las personas están motivadas y contentas, mejorará la educación.			/		/		/		/				
			Analiza los problemas meticulosamente apoyándose en la planificación.			/		/		/		/				
			Intercambian recompensas y promesas por las actividades realizadas.			/		/		/		/				
		<p>Recompensa</p>	Es protector con las personas que le obedecen			/		/		/		/				
			Proyecta una imagen poderosa, dinámica y confiable capaz de superar las dificultades.			/		/		/		/				
			Está ausente cuando se lo necesita			/		/		/		/				
	<p>Liderazgo Transformacional</p> <p>Tiene amplia visión de los objetivos a lograr, motiva a la gente con actitud positiva y flexible, es emprendedor e innovador.</p>	<p>Carismático</p>	El ambiente físico de mi trabajo es adecuado			/		/		/						
			Anima y realiza la motivación en las actividades, proyectos, e innovación con los directivos, estudiantes y comunidad			/		/		/		/				
		<p>Habilidades creativas.</p>	Las nuevas ideas que aportan los docentes son bien acogida por el personal administrativo			/		/		/		/				
			Desarrolla nuevas estrategias de transmisión de su visión educativa			/		/		/		/				
		<p>Motivación del equipo</p>	Tiendo a establecer relaciones estrechas con mis compañeros de trabajo.			/		/		/		/				
			Utilizo métodos, destrezas y habilidades que me resulte satisfactorio para las actividades que realizo			/		/		/		/				
				Sabe convertir la visión general de la institución en visiones más concretas a nivel función o equipo de			/		/		/					

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Estilo de Liderazgo"

OBJETIVO: Determinar la influencia del estilo de liderazgo en el compromiso institucional en los docentes en una Unidad Educativa, Guayaquil Ecuador, 2018

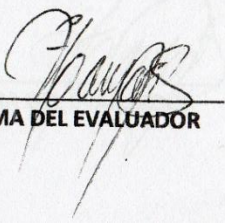
DIRIGIDO A: TABOADA SANCÁN, Olga Lidia

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Inadecuado	Regular	<input checked="" type="checkbox"/> Adecuado
------------	---------	--


FIRMA DEL EVALUADOR

Ficha técnica sobre el nivel de clima organizacional

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir el nivel de clima organizacional
2. **AUTORES** : Barraza Macías, Arturo; Acosta Chávez, Magdalena
3. **FECHA** : 2008
4. **ADAPTACIÓN** : Taboada Sancán Olga Lidia
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
6. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de clima organizacional en sus dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso Continuo y Compromiso Normativo en los docentes de la Unidad Educativa Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco de Guayaquil.
7. **APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa Dr. Alfredo Pareja Diezcanseco de Guayaquil.
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Ítems
11. **N° DE ÍTEMS** : 18
12. **DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
 1. **Compromiso Afectivo: 6 ítems**
Grupo Social: ítem 1,2,3
Calidad de Ejecución: ítems: 4,5,6
 2. **Compromiso Continuo: 6 ítems**
Condiciones de Trabajo: ítems: 7, 8, 9
Oportunidades de Carrera: ítems:10, 11, 12
 3. **Compromiso Normativo: 6 ítems**
Compromiso Moral: ítems 13, 14, 15
Clima Laboral: ítems 16, 17, 18

Total de ítems: 18

Evaluación

- Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Totalmente en desacuerdo	4	De acuerdo
2	En desacuerdo	5	Totalmente de acuerdo
3	Indeciso		

- Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>					
	<i>Compromiso Afectivo</i>		<i>Compromiso Continuo</i>		<i>Compromiso Normativo</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	6	14	6	14	6	14
Regular	15	22	15	22	15	22
Alto	23	30	23	30	23	30

- Evaluación de variable**

Niveles	<i>Compromiso Institucional</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	18	42
Regular	43	66
Alto	67	90

14. Validación : El instrumento del clima organizacional presenta validación de contenido y el criterio de aplicabilidad para la investigación por parte de la docente metodóloga.

15. Confiabilidad: : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,887. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.873 y 0,896.

Cuestionario: compromiso institucional

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente, el presente cuestionario es para conocer su opinión acerca del Compromiso Institucional en la unidad educativa su propósito es proponer nuevos retos de compromiso de esta forma se obtendrá cambios productivos en la educación.

La escala valorativa propuesta a la respuesta de los ítems planteados es la siguiente:

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

N°	Variable 1: Compromiso Institucional	Escala Valorativa				
	Dimensión: Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
	Indicador: Grupo social	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco					
2	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en la institución al cual pertenezco					
3	Estoy orgulloso de decirle a otros que soy parte de la institución donde trabajo					
	Indicadores: Calidad de ejecución	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
4	Los trabajos en equipo con otras personas es bueno					
5	Siento que cualquier problema en la institución es también mi problema					
6	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles					
	Dimensión: Compromiso Continuo	1	2	3	4	5
	Indicador: Condiciones de trabajo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
7	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo					
8	Si continuo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficio que aquí recibo					
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución					
	Indicadores: Oportunidades de Carrera.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
10	Los docentes de la institución creen más en la información oficial que en el rumor que surge sobre un cierto hecho					
11	Uno progresa en la institución si tiene iniciativa					

12	Las relaciones jefe – docentes, tienden a ser agradables					
	Dimensiones: Compromiso Normativo	1	2	3	4	5
	Indicador: Compromiso moral	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
13	La institución se merece mi lealtad					
14	El compromiso de los docentes para realizar el trabajo en la institución es el máximo.					
15	No dejaría la institución porque me siento obligado con toda su gente					
	Indicador: Clima laboral	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16	Creo que le debo mucho a la institución					
17	Estoy satisfecho donde trabajo porque me permiten hacer cosas que me gustan					
18	No mantengo buenas relaciones con mis amistades					

Bases de datos variable dependiente: compromiso institucional

Bases de datos variable dependiente: compromiso institucional																						
N° de ENCUESTAD OS	D1: Compromiso Afectivo							D2: Compromiso Continuo							D3: Compromiso Normativo							
	1	2	3	4	5	6	TOTAL	7	8	9	10	11	12	TOTAL	13	14	15	16	17	18	TOTAL	
1	5	4	5	4	4	4	26	2	1	1	5	5	5	19	5	4	4	2	5	1	21	66
2	4	5	5	5	4	5	28	1	1	1	2	5	4	14	5	5	1	2	2	1	16	58
3	4	4	4	5	4	4	25	2	4	2	2	4	5	19	5	4	2	3	4	1	19	63
4	5	3	5	4	3	5	25	2	2	1	5	4	5	19	5	4	2	3	4	1	19	63
5	4	1	3	3	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	4	4	2	2	2	2	16	43
6	4	2	3	2	4	4	19	2	2	2	2	4	4	16	4	4	2	2	2	2	16	51
7	3	3	3	2	2	5	18	3	4	4	2	2	2	17	4	3	2	2	2	2	15	50
8	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	2	4	4	19	4	4	3	3	4	5	23	66
9	4	2	4	4	4	4	22	2	2	2	4	4	4	18	4	4	2	2	2	1	15	55
10	5	3	4	4	4	4	24	2	2	2	2	4	4	16	4	5	2	3	4	2	20	60
11	5	3	5	4	4	5	26	1	1	1	4	5	4	16	5	4	4	4	5	1	23	65
12	3	4	4	2	1	2	16	5	4	4	4	5	5	27	4	5	4	3	4	5	25	68
13	4	4	4	4	4	2	22	2	2	2	2	4	4	16	4	4	2	2	2	1	15	53
14	4	3	4	4	4	4	23	2	2	2	4	4	4	18	4	4	3	4	4	2	21	62
15	4	2	2	3	3	4	18	2	2	2	2	4	4	16	3	2	2	3	4	2	16	50
16	1	4	4	2	2	2	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	4	4	1	1	16	48
17	4	3	3	5	4	4	23	4	3	3	4	5	5	24	4	5	2	3	5	4	23	70
18	1	1	1	2	2	2	9	3	3	3	1	1	1	12	1	1	1	2	1	1	7	28
19	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	27	4	4	2	2	2	2	16	67
20	5	5	5	4	5	4	28	3	4	3	4	4	5	23	5	5	3	4	4	2	23	74
21	4	4	4	4	4	2	22	2	2	2	2	4	4	16	4	4	2	2	2	1	15	53
22	4	2	3	4	4	5	22	4	1	1	5	4	4	19	5	5	2	5	4	1	22	63
23	3	4	4	2	1	5	19	5	4	4	4	5	4	26	4	5	5	4	5	4	27	72
24	4	4	4	4	4	2	22	2	2	2	2	4	4	16	4	4	2	2	2	1	15	53
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	2	2	2	16	64
26	4	4	4	4	4	2	22	2	2	2	2	4	4	16	4	4	2	2	2	1	15	53
27	4	4	4	5	4	4	25	2	4	2	2	4	4	18	4	4	4	3	4	1	20	63
28	4	2	3	4	2	4	19	4	2	2	1	4	4	17	3	2	2	2	4	2	15	51
29	2	2	2	4	2	4	16	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	2	2	13	41

Evidencia del instrumento

ANEXO 2

CUESTIONARIO: COMPROMISO INSTITUCIONAL

2.- INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente, la presente Escala tiene como objetivo fundamental recoger información relevante acerca del Compromiso Institucional en la unidad educativa, por ello es importante que contestes con sinceridad cada uno de los ítems que se presentan en él. Agradezco de antemano tu disponibilidad y honestidad para llenarlo.

Conteste ahora a las siguientes preguntas, marcando con una (X) una opción, en una escala de 1 a 5 donde:

Nunca	Rara veces	Algunas veces	Con frecuencia	siempre
1	2	3	4	5

N°	Variable 1: Compromiso Institucional	Escala Valorativa				
	Dimensión: Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
	Indicador: Grupo social	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco				X	
2	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en la institución al cual pertenezco	X				
3	Estoy orgulloso de decirle a otros que soy parte de la institución donde trabajo			X		
	Indicadores: Calidad de ejecución	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
4	Los trabajos en equipo con otras personas es bueno			X		
5	Siento que cualquier problema en la institución es también mi problema		X			
6	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles		X			
	Dimensión: Compromiso Continuo	1	2	3	4	5
	Indicador: Condiciones de trabajo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
7	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo		X			
8	Si continuo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficio que aquí recibo		X			
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución		X			
	Indicadores: Oportunidades de Carrera.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
10	Los docentes de la institución creen más en la información oficial que en el rumor que surge sobre un cierto hecho		X			
11	Uno progresa en la institución si tiene iniciativa		X			
12	Las relaciones jefe - docentes, tienden a ser agradables		X			
	Dimensiones: Compromiso Normativo	1	2	3	4	5
	Indicador: Compromiso moral	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
13	La institución se merece mi lealtad				X	
14	El compromiso de los docentes para realizar el trabajo en la institución es el máximo.				X	

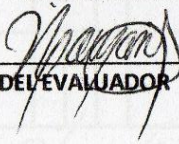
15	No dejaría la institución porque me siento obligado con toda su gente		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Indicador: Clima laboral	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16	Creo que le debo mucho a la institución		<input checked="" type="checkbox"/>			
17	Estoy satisfecho donde trabajo porque me permiten hacer cosas que me gustan		<input checked="" type="checkbox"/>			
18	No mantengo buenas relaciones con mis amistades		<input checked="" type="checkbox"/>			

Constancia de Validación de Instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estilo de liderazgo y su influencia en el Compromiso Institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso Institucional El compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Estos autores, en contra de la corriente inicial de considerar al compromiso como un constructo único, propusieron una división del compromiso en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo. (Meyer & Allen, 1991)	Compromiso normativo (Deber), se encuentra la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral)	Compromiso moral	La institución se merece mi lealtad			/		/		/				
			El compromiso de los docentes para realizar el trabajo en la institución es el máximo.			/		/		/		/		
			No dejaría la institución porque me siento obligado con toda su gente			/		/		/		/		
		Clima laboral	Creo que le debo mucho a la institución			/		/		/		/		
			Estoy satisfecho donde trabajo porque me permiten hacer cosas que me gustan			/		/		/		/		
			No mantengo buenas relaciones con mis amistades			/		/		/		/		


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Estilo de liderazgo y su influencia en el Compromiso Institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>Compromiso Institucional</p> <p>El compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Estos autores, en contra de la corriente inicial de considerar al compromiso como un constructo único, propusieron una división del compromiso en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo. (Meyer & Allen, 1991)</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Toma como base el deseo y se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades.</p>	<p>Grupo social</p>	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco			/		/		/		/			
			Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en la institución al cual pertenezco			/		/		/		/			
			Estoy orgulloso de decirle a otros que soy parte de la institución donde trabajo			/		/		/		/			
		<p>Calidad de ejecución</p>	Los trabajos en equipo con otras personas es bueno			/		/		/		/			
			Siento que cualquier problema en la institución es también mi problema			/		/		/		/			
			Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles			/		/		/		/			
	<p>Compromiso continuo</p> <p>(Fundamentado en la necesidad), es muy posible encontrar una conciencia de la persona respecto a las inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización.</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo			/		/		/		/			
			Si continuo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficio que aquí recibo			/		/		/		/			
		<p>Oportunidades de carrera</p>	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución			/		/		/		/			
			Los docentes de la institución creen más en la información oficial que en el rumor que surge sobre un cierto hecho			/		/		/		/			
			Uno progresa en la institución si tiene iniciativa			/		/		/		/			
			Las relaciones jefe – docentes, tienden a ser agradables			/		/		/		/			

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Compromiso Institucional"

OBJETIVO: Determinar la influencia del estilo de liderazgo en el compromiso institucional en los docentes en una Unidad Educativa, Guayaquil Ecuador, 2018

DIRIGIDO A: TABOADA SANCÁN, Olga Lidia

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Inadecuado	Regular	<input checked="" type="checkbox"/> Adecuado
------------	---------	--


FIRMA DEL EVALUADOR

Solicitud de Autorización de Estudio



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Estilo de liderazgo y su influencia en el Compromiso Institucional en los docentes de una unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

Objetivo de la investigación: Determinar la influencia del estilo de liderazgo en el compromiso institucional en los docentes en una Unidad Educativa, Guayaquil Ecuador, 2018

Autor: Lic. Olga Lidia Taboada Sáncan

Lugar donde se realizará la investigación: Ciudadela Martha de Roldos

Nombre del participante: Msc José Cirino Yagual

Yo, José Cirino Yagual,
identificado con documento de identidad N° 0911668391 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convento y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma:



Guayaquil, 8 de junio de 2018

Guayaquil, 8 de junio de 2018

Master

José Cirino Yagual

**DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "DR. ALFREDO PAREJA
DIEZCANSECO"**

Guayaquil – Ecuador

De mis consideraciones:

OLGA LIDIA TABOADA SANCÁN, con cédula de identidad 0915042733 maestras de la Universidad de Posgrado Cesar Vallejo de Tumbes, ubicada en el vecino país Perú, solicito a usted como máxima autoridad, me permita realizar el desarrollo del trabajo de investigación en la Institución que dignamente dirige, con el tema titulado:

**Estilo de liderazgo y su influencia en el Compromiso Institucional en
los docentes de una unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018**

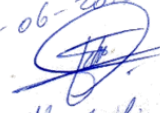
Su valiosa colaboración consistente en la revisión y análisis de ítems, su observación y recomendaciones será de gran ayuda para la elaboración del instrumento de investigación.

Auguro éxitos en su labor directiva, así como agradezco la autorización que se me asigne para cumplir con la propuesta planteada.


Atentamente,


Lic. Olga Taboada S.
MAESTRANTE UCV



Recibido
08-06-2018

Mx. José Cirino


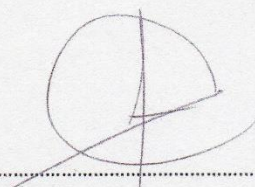
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Yván Alexander Méndívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "Estilo de liderazgo y su influencia en el Compromiso Institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018" de la estudiante Olga Lidia Taboada Sancán, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 23 de enero de 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Pantallazo del Software Turnitin

CAPTURA DE PANTALLA REALIZADA POR LA UNIDAD DE POSGRADO PIURA / DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA / DTC

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document content includes the following text:

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

Estilo de liderazgo y su influencia en el Compromiso Institucional en los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

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

AUTORA:
Lic. Olga Lidia Taboada Sancán (ORCID: 0000-0003-0979-0689)

The right-hand sidebar shows the 'Resumen de coincidencias' (Summary of matches) with a 22% similarity score. Below this, it lists sources with their respective percentages:

Match Number	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	15 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %

The bottom of the interface shows the page number (1 de 36), word count (7563), and a 'Text-only Report' button. The system tray at the bottom right indicates the time is 05:50 p.m. on 23/01/2020. A blue circular stamp from the 'UNIVERSIDAD UCY PIURA' is visible in the bottom right corner of the document area.

Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TABOADA SANCÁN OLGA LIDIA

INFORME TITULADO:

ESTILO DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE
UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE Abril de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por mayoría

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

