



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Compromiso organizacional y estilos de liderazgo en el personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Robles Morales, Shirilly Rosmery (ORCID: [0000-0002-6943-1453](https://orcid.org/0000-0002-6943-1453))

ASESOR:

Mg. Caycho Valencia, Felix Alberto (ORCID: [0000-0001-8241-5506](https://orcid.org/0000-0001-8241-5506))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LIMA – PERÚ

2017

Dedicatoria

A Dios por brindarme fortaleza para seguir adelante y hacer posible que yo logre realizar este gran reto. A mi familia por su cariño, en especial a mis padres y a una persona especial quien sin duda alguna siempre estuvo acompañándome y apoyándome incondicionalmente.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme dado fuerza durante todo el proceso de mi tesis y haberla culminado de manera satisfactoria. A mis padres Maximiano Robles Maguiña y Gladys Morales Figueroa quienes me acompañaron de una u otra manera y es para ellos este gran logro. Al Mg. Félix Caycho Valencia quien con sus conocimientos en el campo de la investigación, se mostró siempre presto a brindar una asesoría abordando directamente los déficits de la investigación, con la única finalidad de obtener resultados favorables, gracias a sus apreciaciones de forma objetiva, así como también por la confianza que depositó en el trabajo y en mí.

Índice de contenidos	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
4.1. Resultados descriptivos	20
4.2. Resultados inferenciales	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1. Niveles de compromiso organizacional	20
Tabla 2. Niveles de dimensiones del compromiso organizacional	21
Tabla 3. Niveles de estilos de liderazgo	22
Tabla 4. Correlación entre compromiso organizacional y los estilos de liderazgo	23
Tabla 5. Correlación entre compromiso organizacional y el estilo de liderazgo generativo punitivo	24
Tabla 6. Correlación entre compromiso organizacional y el estilo de liderazgo generativo nutritivo	25
Tabla 7. Correlación entre compromiso organizacional y el estilo de liderazgo racional	26
Tabla 8. Correlación entre compromiso organizacional y el estilo de liderazgo emotivo libre	27
Tabla 9. Correlación entre compromiso organizacional y el estilo de liderazgo emotivo dócil	28
Tabla 10. Correlación entre compromiso organizacional y el estilo de liderazgo emotivo indócil	29
Tabla 11. Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov	61

Índice de figuras	Pág.
Figura 1. Niveles de compromiso organizacional	20
Figura 2. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional	21
Figura 3. Niveles de estilos de liderazgo	22

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar cuál de los estilos de liderazgo presenta relación con el compromiso organizacional, asimismo cuál es la relación del compromiso organizacional con cada uno de los estilos de liderazgo. Es un estudio de tipo correlacional, con un diseño no experimental - transversal. La población estuvo conformada de 80 personales administrativos de seis instituciones educativas públicas ubicadas en el distrito de San Juan de Lurigancho. Para la medición de las variables utilizaron la Escala de liderazgo organizacional de Egoavil y Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Entre los resultados obtenidos se observa que el estilo de liderazgo con el cual se presenta una correlación estadísticamente significativa y con mayor coeficiente de correlación es el estilo emotivo dócil ($p = 0.006$; $r = 0.307$). Así, los evaluados que presentan mayor compromiso organizacional, tienden a presentar un estilo de liderazgo emotivo dócil. Además, también se encontró que existe correlación estadísticamente significativa, positiva y leve ($p = 0.047$; $r = 0.223$) entre el compromiso organizacional con el estilo de liderazgo emotivo indócil. Por lo que se concluye que los evaluados presentan compromiso organizacional, teniendo como predominancia los estilos de liderazgo emotivo dócil e indócil.

Palabras clave: compromiso, liderazgo, personal administrativo

Abstract

The objective of this research is to determine which of the leadership styles is related to organizational commitment, as well as what is the relationship of organizational commitment with each of the leadership styles. It is a correlational type study, with a non-experimental - cross-sectional design. The population was made up of 80 administrative personnel from six public educational institutions located in the district of San Juan de Lurigancho. To measure the variables, they used the Egoavil Organizational Leadership Scale and the Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire. Among the results obtained, it is observed that the leadership style with which there is a statistically significant correlation and with the highest correlation coefficient is the docile emotional style ($p = 0.006$; $r = 0.307$). Thus, those evaluated who present greater organizational commitment tend to present a docile emotional leadership style. In addition, it was also found that there is a statistically significant, positive and slight correlation ($p = 0.047$; $r = 0.223$) between the organizational commitment and the unruly emotional leadership style. Therefore, it is concluded that those evaluated present organizational commitment, with the predominance of docile and intractable emotional leadership styles.

Keywords: Commitment, leadership, administrative staff

I. INTRODUCCIÓN

Han pasado décadas desde que se descubrió que el compromiso organizacional y el liderazgo dentro de las organizaciones cumplen un rol importante al momento de tomar decisiones para el bienestar del empleador y de la organización. El compromiso que asume el empleador con las metas trazadas por la organización, depende mucho de cómo el líder maneja e influye en ellos para lograr los objetivos. La relación entre el jefe y el empleador es tan importante para un desempeño eficaz, como el liderazgo que este debe asumir, ya que impacta en la manera cómo se manejan y resuelven los conflictos entre los miembros del equipo.

Vivimos en cambio constante y acelerado en la forma en cómo nos relacionamos, trabajamos y vivimos. De la misma manera, los modos de producción se han acelerado, siendo probable que sus repercusiones se vislumbren en la manera cómo una empresa se organiza y sepa responder a estos nuevos modelos, que algunos teóricos llaman la cuarta revolución industrial (BBC, 2016). El compromiso en las organizaciones se convierte entonces en una pieza clave para alcanzar la visión que como institución se aspira conseguir. En un estudio realizado por Deloitte (2015) se reveló que el 87% de los gerentes encuestados afirmaban que la falta de compromiso laboral en sus empresas les generaba problemas. De otra parte, el mismo estudio evidencia que el liderazgo y el compromiso organizacional van en paralelo, pues un 51% del grupo de estudio aseveró que, pese estar en las altas gerencias, no tenían un compromiso serio con el desarrollo y liderazgo en sus organizaciones.

La falta de compromiso organizacional también se relaciona con pérdidas económicas, lo cual no ocurre solamente en nuestro país, sino también en otras partes del mundo. O'Brien (2013) realizó un estudio en colaboración con la compañía norteamericana American Express, el cual reveló pérdidas económicas anuales significativas y que estas se encuentran relacionadas con un bajo nivel de productividad, el cual se asume como resultado de bajo compromiso organizacional.

La relación entre educación y desarrollo humano es ampliamente conocida y estudiada. Esto cobra especial relevancia en determinados contextos con mayor carencia, uno de estos distritos de Lima es San Juan de Lurigancho, lugar con predominancia de familias de niveles socioeconómicos medio bajo a bajo. Esta realidad no escapa a las instituciones educativas de este distrito, sobre todo las de educación básica regular y más aún las de gestión estatal, en las cuales, la falta de recursos provenientes del estado se ven reflejados en la consolidación de aprendizajes del alumnado. Lo anterior se hace evidente y se concretiza a través de los resultados de distintos rankings internacionales.

Para analizar la situación de los colegios de San Juan de Lurigancho en cuanto a sus resultados académicos, debe ampliarse la mirada e ir más allá del aspecto específicamente pedagógico, referido a las herramientas que un docente tiene para lograr el aprendizaje del estudiante, no hacerlo sería simplificar excesivamente el problema. En la calidad educativa influyen diferentes factores y actores como son los docentes, directores y el personal administrativo, todos ellos mantienen conductas que retroalimentan la actuación de los demás miembros que componen la comunidad educativa. Así, las características del personal administrativo como son su compromiso organizacional y el estilo de liderazgo que asuman, son aspectos clave para lograr el adecuado funcionamiento de la institución educativa, pues estas variables se ven reflejados en la forma como los administrativos socializan con los docentes, la velocidad y efectividad como se resuelven los trámites, la fluidez de los canales de comunicación formal ya sea dentro de la institución como con organizaciones externas, entre otros. Todo lo anterior contribuye finalmente a una mejor gestión y calidad educativa.

Siendo el compromiso organizacional claramente un punto relevante para que se desarrolle una empresa, se torna importante su estudio en relación a otras variables, entre ellas destaca el liderazgo. Al respecto son diversos los autores que señalan la asociación entre ambas variables y resaltan su importancia. Flores (2014) indica que un adecuado liderazgo que esté dirigido a objetivos claros, motivará a los trabajadores, quienes mostrarán esfuerzo y deseo de superación, lo que permitirá que la organización se desarrolle. Para Limsila y Ogunlana (2008) un liderazgo que inspire a los subordinados al desarrollo de sus capacidades, generará

más compromiso organizacional, aportando una mayor cantidad de trabajo. Y finalmente, Navarro y Carmona (2010) concluyen que al existir adecuadas relaciones líder - subordinado, este último tiende a presentar mejor compromiso organizacional.

Ante toda la evidencia recolectada, cabe resaltar que un nivel alto y adecuado de liderazgo, que tenga que ver con la toma de decisiones oportunas, será la piedra angular que genere un impacto importante y positivo para un ambiente laboral idóneo, de satisfacción y compromiso. Es por lo que líneas arriba se ha mencionado, que se formula a continuación la pregunta general de investigación: ¿Cuál es el estilo de liderazgo en la empresa que presenta mayor asociación con el compromiso organizacional en el personal administrativo de seis colegios estatales que se ubican dentro del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016? En consonancia a esta, es que se plantean las preguntas específicas de investigación: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional con los estilos de liderazgo del personal administrativo en seis colegios estatales que se ubican dentro del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016?

El estudio se justifica a nivel teórico, ya que permite profundizar en el entendimiento del constructo compromiso organizacional como de estilos de liderazgo. Además, la investigación nos permite estudiar las diversas teorías, enfoques y corrientes sobre el compromiso organizacional y la responsabilidad para con la institución, asimismo, el estilo de liderazgo del personal administrativo dentro del colegio. Por otro lado, también se pretende aportar información sobre la manera cómo se encuentran asociadas las dos variables específicamente en el distrito de San Juan de Lurigancho, pues luego de la revisión bibliográfica no se han encontrado antecedentes similares a la investigación presente.

En cuanto a la justificación práctica, se espera recabar información que genere beneficios a las organizaciones como al personal que labora en dichas organizaciones educativas, puesto que se contará con un panorama de mayor amplitud sobre la manera en que cada estilo de liderazgo puede influir en el compromiso organizacional, y con el uso adecuado de esta información se planteará la implementación de capacitaciones a través de charlas, programas o

talleres sobre el desarrollo de competencias, dirigidas a fortalecer estilos de liderazgo saludable. Además, los hallazgos también ayudarán a mejorar de manera transversal, otros puntos relevantes para la adecuada conducción de la institución educativa, entre estos la calidad en el servicio y la cultura organizacional. Finalmente, el aporte metodológico de la investigación se da en el instrumento, que están probados en su validez y confiabilidad dentro de nuestra población, lo cual servirá a la ciencia como guía y orientación a investigadores en un tiempo futuro.

Por lo que, podemos establecer como objetivo general identificar al estilo de liderazgo que presenta una correlación más alta con el compromiso organizacional en el personal administrativo de seis colegios estatales que se ubican dentro del distrito de San Juan de Lurigancho durante el 2016. Asimismo, los objetivos específicos: Identificar la relación entre el compromiso organizacional con los estilos de liderazgo de tipo generativo punitivo, generativo nutritivo, racional, emotivo libre, emotivo dócil, emotivo indócil del personal administrativo de seis colegios estatales que se ubican dentro del distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

Por lo planteado anteriormente, surge la siguiente hipótesis general: se presenta correlación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo con el compromiso organizacional. Y como hipótesis específicas: Existe relación entre el compromiso organizacional con los estilos de liderazgo generativo punitivo, generativo nutritivo, racional, emotivo libre, emotivo dócil, emotivo indócil.

II. MARCO TEÓRICO

Para este estudio se han considerado las siguientes investigaciones a nivel nacional que mencionaremos a continuación: Quin (2016) determinó la asociación entre estilos de liderazgo con compromiso organizacional en laborantes de estatales. Entre los 6 estilos se encontró que dos de ellos; el generativo punitivo ($r=-0.191$) y el emotivo dócil ($r=-0.165$) obtuvieron una baja e inversa relación con la variable ($p<0.05$). Minaya (2016) determinó la correlación entre liderazgo transformacional de directivos con actitudes del compromiso organizacional de docentes. Se obtuvo presencia de relación alta y directa entre las dos variables ($r=0.948$ y $p<0.05$); de igual manera, se evidenció que las 4 dimensiones del liderazgo transformacional se relacionaron de manera directa con las actitudes del compromiso organizacional.

Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) establecieron correlaciones entre las variables estilos de liderazgo, engagement con compromiso organizacional, de las cuales, el liderazgo pasivo-evitador no se relacionó con los factores que forman el compromiso organizacional ($p>0.05$); sin embargo, el liderazgo transformacional, transaccional y correctivo se relacionaron, aunque fue baja y directa con sus tres dimensiones ($p<0,05$). Loza (2014) estableció la relación entre algunos de los estilos de liderazgo con compromiso organizacional; así, los liderazgos transformacional y transaccional obtuvieron relaciones moderadas y significativas con la variable en mención ($p<0.05$); no obstante, laizzes se relacionó de manera baja y directa con la segunda variable.

Chircca & Reyes (2014) determinaron la relación entre el liderazgo del director con la gestión institucional en colegios de la UGEL 07 de educación básica alternativa. Los resultados señalaron que la presencia de relación moderada y directa entre las dos variables ($r=0.617$ y $p<0.05$); asimismo, los 3 factores del liderazgo del director se asociaron con gestión institucional ($p<0,05$). López (2016) determinó la correlación entre liderazgo transformacional del director con clima laboral de un colegio, aplicándolo a docentes. Los resultados indicaron la presencia de relación baja y directa entre las dos variables ($r=.321$ y $p<0.05$).

Flores (2014) determinó la correlación entre la variable liderazgo de los directivos con el compromiso organizacional en diferentes equipos de trabajo del

gobierno de la región Moquegua; se encontró la presencia de correlación estadísticamente significativa entre el liderazgo de los directivos con las tres dimensiones de la segunda variable ($p < 0,05$). Gongora (2016) determinó la relación entre el liderazgo del director y el compromiso organizacional de docentes de colegios de secundaria de San Martín de Porres. Los resultados obtenidos indicaron que entre ambas variables existe una relación directa y alta ($r = 0.758$ y $p < 0.05$).

A nivel internacional se han realizado distintas investigaciones de las cuales, los trabajos realizados con las dos variables o con una de ellas son las siguientes: Gulluce, Kaygin, Kafadar y Atay (2016) determinaron la asociación entre liderazgo transformacional con compromiso organizacional. Los hallazgos fueron la presencia de relación positiva y moderada entre las variables ($r = 0.42$; $p < 0.05$); asimismo, el liderazgo transformacional obtuvo una relación directa con las dimensiones de la segunda variable ($r = 0.437$, $r = 0.324$ y $r = 0.268$). Mete, Sokmen y Biyik (2016) determinaron la relación entre compromiso organizacional, identificación organizacional, ajuste persona-organización y satisfacción laboral. Los resultados indicaron que mediante un análisis de regresión existe un efecto entre las variables estudiadas; por lo tanto, el compromiso organizacional se relacionó con la identificación organizacional ($\beta = 0.483$; $p < 0,001$); con el ajuste persona-organización ($\beta = 0.444$; $p < 0,001$); y con la satisfacción laboral ($\beta = 0.331$; $p < 0,001$).

Duran & Castañeda (2015) determinaron la asociación tanto del liderazgo transformacional, como del transaccional con el comportamiento de compartir conocimientos en trabajadores de 2 empresas de servicios. Los resultados indicaron que el liderazgo transaccional tuvo una correlación significativa ($r = 0.63$; $p < 0.01$) con la variable compartir conocimiento, sin embargo, no presentó correlación con liderazgo transformacional ($r = 0.39$; $p > 0.05$). Khan, Awan, Yasir, Mohamad, Shah, Qureshi y Zaman (2014) estudiaron el rol que tiene la inteligencia emocional en la asociación entre liderazgo transformacional con compromiso organizacional de trabajadores del rubro de telecomunicaciones, educación, salud y bancos de Pakistán. Los resultados mostraron la presencia de correlación entre las dos variables ($r = 0.486$ y $p < 0.05$); asimismo, los tipos de compromiso tanto afectivo como normativo se relacionaron de manera directa con el liderazgo

transformacional ($r=0.547$ y $r=0.392$); sin embargo, no se estableció correlación con compromiso de tipo continuo ($p>0.05$).

Porter (2015) identificó la asociación entre el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional en empleados de una empresa sin fines de lucro. Los resultados indicaron la presencia de una correlación baja y directa ($r=0.378$ y $p<0.05$) entre ambas variables; asimismo, con el compromiso afectivo y normativo ($r=.398$ y $r=.395$) respectivamente; sin embargo, con el compromiso continuo no existió relación ($p>0,05$). Feizi, Ebrahimi y Beheshti (2014) determinaron la asociación de liderazgo transformacional con compromiso organizacional en docentes de secundaria en Germi. Los resultados indicaron la presencia de relación positiva y baja entre las dos variables ($r=0.33$ y $p<0.05$); asimismo, los factores del liderazgo transformacional se correlacionaron con el compromiso organizacional ($p<0.05$).

Lusita y Noviati (2016) investigaron la asociación entre liderazgo transformacional con compromiso organizacional en empleados de la ciudad de Yogyakarta en Indonesia. Los resultados indicaron la presencia de relación positiva entre ambas ($r=0.34$ y $p<0.05$). Shurbagi (2014) determinó la asociación entre el liderazgo transformacional con compromiso organizacional en trabajadores de una empresa petrolera en Libia. Los hallazgos indicaron correlación moderada y positiva entre las dos variables ($r=0.56$ y $p<0,05$).

A continuación se va a detallar los estudios realizados por diversos autores quienes estudiaron con mayor profundidad el compromiso organizacional; para ello vamos a mencionar a Meyer y Allen (1991) quienes basaron su teoría en otras tres: La Teoría del intercambio, la cual considera las consecuencias de estímulos y la contribución que existe entre organización con los colaboradores; o sea, el subordinado enlaza los beneficios que le da la organización a su bienestar en el trabajo, sintiéndose con mayor compromiso en el cumplimiento de sus labores.

La Teoría basada desde un punto de vista psicológica, esta teoría considera tres componentes al momento de clasificar el compromiso organizacional, siendo el primero el sentido de pertenencia para con, que se refiere a identificación con las metas y valores de la institución; el segundo hace hincapié a la contribución con la

organización para que llegue a alcanzar las metas propuestas, y componente número tres es el haberla interiorizado el sentido de pertenencia hacia la organización. Por último, la teoría de la atribución, asume al compromiso como una promesa de lealtad realizada por el empleado como resultado de realizar algunos hechos de desprendimiento, los cuales irrevocables y palpables.

Respecto al enfoque tridimensional del compromiso, Ruíz de Alba (2013) resalta que este enfoque muestra que las indagaciones relacionadas a esta variable se dan a inicios de los años sesenta y se centra principalmente en el trabajo que por hoy en día se conoce como compromiso organizacional. Asimismo, al transcurrir el tiempo los enfoques han ido cambiando y ampliándose, los cuales no solo se orientan hacia cuestiones propias de la organización, sino también al perfil del puesto y el trabajo en equipo. Sobre los bienes y la asociación que presentan con los diferentes tipos de compromiso, hay literatura amplia respecto a la clasificación del compromiso. A pesar de ello, se cuenta con escasa sustentación teórica en cuanto a aspectos racionales. Teniendo en consideración la voluntad ejercida del individuo, sumado a la de los bienes, González y Guillén (2008) han sustentado dicha información basada en la tradición ética Aristotélica.

Con referencia al modelo de los componentes del compromiso organizacional, Varona (2006) propone los siguientes enfoques al momento de conceptualizar al compromiso organizacional, siendo el primero, la perspectiva del intercambio, se realiza en consecuencia, debido a la raíz del intercambio de beneficios y cooperación entre el empleado y la organización. La segunda es la perspectiva psicológica, hace referencia a la afinidad que el empleado tiene al sentirse identificado con las funciones ejercidas y propuestas por la organización, manteniendo así, su deseo de llegar al cumplimiento de las con las metas organizacionales propuestas que la ayudarán a cumplir con sus objetivos. Y por último la perspectiva de atribución, en esta última es el empleado quien se siente presionado a contribuir con la organización, aunque este sea de manera facultativa, ya que esto no es ajeno con la realización de sus funciones.

Con respecto a las definiciones del compromiso organizacional a lo largo de la historia encontraremos distintos autores. Así, Lima (2016) recoge la definición de Becker, quien indica que el compromiso es una motivación adicional que le pone la

persona asociada a intereses desconocidas en el cumplimiento de una actividad. Adicionalmente, Betanzos y Paz (2007) agregan lo señalado por Kanter en la década de los sesenta, para quien el compromiso organizacional es algo que se cimienta más cuestiones complejas que únicamente el intercambio económico. Según D'Anello (2008) es un lazo afectivo, que conecta a la persona con su empresa, sintiéndose comprometida con ella, provocando emociones de popularidad y frustración, de la cual reanima su orgulloso de representarla, asimismo, cognitivamente se adhiere a los objetivos personales y organizacionales de la cultura que la empresa representa.

Ya a inicios de los setenta Hrebiniak y Alutto definieron el compromiso como un fenómeno estructural, el que se da como consecuencia de relaciones entre las organizaciones y los colaboradores; como también alteraciones paralelas por las motivaciones adicionales que suceden a lo largo del tiempo (Sallan et al., 2010). Y algo muy importante lo que mencionaron Davis & Newstrom (2007) quienes sostuvieron que el nivel de compromiso es el reflejo del convenio entre el trabajador con la tarea y los objetivos trazados de la empresa, siendo su disposición el hecho de entregar su mayor esfuerzo para el cumplimiento de ello y poder así continuar trabajando en la organización.

Hellriegel y Colbs (2009) indicaron que compromiso organizacional viene a ser más que la fidelidad y la aportación activa que se llega a realizar al cumplir las metas de la organización, sino también la actitud hacia el desarrollo del trabajo. Lo mismo sostuvieron Betanzos, Andrade y Paz (2006) al indicar que, desde la perspectiva atribucional, el compromiso es visto como una obligación adquirida por el trabajador en la medida que este realiza actos voluntarios, explícitos e irrevocables. Según Ramírez y Domínguez (2012) el compromiso organizacional se orienta al desempeño de la misión y visión de la empresa y sus beneficios, por lo que, los colaboradores comprometidos favorecen a la competitividad de las organizaciones.

Por su parte, Meyer y Allen (1991) introdujeron la definición del compromiso como un estado psicológico caracterizado por el comportamiento del trabajador en relación con la institución, y tiene implicancias en la toma de decisiones sobre si permanecer o no en la empresa. Asimismo, Meyer & Herscovitch (2001)

comentaron que es el motor que vincula a un individuo para cumplir uno o más metas en su trabajo. Además, Pool and Pool (2007) manifestaron que refleja la medida en que la persona logra identificarse con la institución y se compromete con las metas organizacionales. Finalmente, Aydin, Sarier y Uysal (2012) afirmaron una idea muy importante donde mencionaron que el compromiso organizacional viene a ser el sentido de pertenencia como miembro de la organización; sentirse identificado con los propósitos y con los éxitos de la organización; asimismo, está vinculado la lealtad y la disposición a mostrar esfuerzo significativo en nombre de la organización por parte del empleado.

Para dimensionar la variable compromiso organizacional se toma como autores base a Meyer y Allen (1991) quienes la subdividen en las siguientes dimensiones: Dimensión componente afectivo, estas son las relaciones emocionales que la gente crea con la organización. La conexión emocional, la satisfacción percibida (especialmente psicológicas) y expectativas que son persistentes en la organización. Los productos agradables crearán el deseo de permanecer en la empresa y lograr objetivos particulares debido al deseo y la satisfacción que la empresa puede generar, según González y Guillén (2008).

Dimensión componente de continuidad, aquí queda claro que la inversión y las alternativas son dos conjuntos de variables que afectan en la evolución de las dimensiones computacionales. Esto quiere decir que los esfuerzos y sacrificios son parte de lo que ponen los empleados para trabajar en una empresa, y además considerar alternativas que tienen que tomar para dejar ese puesto. La similitud surgirá del hecho de que los bienes de utilidad moldearán la conducta de permanecer o no en la organización, lo cual dependería del costo de oportunidad según González y Guillén (2008).

Dimensión componente normativo, señalan que la lealtad del empleado con la empresa entra en efecto si los trabajadores se sienten comprometidos a darles la oportunidad o recompensa que se le presenta, la cual ha sido valorada por el empleado, según Meyer y Allen (1991). En el caso de los vínculos morales o normativos, no sólo será un bien espiritual (o alma), son el sujeto, sino también una mercancía placentera, pues habrá aspectos mixtos entre lo agradable y lo normativo. Esta obligación normativa puede crear un sentido de responsabilidad

que se convierte en una responsabilidad moral que es de gran importancia para las personas que trabajan en una organización, según González y Guillén (2008).

Dentro de las primeras teorías que estudiaron al liderazgo en las empresas se puede mencionar a la teoría de los rasgos planteada por Sogdill en los años cuarenta, según la cual los líderes nacen y no se hacen (Escandon y Hurtado, 2016). Se caracterizan por ser inteligentes, intuitivos, cuenta con aptitudes en sus actividades, íntegras y eficaces para afrontar situaciones urgentes con una gestión adecuada manteniendo los procesos apropiados. Según esta teoría algunos líderes son innatos porque forman parte de su personalidad permitiendo que sea más sencillo el proceso de su desarrollo. Tomando en cuenta estas cualidades, las funciones de los líderes es potencializar las habilidades de los trabajadores mediante actitudes positivas que permitan su desarrollo y autonomía como delegar, la confianza, escucha activa, debatir, evitar la intuición o el carisma con los trabajadores más sociables y ser distantes con los que tienen baja producción o calificación; ya que el ideal es formar una personalidad estable para que puedan convertirse en líderes. Asimismo, analizó tres estilos de liderazgo: democrático, autocrático y liberal.

Según Gonos y Gallo (2013) sostuvieron que el estilo democrático se caracterizaba cuando los subalternos se involucran en el proceso de tomar decisiones; las máximas autoridades siempre buscan el consentimiento por parte de los trabajadores cuando se va a proponer cambios dentro de la organización; tanto las autoridades como los trabajadores se reúnen para debatir las problemáticas o conflictos situacionales que existen dentro de la organización; las autoridades informan al grupo sobre los logros obtenidos, datos importantes, dificultades, entre otros.

Según González-González y González-Cubillan (2012) en el liderazgo autocrático el líder no permite la participación del grupo en las decisiones, imponiendo su voluntad y ejerciendo conductas de dominio y control. Asume un rol vigilante, por encima de sus subordinados, tomando iniciativa por ellos. Se caracteriza por la coerción, necesaria o conveniente, siempre que signifique ejercicio de poder delegado por los subordinados en el líder que se asume como autoridad.

Quispe-Quispe (2011) sostiene que los líderes liberales delegan en sus subordinados la autoridad para que ellos tomen las decisiones. El líder espera que sean los subordinados quienes se arroguen la responsabilidad de su propia motivación, guía y control. En este tipo de liderazgo se indica un número muy pequeño de normas, proporciona poco contacto y apoyo al grupo. Por lo anterior, funciona mejor cuando el subalterno está altamente calificado en la labor que se le exige.

Posteriormente, el enfoque del comportamiento por Lussier y Achua (2002) quienes indicaban que existen dos factores genéricos que siguen siendo importantes para definir la eficacia del líder siendo la estructura inicial y la consideración; ambos consisten en reconocer los estilos del liderazgo según su desempeño; por lo que existió dudas en relación a lo que hace y como lo hace al margen de sus características (Palomino, 2009). Asimismo, Celis, Rodas y Pérez (2009) retoman la clasificación clásica de Lewin, Lippitt y White, de tres estilos de liderazgo bien definidos, los cuales son:

Autoritario, se caracteriza por dar órdenes, es dogmático y sancionador. Toma decisiones unilaterales y no permite la participación de los colaboradores. Democrático, se caracteriza porque se considera a los colaboradores al momento de tomar decisiones, delega funciones y acciones para lograr las metas y emplea como técnica la retroalimentación para mejorar las actitudes del trabajador. Laissez-Faire, se caracteriza por permitir a los colaboradores que tengan independencia para realizar sus funciones y que fijen sus propias metas y conseguir los logros de manera personal.

Por otro lado, también se puede mencionar al enfoque de la contingencia de House, planteado en la década de los setenta, según el cual existen 4 tipos de conducta (García-Solarte, 2015). El líder director es quien opta que los trabajadores sepan cuáles son las expectativas, crea una programación y guía de manera específica el logro de las metas; el líder apoyador tiende a ser sociable y demuestra interés por lo que le hace falta a sus trabajadores; líder participativo está en constante diálogo con los trabajadores ante situaciones conflictivas previamente a llegar a alguna decisión; y, el líder orientado a logros tiende a sobre exigir a su máxima capacidad para que cumplan con las metas planteadas. Asimismo, existen

dos situaciones que pueden modificar el comportamiento de los trabajadores: el ambiente, donde se encuentra la planificación, los directivos y los grupos; y, el interno del subordinado que se caracteriza por el clima de trabajo, su experiencia y las aptitudes obtenidas mediante su experiencia.

Según Egoavil (2003) existen seis estilos de liderazgo: el generativo punitivo que se refiere a estar más preocupado por la producción, siendo estricto y tradicional; genera estrés y no las anuncia; el generativo nutritivo es el líder protector, orientador y mantiene informado a sus colaboradores, trata de convencer en que tomen sus propias decisiones para fortalecer su desempeño laboral; el estilo racional se caracteriza por ser considerado, amistoso, democrático y justo con las funciones que deben desempeñarse y con las actividades que realiza; el emotivo libre, donde el líder se comporta espontáneamente; no obstante tiende a ser inseguro sobre los logros obtenidos; el emotivo dócil tiende a tener un elevado nivel de sumisión, tiene poca autoridad al momento de tomar decisiones en la organización y es desprevenido; por último, el emotivo indócil caracterizado por ser resentido, rencoroso, desconfiado y rebelde con sus trabajadores.

Con respecto a las definiciones que existen sobre el liderazgo ha variado a lo largo de los años ya que tiene muchas perspectivas disciplinarias sobre este término y en los diferentes contextos universales; por lo que se ha seleccionado las más actuales para la presente investigación: Perdomo y Prieto (2009) manifestaron que la función del líder fomenta el crecimiento y el desarrollo personal, la creatividad y las habilidades sociales de los integrantes de la empresa. Uribe, Molina, Contreras, Barbosa y Espinosa (2013) sostuvieron que los líderes poseen la competencia cognitiva y para la socialización que les permite hacer aportes, creaciones y el desarrollo de equipos muy eficaces.

Robles, Contreras, Barbosa y Juarez (2013) definieron que los líderes pueden influir positivamente en el desarrollo de las personas; como también en el compromiso organizacional para lograr las metas propuestas y afrontar las amenazas que se presenten durante el trabajo. Uribe (2005) manifestó que un líder sorprende con sus actitudes cada día para que los demás puedan lograr las metas propuestas mediante su disposición y motivación. Barroso y Salazar (2010) indicó

que se debe tomar en cuenta la capacidad de ser transformador y moral ya que toda actividad que se realice es para la mejora de la sociedad y de cada individuo.

Gomez (2002) manifestó que el liderazgo es la aptitud de cada persona para ejercer influencia en una o varias personas con el fin de alcanzar las metas propuestas por la empresa. Davis y Newstrom (2003) coincidieron también que los líderes tienen la aptitud de influir en otros para que desarrollen la capacidad de trabajar en equipo y entre todos puedan lograr los objetivos. De igual manera, Payeras (2004) indicó que los líderes emplean diferentes metodologías y estrategias para que los grupos y equipos de trabajo logren su máximo potencial mediante la comunicación; de esa manera la influencia se logre para obtener los resultados establecidos. Hellriegel y Slocum (2004) sostuvieron que la influencia lograda por parte del líder hacia su grupo es mediante los valores que provoca que el comportamiento de los demás sea apropiado.

Los estilos de liderazgo de Egoavil (2007) permite identificar diferentes formas de expresión del liderazgo, asignar clasificaciones según sus características y formas de trabajo, y proyectarlas a los seguidores. Para determinar el tamaño de las variables del estilo de liderazgo, se considera como autor básico a Egoavil (2007), quien lo dividió según los siguientes aspectos: quienes la subdividen en las siguientes dimensiones: Dimensión Estilo generativo punitivo, que solo elogiando el comportamiento aberrante y condonando el comportamiento inadecuado, el grupo trabaja bajo presión para tomar y anunciar decisiones. A menudo es muy personal y, a veces, desordenado, alabando o criticando lo que están haciendo los miembros del grupo. Según Castaño (2013), elogió y criticó más que otro tipo de líder, fortaleciendo así su autoridad. La gente no puede hacer las tareas que necesitan, sin embargo, están dispuestos hacer lo necesario. Están motivados, pero actualmente carecen de las habilidades para hacerlo, según García (2015).

Dimensión generativo nutritivo, haz el bien al grupo, nutrir al grupo, dale libertad, ser generoso, mantener la calma mientras se monitorea el progreso del grupo, convencer al grupo para que acepte sus decisiones, protégelo y apóyalo, guía y dirige estilos sobreprotectores, según Egoavil (2007). Los directivos son muy objetivos a la hora de elogiar o criticar, según Castaño (2013). Dimensión racional, un grupo puede marchar sin líder, comprender lo que necesita cada equipo, estar

abierto a sugerencias y nuevas ideas, respetar y confiar en el equipo, ser apreciado, servicial, amable y capaz, según Egoavil (2007).

Dimensión emotivo libre, espontáneamente haciendo lo que se siente con naturalidad, expresando sus verdaderos sentimientos, esforzándose por ser un líder que se maneja racionalmente, aunque con algunas inseguridades respecto a los logros de sus empleados, quiere que su equipo se asemeje a una gran familia feliz, según Egoavil (2007). Rara vez comentaba espontáneamente sobre el desempeño de los miembros de su grupo. “Si quieres mi opinión, pregúntame”, no estamos pidiendo evaluación ni regulación, según Castaño (2013). Las personas no pueden y no quieren ser responsables de nada, no son autoritarios ni fiables, según García (2015).

Dimensión emotivo dócil, hacer lo que se le dice, altos niveles de obediencia, vergüenza, culpa, depresión, renuncia a la responsabilidad y falta de autoridad sobre el grupo, según Egoavil (2007). Las personas presentan la suficiente capacidad y voluntad para hacer lo que se les solicita, según García (2015). Dimensión emotivo indócil, suele hacer lo inverso a lo que se le indica, es resentido, celoso, moderadamente desafiante, controlador (tipo caprichoso, incoherente), haz lo que creas que te ayudará a lograr tus objetivos, la motivación para el logro de las metas permite que los grupos actúen dentro de criterios definidos por los gerentes, según Egoavil (2007). Las personas pueden hacer lo que quieren sus líderes, pero son reacios a hacerlos, según García (2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque es cuantitativo, pues se analizan diferentes variables y tratan con métodos de medición cuantitativos, en los que se toma la cantidad como un medio para medir los resultados con la finalidad de dar respuesta a las preguntas del estudio y probar hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En relación a la naturaleza del estudio, se clasifica como investigación básica, ya que se buscaba encontrar nueva información para comprender los hechos y eventos observados en las variables.

Este estudio es de nivel correlacional puesto que busca evaluar el nivel de asociación existente entre variables en una muestra determinada. En este sentido, los estudios de correlación evalúan el nivel de asociación variables midiendo primero cada una de las variables para luego establecer una conexión, cuantificándola y analizándola. Tales correlaciones están respaldadas por hipótesis probadas (Hernández et al., 2014, p. 93).

El diseño del estudio es no experimental y transversal. Se identifica como no experimental pues no se realiza manipulación consciente de las variables, los fenómenos son meramente observados y luego analizados únicamente en ambientes naturales. Es transversal porque recopilan datos uno por uno, en un solo momento (Hernández et al., 2014, p. 154).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de compromiso organizacional: estado psicológico característico del vínculo entre el trabajador y su organización, que es el reflejo de un deseo, necesidad u obligación para mantenerse como integrante de una organización (Meyer y Allen, 1991). La variable se medirá operacionalmente a través del cuestionario de compromiso organizacional, estableciendo de esta manera tres dimensiones, cinco indicadores y 18 ítems.

Definición conceptual de estilos de liderazgo: se refiere a las conductas del líder en diversas formas y su clasificación en función a sus características y la forma de trabajo que proyecta a sus seguidores (Egoavil, 2007). La variable estilos de liderazgo, operacionalmente será medido mediante la escala de liderazgo

organizacional – ELO estableciendo seis estilos de liderazgo, el cual consta de 24 ítems.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población se conformó por 124 personales administrativos de seis colegios estatales ubicados dentro del distrito de San Juan de Lurigancho. Los criterios de inclusión utilizados para el estudio fueron: ambos sexos, de 18 años a más, trabajar en el área administrativa y que participen de manera voluntaria, a través de un consentimiento informado. En cuanto a los criterios de exclusión, se consideraron: menores de 18 años, trabajar fuera del área administrativa y aquellos no aceptaron ser partícipes del estudio. De esta manera, finalmente la muestra quedó conformada por 80 evaluados.

En cuanto al muestreo este fue no probabilístico porque la selección de los evaluados no dependió de la probabilidad, más bien de aspectos asociados a las características de la misma investigación. Asimismo, fue intencional, dado que, el investigador decidió, en función a sus objetivos, las unidades que formarán la muestra, considerando las características que debe tener (Hernández et al., 2014, p. 388).

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se hizo uso de la técnica de la encuesta, el cual es un método que se vale de un cuestionario para recolectar respuestas sobre el problema investigado y que el encuestado se autoadministra.

Para la variable compromiso organizacional, se utilizó el instrumento que se originó en Estados Unidos por Meyer & Allen, adaptado localmente por Argomedo (2013). El test presenta validez de contenido ($p < 0.05$), así como fiabilidad a través de consistencia interna con un coeficiente Alfa de 0.81 en la dimensión afectiva, de 0.82 para la dimensión normativa y 0.48 para la dimensión de continuidad. El cuestionario fue de escala ordinal, se diseñó para ser aplicado en un tiempo aproximado de 15 minutos, la calificación se basa en una escala politómica tipo Likert de 7 alternativas que van desde Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo.

Respecto a la variable estilos de liderazgo, el instrumento fue el cuestionario del Egoavil (1998). El test presenta validez de contenido ($p < 0.05$) por juicio de expertos, dichos expertos fueron cinco psicólogos del área organizacional que trabajan en empresas públicas y privadas. La confiabilidad por consistencia interna por medio del coeficiente Alfa fue de 0.83, el cual consta de escala ordinal, donde la calificación va de 0 a 10, está dividido en 6 dimensiones: generativo punitivo, generativo nutritivo, racional, emotivo libre, emotivo dócil y emotivo indócil.

3.5. Procedimiento

A lo largo de la investigación se realizaron recopilaciones literarias de ambas variables a estudiar, esto llevo a la búsqueda de antecedentes, en diferentes bibliotecas físicas y virtuales, tomando en cuenta la temática de estudio. Luego, se continuó con el desarrollo de la matriz de operacionalización para ambas variables, con la finalidad de que cada instrumento, responda a los objetivos propuestos para la investigación y se consolidó a través de la confiabilidad de la consistencia interna, después de haber aplicado los instrumentos de cada variable a la población, estas fueron ordenadas y las respuestas fueron ingresadas al software SPSS versión 22.

3.6. Métodos de análisis de datos

En la aplicación del plan piloto se halló la validez de los test por medio de la correlación ítem – test corregida y la fiabilidad a través del coeficiente Alfa. En el establecimiento de la distribución de datos se trabajó con la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov. La determinación de la relación entre las variables o dimensiones se realizó con el coeficiente Rho de Spearman, dado que, en todos los casos las dos variables que iban a ser correlacionadas no se ajustaban a la vez a una distribución normal de datos. Finalmente, los análisis arriba indicados se realizaron con el programa estadístico para las ciencias sociales SPSS en su versión 22.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto al sustento ético, el estudio está fundamentado en el cumplimiento de normas formales, tales como leyes reguladoras del actuar ético en la realización de investigaciones dentro del Perú, además en el Código de Ética del Psicólogo

Peruano. Por lo anterior, esta investigación indaga de manera adecuada las variables de estudio, velando y protegiendo sobre todo la integridad en cuanto a lo físico, emocional y psicológico de todos los docentes participantes de la muestra de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Variable compromiso organizacional

Tabla 1

Niveles de compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	35.0
Medio	48	60.0
Elevado	4	5.0
Total	80	100.0

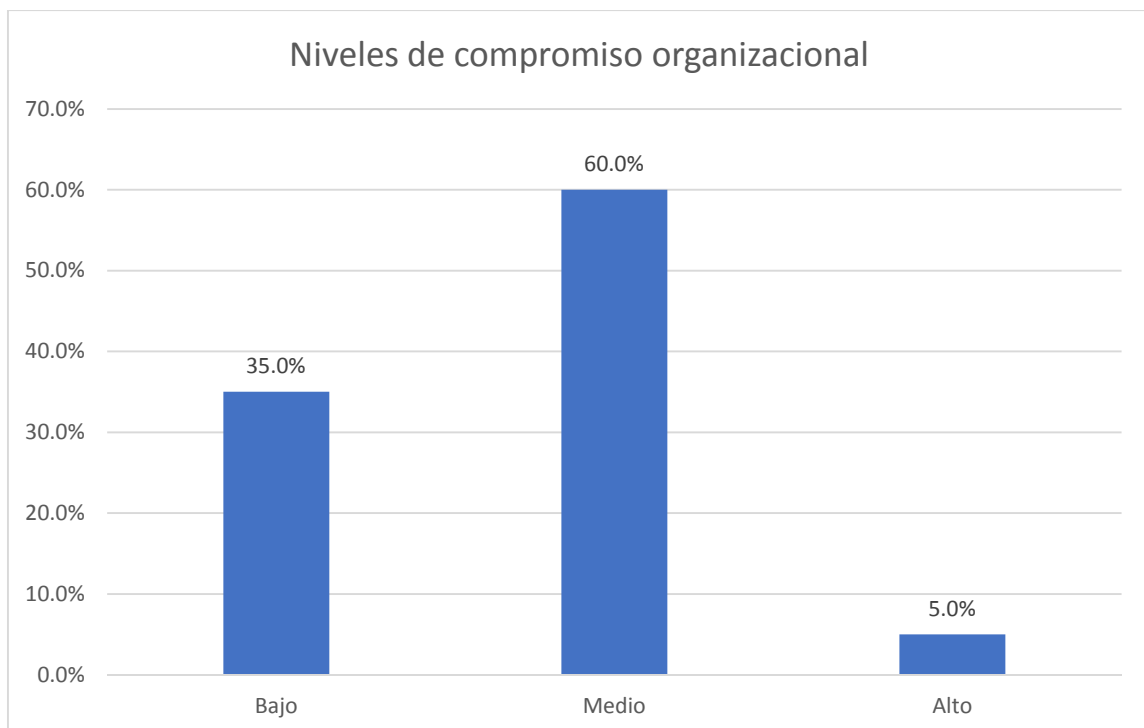


Figura 1. Niveles de compromiso organizacional

Tanto en la primera tabla como en la primera figura se puede observar que la mayor proporción está en el nivel de medio, el 60.0%, seguido del nivel bajo con un 35.0%. Por último, el menor porcentaje está en el nivel elevado con un 5.0%

Dimensiones de compromiso organizacional

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional

Nivel	Afectivo		Continuidad		Normativo	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	41	51.2	38	47.5	12	15.0
Medio	33	41.3	33	41.3	48	60.0
Elevado	6	7.5	9	11.3	20	25.0
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0

Nota: F=frecuencia; %=porcentaje

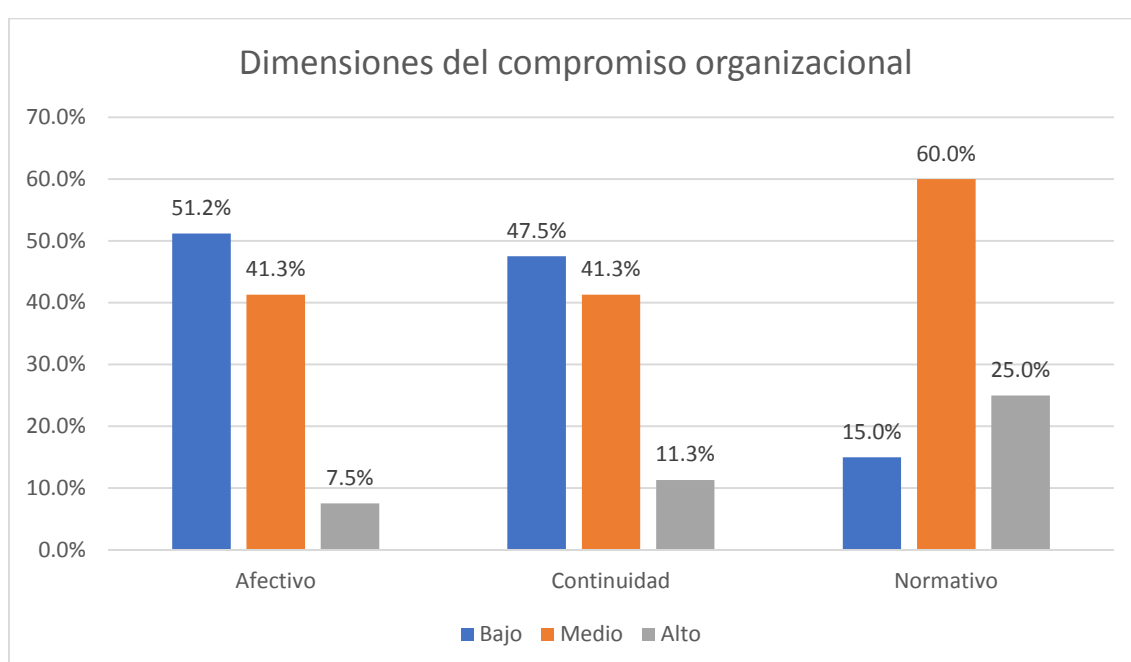


Figura 2. Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional

Tanto en la segunda tabla, como en la segunda figura se observa los niveles de las dimensiones de compromiso organizacional. En la dimensión de compromiso afectivo el porcentaje más elevado se ubica en el nivel bajo con 51.2%, mientras que en la dimensión de continuidad también la mayor proporción se encuentra en el nivel bajo, siendo el 47.5%. De otro lado, en dimensión normativa la mayor parte de los encuestados se sitúa en el nivel medio, representando el 60.0%.

Descripción de la variable de estilos de liderazgo

Tabla 3

Niveles de los estilos de liderazgo

Nivel	GP		GN		R		EL		EI		ED	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	14	17.5	1	1.3	0	0.0	0	0.0	44	55.0	1	1.3
T. Bajo	35	43.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	19	23.8	14	17.5
Medio	23	28.7	10	12.5	8	10.0	11	13.8	13	16.3	56	70.0
T. Alto	5	6.3	15	18.8	20	25.0	18	22.5	1	1.3	4	5.0
Alto	3	3.8	54	67.5	52	65.0	51	63.7	3	3.8	5	6.3
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

Nota: T. Bajo=tendencia bajo; T. Alto=tendencia alto; GP=Generativo punitivo; GN=Generativo nutritivo; R=Racional; EL=Emotivo libre; EI=Emotivo indócil; ED=Emotivo dócil; F=frecuencia; %=porcentaje

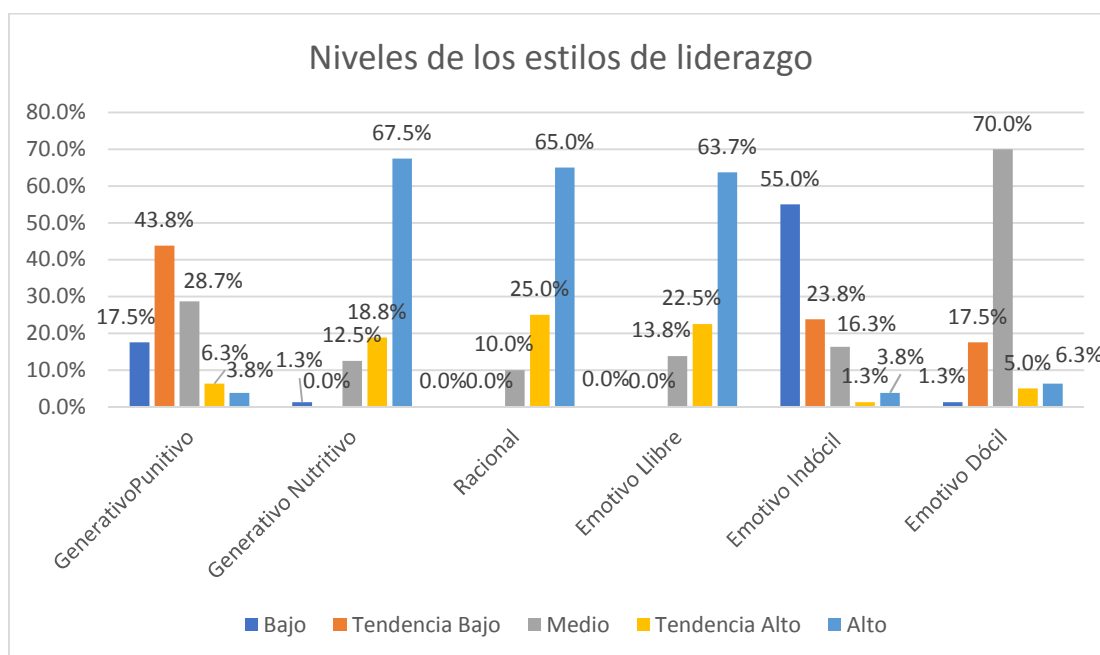


Figura 3. Niveles de los estilos de liderazgo

Tanto en la tercera tabla, como en la tercera figura se observa los niveles de estilos de liderazgo. En el estilo generativo punitivo el porcentaje más elevado se sitúa en el nivel tendencia bajo con un 43.8%, mientras que en el estilo generativo nutritivo porcentaje más elevado se encuentra en el nivel alto, siendo el 67.5%, asimismo, en el estilo racional la mayoría se sitúa en el nivel alto, siendo el 65.0%. De otro

lado, en el estilo emotivo libre la mayoría de evaluados se ubican en el nivel alto (63.7%), mientras que en el estilo emotivo indócil el porcentaje más alto se sitúa en el nivel bajo, siendo el 55.0%, asimismo en el estilo emotivo dócil la mayoría se sitúa en el nivel medio, representando al 70.0%.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: No se presenta una correlación estadísticamente significativa entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

H1: Sí se presenta una correlación estadísticamente significativa entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

Regla de decisión:

Si el nivel de significancia <0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si el nivel de significancia >0.05 no se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 4

Correlación entre compromiso organizacional con los estilos de liderazgo

		Emotiv						
		Generativ	Generativ	Raciona	Emotiv	o	Emotiv	
		o punitivo	o nutritivo	l	o libre	indócil	o dócil	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	.025	.193	-.017	-.108	.223*	.307**
		Sig. (bilateral)	.827	.086	.883	.339	.047	.006
		N	80	80	80	80	80	80

La cuarta tabla presenta la correlación encontrada de la variable compromiso organizacional con todos los estilos de liderazgo analizados. Es importante aclarar que las correlaciones se consideran estadísticamente significativas cuando la significación (sig.) es <0.05 . Luego de lo mencionado, es posible concluir que el estilo de liderazgo que presenta la correlación estadísticamente significativa que tiene el coeficiente de correlación más alto es el estilo emotivo dócil ($p = 0.006$; $r = 0.307$).

Primera hipótesis específica

H₀: No se presenta una correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional con estilo de liderazgo generativo punitivo del personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

H₁: Sí se presenta una correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional con estilo de liderazgo generativo punitivo del personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

Tabla 5

Correlación entre compromiso organizacional y el estilo de liderazgo generativo punitivo

			Compromiso organizacional	Generativo punitivo
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.025
		Sig. (bilateral)	.	.827
		N	80	80
	Generativo punitivo	Coefficiente de correlación	.025	1.000
		Sig. (bilateral)	.827	.
		N	80	80

La quinta tabla presenta la correlación encontrada entre la variable compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo generativo punitivo. En función al nivel de significación presentado se concluye que no se presenta una

correlación estadísticamente significativa ($p = 0.827$; $r = 0.025$) entre el compromiso organizacional con el estilo de liderazgo generativo punitivo, mostrándose las dos como variables con independencia recíproca.

Segunda hipótesis específica

H₀: No se presenta una correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional con estilo generativo nutritivo del personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

H₁: Sí se presenta una correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional con estilo generativo nutritivo del personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

Tabla 6

Correlación entre compromiso organizacional y el estilo de liderazgo generativo nutritivo

			Compromiso organizacional	Generativo nutritivo
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.193
		Sig. (bilateral)	.	.086
		N	80	80
	Generativo nutritivo	Coeficiente de correlación	.193	1.000
		Sig. (bilateral)	.086	.
		N	80	80

La sexta tabla presenta la correlación encontrada entre la variable compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo generativo nutritivo. En función al nivel de significación presentado se concluye que no se presenta una correlación estadísticamente significativa ($p = 0.086$; $r = 0.193$) entre el compromiso organizacional con el estilo de liderazgo generativo nutritivo, mostrándose las dos como variables con independencia recíproca.

Tercera hipótesis específica

H₀: No se presenta una correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional con estilo racional del personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

H₁: Sí se presenta una correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional con estilo racional del personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

Tabla 7

Correlación entre compromiso organizacional y el estilo de liderazgo racional

		Compromiso organizacional		Racional
Rho de	Compromiso	Coeficiente de correlación	1.000	-.017
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	.	.883
		N	80	80
	Racional	Coeficiente de correlación	-.017	1.000
		Sig. (bilateral)	.883	.
		N	80	80

La séptima tabla presenta la correlación encontrada entre la variable compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo racional. En función al nivel de significación presentado se concluye que no se presenta una correlación estadísticamente significativa ($p = 0.883$; $r = -0.017$) entre compromiso organizacional con el estilo de liderazgo racional, mostrándose las dos como variables con independencia recíproca.

Cuarta hipótesis específica

H₀: No se presenta una correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional con el estilo emotivo libre del personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

H₁: Sí se presenta una correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional con el estilo emotivo libre del personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

Tabla 8

Correlación entre compromiso organizacional y el estilo de liderazgo emotivo libre

			Compromiso organizacional	Emotivo libre
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	-.108
		Sig. (bilateral)	.	.339
		N	80	80
	Emotivo libre	Coeficiente de correlación	-.108	1.000
		Sig. (bilateral)	.339	.
		N	80	80

La octava tabla presenta la correlación encontrada entre la variable compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo emotivo libre. En función al nivel de significación presentado se concluye que no se presenta una correlación estadísticamente significativa ($p = 0.339$; $r = -0.108$) entre el compromiso organizacional con el estilo de liderazgo emotivo libre, mostrándose las dos como variables con independencia recíproca.

Quinta hipótesis específica

H₀: No se presenta una correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional con estilo emotivo dócil del personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

H₁: Sí se presenta una correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional con estilo emotivo dócil del personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

Tabla 9

Correlación entre compromiso organizacional y el estilo de liderazgo emotivo dócil

			Compromiso organizacional	Emotivo dócil
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.307**
		Sig. (bilateral)	.	.006
		N	80	80
	Emotivo dócil	Coeficiente de correlación	.307**	1.000
		Sig. (bilateral)	.006	.
		N	80	80

La novena tabla presenta la correlación encontrada entre la variable compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo emotivo dócil. En función al nivel de significación presentado se concluye que sí se presenta una correlación estadísticamente significativa y directa ($p = 0.006$; $r = 0.307$) entre el compromiso organizacional con el estilo de liderazgo emotivo dócil. Por lo anteriormente mencionado, los encuestados que muestran más altos niveles de compromiso organizacional, evidencian una tendencia a mostrar mayores niveles en el estilo de liderazgo emotivo dócil.

Sexta hipótesis específica

H₀: No se presenta una correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional con estilo emotivo indócil del personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

H₁: Sí se presenta una correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional con estilo emotivo indócil del personal administrativo de seis colegios estatales ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016.

Tabla 10

Correlación entre compromiso organizacional y el estilo de liderazgo emotivo indócil

			Compromiso organizacional	Emotivo indócil
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.223*
		Sig. (bilateral)	.	.047
		N	80	80
	Emotivo indócil	Coeficiente de correlación	.223*	1.000
		Sig. (bilateral)	.047	.
		N	80	80

La décima tabla presenta la correlación encontrada entre la variable compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo emotivo indócil. En función al nivel de significación presentado se concluye que sí se presenta una correlación estadísticamente significativa y directa ($p = 0.047$; $r = 0.223$) entre el compromiso organizacional con el estilo de liderazgo emotivo indócil. Por lo anteriormente mencionado, los encuestados que muestran más altos niveles de compromiso organizacional, evidencian una tendencia a mostrar mayores niveles en cuanto al estilo de liderazgo emotivo indócil.

V. DISCUSIÓN

El cambio acelerado en el mundo actual abarca distintos ámbitos como el académico, tecnológico y organizacional, es en este último, en donde se conjugan diferentes características psicológicas, de entre las cuales son los estilos de liderazgo, los que han presentado gran relevancia y relación con muchas variables, entre las cuales destaca el compromiso organizacional. Un mayor compromiso organizacional implica mayor identificación con la empresa y por ende mejor productividad. Y a su vez, este compromiso con la organización varía en función al estilo de liderazgo que predomine.

En este contexto el estudio se propuso identificar el tipo de estilo de liderazgo que presenta una relación mayor con la variable de compromiso organizacional en la población de personal administrativo de seis instituciones educativas públicas ubicadas en el distrito de San Juan de Lurigancho durante el año 2016, para este fin, los resultados que se obtuvieron fueron contrastados con las bases teóricas, en específico con las teorías que sustentan el estudio, asimismo también con antecedentes tanto nacionales como internacionales encontrados en durante la revisión de literatura.

En relación a la hipótesis general, respecto a que se presenta una correlación estadísticamente significativa entre estilos de liderazgo con la variable compromiso organizacional, los resultados ya planteados, demuestran de manera evidente la existencia a nivel general de una correlación entre las variables mencionadas. Este hallazgo es el que se ha venido planteando desde el comienzo del estudio, no obstante, las relaciones encontradas son específicas entre la variable compromiso organizacional con las dimensiones de estilos de liderazgo concretos, lo cual se hace explícito en el desarrollo de las hipótesis específicas, lo cual será discutido más adelante.

En lo referido a la prueba de hipótesis mencionada se encuentra que el estilo de liderazgo emotivo dócil es el que guarda una correlación mayor con el compromiso organizacional ($p=0.006$; $r=0.307$), en comparación a la relación con otros estilos de liderazgo como el emotivo indócil ($p=0.047$; $r=0.223$). Siendo esta relación estadísticamente significativa. Este estilo de liderazgo, emotivo dócil, se

caracteriza por una elevada presencia de sumisión, mostrar poca autoridad al momento de tomar decisiones en una organización y ser desprevenido, a diferencia del emotivo indócil donde predomina el resentimiento, desconfianza y rebeldía frente a los subordinados (Egoavil, 2003).

Al referirse a una relación general entre liderazgo con compromiso organizacional, existe suficiente base empírica que sustenta este resultado, en especial en instituciones educativas, el cual es la población con la cual se está trabajando. En ese sentido, Gongora (2016) encontró una correlación con significancia estadística, directa y elevada ($r=0,758$ y $p<0,05$) entre liderazgo del director con compromiso organizacional en docentes de colegios de secundaria de San Martín de Porres. De la misma manera, Minaya (2016) halló una correlación con significancia estadística, directa y elevada ($p<0.05$; $r=0.948$ y) entre liderazgo con actitudes del compromiso organizacional de profesores de un colegio ubicado en el Callao. Asimismo, esta relación se presenta fuera del ámbito educativo, como lo demuestra Flores (2014), pues en su estudio halló una correlación con significancia estadística ($p<0.05$) entre liderazgo con compromiso organizacional en equipos de trabajo del gobierno regional de Moquegua.

En relación a la primera hipótesis específica se evidenció que no existe correlación con significancia estadística entre compromiso organizacional con estilo de liderazgo generativo punitivo ($p=0.827$; $r=0.025$). Lo que significa que quienes asumen un liderazgo donde prima la preocupación por la producción de la empresa, se es estricto y se genera presión (Egoavil, 2003), pueden presentar diferentes grados de compromiso con la organización, siendo ambas variables independientes entre sí. Esto puede encontrar explicación en lo indicado por Becker (1960) para quien el compromiso organizacional requiere de una motivación adicional asociado a intereses desconocidos, así como en lo indicado por Kanter (1968) quien define al compromiso organizacional como un apego profundo de afecto y emoción de un individuo hacia un grupo. Estando ambas perspectivas alejadas de un liderazgo punitivo.

Sobre la segunda hipótesis específica se encontró que no existe correlación entre compromiso organizacional con estilo generativo nutritivo ($p=0.086$; $r=0.193$). Esto significa que quienes asumen un liderazgo protector, orientador, manteniendo

informados a los colaboradores, tratan de convencerlos para que tomen sus propias decisiones para fortalecer su desempeño laboral (Egoavil, 2003), pueden presentar diferentes grados de compromiso con la organización, siendo ambas variables independientes entre sí.

Esta ausencia de relación puede entenderse dependiendo de la perspectiva de conceptualización del compromiso organizacional que se asuma. De esta manera, desde una perspectiva de intercambio, en la cual el compromiso deriva de un intercambio de incentivos y ayudas entre cada empleado con la organización, así como desde un enfoque de atribución, en la cual el empleado se obliga voluntariamente, de manera explícita e irrevocable a ser un miembro más de la organización, lo que implica ser partícipe de la totalidad de actividades que de esto se deriva (Varona, 1993), no son coincidentes con el estilo mencionado, donde claramente priman componentes más orientados hacia la priorización de la relación con los demás.

Asimismo, también encuentra sustento empírico en los resultados encontrados por Quin (2016) quien en trabajadores de una entidad estatal halló que no se presentó correlación estadísticamente significativa entre la variable compromiso organizacional y el estilo de liderazgo arriba mencionado.

Sobre la tercera hipótesis específica se verificó la existencia de una correlación con significancia estadística ($p=0.883$; $r=-0.017$) entre la variable compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo racional. Lo que implica que, quienes presentan un liderazgo con características de ser considerado, amistoso, democrático y justo con las funciones que deben desempeñarse y con las actividades que realiza (Egoavil, 2003), pueden presentar diferentes grados de compromiso con la organización, siendo ambas variables independientes entre sí. Esto es coincidente con lo mencionado por González y Guillen (2008) quienes encuentran escasa fundamentación teórica en cuanto a los aspectos racionales del compromiso organizacional. A su vez, puede encontrar sustento en el hecho que, como menciona Becker (1960), el compromiso organizacional implica una motivación adicional asociado a intereses desconocidos, lo cual va más allá de una visión del trabajo en una organización como una actividad justa, en el sentido de la realización de un trabajo suficiente.

De otro lado, este resultado también encuentra apoyo empírico en lo hallado por Quin (2016) en colaboradores de una entidad pública, al no hallar una relación con significancia estadística entre compromiso organizacional con liderazgo racional.

En cuanto a la cuarta hipótesis se encontró la no existencia de una relación con significancia estadística ($p=0.339$; $r=-0.108$) entre variable compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo emotivo libre. Esto implica que, quienes asumen un liderazgo natural y espontáneo, pero que pueden mostrarse inseguros sobre los logros obtenidos (Egoavil, 2003), pueden presentar diferentes grados de compromiso con la organización, siendo ambas variables independientes entre sí. Desde una perspectiva de atribución (Varona, 1993) el compromiso organizacional implica que el trabajador se obligue voluntariamente, de manera explícita e irrevocable a formar parte de la organización y ser partícipe de sus actividades. Esta postura difiere del liderazgo entendido como algo natural y espontáneo, pues claramente el asumir algo como obligación es justamente opuesto a lo dado espontáneamente.

A lo anterior hay que agregar, que lo encontrado en esta investigación coincide desde lo empírico con lo hallado por Quin (2016) en colaboradores de una entidad pública, encontrando como conclusión general que no se presenta correlación con significancia estadística entre compromiso organizacional con estilo de liderazgo emotivo libre.

Respecto a la quinta hipótesis se encontró que sí se presenta una correlación con significancia estadística ($p=0.006$; $r=0.307$) entre compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo emotivo dócil. Esto implica que, quienes en cuanto a su estilo de liderazgo tienden a mostrar elevado nivel de sumisión, tiene poca autoridad cuando toma decisiones en las organizaciones y son desprevenidos (Egoavil, 2003), tienden a presentar mayor compromiso organizacional. Desde lo empírico este resultado también encuentra asidero en lo hallado por Quin (2016) en trabajadores de una entidad pública, quien encontró correlación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo emotivo dócil ($p<0.05$; $r=0,165$).

Asimismo, este resultado también encuentra explicación al tener en cuenta que uno de los factores del compromiso organizacional, es la dimensión normativa (Meyer y Allen, 1991). Esta dimensión está referida a las situaciones en donde la lealtad del empleado para con la institución se fortalece por sentir que se encuentra en deuda con esta, dado que le brindó una oportunidad o alguna recompensa que tuvo un alto valor para el empleado, en razón a esto tiende a asumir un compromiso a nivel moral. Por lo anteriormente mencionado, los encuestados que presentan compromiso con la institución asociada a lealtad y el sentir que están en deuda con esta, los que tienden a presentar un estilo de liderazgo caracterizado por elevada sumisión con poca disposición a asumir autoridad para con el grupo.

De otro lado, es pertinente mencionar que el liderazgo emotivo dócil encuentra algunas coincidencias con el liderazgo transformacional, pues, este último según Bass (1985) es el tipo de liderazgo que causa motivación en los demás para que hagan más de lo que esperan ellos de sí mismos y en razón a esto se dan cambios en los grupos, las instituciones y sociedad en su conjunto. En ese sentido, en ambos tipos de liderazgo, el rol de imposición es mínimo, además se deja a los subordinados en la posición de tomar la decisión de hacer lo que ellos estiman conveniente.

Dadas estas coincidencias, también se puede argumentar como resultados que se condicen, lo encontrado por Minaya (2016), quien halló una relación con significancia estadística, positiva y elevada ($p < 0,05$; $r = 0.948$) entre liderazgo de tipo transformacional de los directivos con actitudes del compromiso organizacional de los profesores en un colegio. También se puede mencionar antecedentes con resultados similares a Loza (2014) para quien el liderazgo de tipo transformacional obtuvo una correlación media y con significancia estadística con el compromiso organizacional ($p < 0,05$). Además de Gulluce, Kaygin, Kafadar y Atay (2016) quienes también determinaron la correlación entre el tipo de liderazgo transformacional con el compromiso organizacional ($p < 0,05$; $r = 0.420$). Y finalmente, también se puede mencionar a Porter (2015) quien identificó una correlación baja y directa ($p < 0.05$; $r = 0.378$) entre el liderazgo de tipo transformacional con el compromiso organizacional en empleados de una organización sin fines de lucro.

Finalmente, la sexta hipótesis se halló que, sí se presenta una correlación con

significancia estadística y positiva ($p=0.047$; $r=0.223$) entre la variable compromiso organizacional con la dimensión de estilo emotivo indócil. Lo que significa que los encuestados que presentan un estilo de liderazgo con tendencia a realizar lo contrario a lo que les dicen, adoptan medidas que los ayudan a alcanzar sus propios fines y velan sus intereses particulares en contraposición con los de sus subordinados (Egoavil, 2003), tienden a presentar mayor compromiso organizacional. Lo indicado respecto al estilo de liderazgo emotivo indócil aparenta ser contradictorio con el mismo concepto de compromiso organizacional, pero esta relación puede encontrar explicación coherente al referirse al concepto de compromiso normativo (Meyer y Allen, 1991), que hace referencia a situaciones donde la lealtad del empleado con su institución cobra fuerza por sentir que se encuentra en deuda con esta, en razón a que se le brindó alguna oportunidad o se le proporcionó recompensa de algún tipo, los que tenían valor para el empleado, y en consecuencia asume un compromiso moral. Sin embargo, hay que recordar que este compromiso moral asumido es para con la organización y no con los compañeros o subordinados, es más en diversas ocasiones es muy probable que al contraponerse intereses, primen los de la organización sobre los de los miembros de esta, haciéndose patente este estilo de liderazgo emotivo indócil.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Entre los estilos de liderazgo analizados en el que se halló correlación estadísticamente significativa con un coeficiente de correlación más elevado es el estilo emotivo dócil ($p=0.006$; $r=0.307$). De esta manera se concluye que, el personal administrativo que presentan mayores niveles de compromiso organizacional, tiende a presentar en mayor medida el estilo de liderazgo emotivo dócil.

Segundo: No se presenta una correlación estadísticamente significativa ($p=0.827$; $r=0.025$) entre la variable compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo generativo punitivo. De esta manera, las dos mantienen independencia recíproca.

Tercero: No se presenta una correlación estadísticamente significativa ($p=0.086$; $r=0.193$) entre la variable compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo generativo nutritivo. De esta manera, las dos mantienen independencia recíproca.

Cuarto: No se presenta una correlación estadísticamente significativa ($p=0.883$; $r=-0.017$) entre la variable compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo racional. De esta manera, las dos mantienen independencia recíproca.

Quinto: No se presenta una correlación estadísticamente significativa ($p=0.339$; $r=-0.108$) entre la variable compromiso organizacional con la dimensión de estilo de liderazgo emotivo libre. De esta manera, las dos mantienen independencia recíproca.

Sexto: Se presenta una correlación estadísticamente significativa, directa y baja ($p=0.006$; $r=0.307$) entre compromiso organizacional con estilo de liderazgo emotivo dócil. De esta manera se concluye que, el personal administrativo que presentan mayores niveles de compromiso

organizacional, tiende a presentar en mayor medida el estilo de liderazgo emotivo dócil.

Séptimo: Se presenta una correlación estadísticamente significativa, directa y baja ($p = 0.047$; $r = 0.223$) entre compromiso organizacional con estilo de liderazgo emotivo indócil. De esta manera se concluye que, el personal administrativo que presentan mayores niveles de compromiso organizacional, tiende a presentar en mayor medida el estilo de liderazgo emotivo indócil.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda tomar el presente estudio como referente para nuevas investigaciones en donde se amplíe los conocimientos respecto a las variables, tanto a nivel teórico como práctico, en muestras diferentes y más amplias, con la finalidad de guiar la elaboración y ejecución de programas de intervención.

Segundo: Se insta a los directivos de los seis 6 colegios estatales ubicados dentro del distrito de San Juan de Lurigancho a programar e incorporar dentro de su plan anual de trabajo, jornadas que orienten a mejorar el liderazgo ejercido dentro de sus instituciones.

Tercero: Se recomienda al departamento de psicología desarrollar talleres y/o programas de capacitación para los directivos y docentes de la institución, donde se ponga en práctica y sensibilice acerca del compromiso, identificación y liderazgo que se debe ejercer para un adecuado clima laboral.

Cuarto: Se insta a los directivos a fortalecer los lazos del binomio colegio - padres de familia, ya que estos permiten en cierta parte el buen desarrollo de las actividades y el compromiso que ellos asumen con la institución, aportando su apoyo en diversas jornadas del docente tanto a nivel de aula como a nivel de institución.

REFERENCIAS

- Alvarado, K.; Parodi, G. y Ruiz, M. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada* (Tesis de maestría). <https://core.ac.uk/download/pdf/84613076.pdf>
- Aydin, A.; Uysal, S. y Sarier, Y. (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: a meta-analysis study. *Procedia – Social and behavioral sciences*, 46(5), 356-362. DOI:10.1016/j.sbspro.2012.05.122
- Barroso, F. y Salazar, J. (2010). Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación. *The Anáhuac Journal Business and Economics*, 10(2), pp. 67-96. https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Barroso-Tanoira/publication/260037766_Liderazgo_y_clima_organizacional_en_maquiladoras_textiles_de_exportacion_Estudio_de_caso/links/560579af08aea25fce334a4c/Liderazgo-y-clima-organizacional-en-maquiladoras-textiles-de-exportacion-Estudio-de-caso.pdf
- Bass, B. (1985) *Leadership and Performance Beyond Expectations*. The Free Press.
- BBC (2016, 12 de octubre). *Qué es la cuarta revolución industrial (y por qué debería preocuparnos)*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37631834>
- Betanzos, N., Andrade, P & Paz, F (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25 – 43. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/100434.pdf>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*. 23(2), pp. 207-215. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>
- Castaño, R. (2013). *Un Nuevo Modelo de Liderazgo por Valores* (Tesis Doctoral). <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/20002>
- Celis, A., Rodas, L. & Pérez, R. (2009). *Investigación sobre estilos de liderazgo y su aplicación en Comfamiliar Risaralda, WWB Colombia, Avicorvi SA y Extrusiones Técnicas Ltda, ubicados en Pereira y dosquebradas*. Investigación de Especialidad. Universidad Libre Seccional Pereira.

- Chircca, G. y Reyes, M. (2014). Relación del liderazgo *del director y la gestión institucional en los centros de educación básica alternativa de la unidad de gestión educativa local 07 San Borja – 2014* (Tesis de maestría).
- D'Anello, G. (2008). *Una radiografía del sector hotelero andaluz. Análisis del compromiso y la satisfacción laboral de sus trabajadores*, Pecunia, 5, 87-106.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.
- Davis, K. y Newstrom J. (2009). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Deloitte University Press (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015. Liderando en el nuevo mundo del trabajo*.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Duran, M. y Castañeda, D. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta colombiana de psicología*, 18(1), 135-147.
<http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2015.18.1.13>
- Egoavil, J. (2003). *Manual de la escala de liderazgo organizacional (ELO)*. Asesoría y consultoría de personal.
- Egoavil, J. (2007). *Escala de liderazgo organizacional*. Lima: Asesoría y consultoría de personal.
- Escandon, D. y Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Feizi, M.; Ebrahimi, E. y Beheshti, N. (2014). Investigating the relationship between transformational leadership and organizational commitment of high school teachers in Germi. *International Journal of Organizational Leadership*, 3(1), 17-30. DOI: 10.33844/ijol.2014.60264
- Flores, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional de los equipos de trabajo del gobierno regional de Moquegua, en el año 2013* (Tesis de licenciatura).

- Flores, M. (2016). *Liderazgo transformacional del director y clima organizacional de la I.E. San Pedro, Chorrillos 2015* (Tesis de maestría).
- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 1. <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60 – 79. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>
- Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 2(2), 61-77.
- Gongora, C. (2016). *Liderazgo del director y compromiso organizacional de docentes de secundaria en las instituciones educativas distrito San Martín de Porres, 2015* (Tesis de maestría).
- Gonos, J. y Gallo, P. (2013). Model for leadership style evaluation. *Management*, 18(2), 157–168.
- González-González, O & González-Cubillan, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 12 (1), 35 – 44. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90423275005.pdf>
- González, T. y Guillén, M. (2008): Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401-414. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9333-9>
- Gulluce, A.; Kaygin, E.; Kafadar, S. & Atay, M. (2016). The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Study on the Bank Employees. *Journal of Service Science and Management*, 9(3), 263-275. doi: 10.4236/jssm.2016.93033.
- Hellriegel, D. y Colbs D. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. Thomson.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: Mc GrawHill.
- Khan, M.; Awan, U; Yasir, M.; Mohamad, N.; Shah, S.; Qureshi, M. y Zaman, K. (2014). Transformational leadership, emotional intelligence and

- organizational commitment: Pakistan's services sector. *Argumenta oeconomica*, 2(33), 67-92. DOI: 10.15611/aoe.2014.2.04
- Lima, M. (2016). *Compromiso Organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional*.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5969/1/PI-2016-09-Lima%20Bandeira-Compromiso%20organizacional.pdf>
- Limsila, K., & Ogunlana, S. O., 2008. Performance and leadership outcome correlates of leadership styles and subordinate commitment. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 15(2), 164-184.
<https://doi.org/10.1108/09699980810852682>
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simon Bolivar" de la ciudad de Tarapoto* (Tesis de maestría).
- Lusita, D. y Pratiwi, N. (2016). Relationship between transformational leadership and organizational commitment of the café employees. *Psikologika*, 21(1), 25-33. Recuperado de:
<https://journal.uui.ac.id/Psikologika/article/view/8104/7029>
- Lussier, R. y Achua, C. (2002). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Thomson Learning.
- Mete, E.; Sokmen, A. y Biyik, Y. (2016). The relationship between organizational commitment, organizational identification, person-organization fit and job satisfaction: A research on It Employees. *International review of Management and business Research*, 5(3), 870-901. Recuperado de:
https://www.irnbrjournal.com/paper_details.php?id=571
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(4), 299-326.
- Minaya, M. (2016). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Phillips Previ" Callao 2010-2011* (Tesis de maestría).

- Morrow, P. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Jai Press Inc.
- Navarro, M. y Carmona, A. (2010). *Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización*. *Universia Business Review*. https://redib.org/Record/oai_articulo1990772-c%C3%B3mo-afecta-la-relaci%C3%B3n-del-empleado-con-el-l%C3%ADder-a-su-compromiso-con-la-organizaci%C3%B3n
- O'Brien J. (2013, 22 de octubre). How Much Disengaged Employees Really Cost You. *American Express*. <https://www.americanexpress.com/en-us/business/trends-and-insights/articles/how-much-disengaged-employees-really-cost-you/>
- Palomino, P. (2009). Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo: Revisión de la literatura. Documentos de Trabajo. Seminario Permanente de Ciencias Sociales, 4(1), 1-16.
- Payeras, J. (2004). *Coaching y Liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Díaz de Santos.
- Perdomo, Y. y Prieto, R. (2009). El Liderazgo como herramienta de competitividad para la gerencia del servicio. *Revista de Estudios Temáticos*, 6(2), 20-35
- Pool, S. & Pool, B. (2007). A management development model: measuring organizational commitment and its impact on job satisfaction among executives in a learning organization. *Journal of Management Development*, 26(4), pp. 353-369. doi: 10.1108/02621710710740101.
- Porter, J. (2015). The relationship between transformational leadership and organizational commitment in nonprotif long term care organizations: The direct care worker perspective. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 1(2), 68-85. DOI: <http://dx.doi.org/10.17062>
- Porter, L.; Steers, R.; Mowday, R. & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover, among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Quin, Y. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, Nuevo Chimbote* (Tesis de licenciatura).

- Quispe-Quispe, P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2408/Quispe_qp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, A. y Domínguez, L. (2012). El Clima organizacional y el compromiso organizacional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 109, 21-30. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>
- Robles, V.; Contreras, F.; Barbosa, D. y Juárez, F. (2013). Liderazgo en directivos colombiano vs. mexicanos: Un estudio comparativo. *Investigación & Desarrollo*, 21 (2), 395-418.
- Ruiz de Alba, R. J. (2013). Organizational commitment: a personal and business value in the internal marketing. *Revista de Estudios Empresariales*, 1. <file:///C:/Users/Mis%20documentos/Downloads/DialnetElCompromisoOrganizacional-5089649%20.pdf>
- Sallan, J., Simo, P., Fernández, V. y Enache, M. (2010): Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad. *Cuadernos de Gestión*, 10(2), pp. 15-28. <https://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/1021.pdf>
- Shurbagi, A. (2014). The relationship between transformational leadership style job satisfaction and the effect of organizational commitment. *International business research*, 7(11), 126-138. <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v7n11p126>
- Uribe, A.; Molina, J.; Contreras, F.; Barbosa, D. y Espinosa, J. (2013). Liderar equipos de alto desempeño: Un gran reto para las organizaciones actuales. *Revista Universidad y Empresa*, 25(1), 53-71.
- Uribe, M. (2005). El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior. *PRELAC-UNESCO*, 1(1), 1-10.
- Vara, A. (2013). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. Una estimación del impacto de la violencia contra la violencia en relaciones de pareja en la productividad laboral de las empresas peruanas. *Universidad San Martín de Porres*.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1584/CostosEmpresariales_VcM_EmpresasPeru.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Varona, F. (2006). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Revista Diálogos*, 35, 68-77

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Compromiso Organizacional y Estilos de Liderazgo en el Personal Administrativo de 6 Instituciones Educativas Públicas del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General: ¿Cuál es el estilo de liderazgo que tiene mayor relación con el compromiso organizacional en el personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?</p> <p>Problemas Específicos: Específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estilo generativo punitivo del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?</p> <p>Específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estilo generativo nutritivo del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?</p> <p>Específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estilo racional del personal administrativo de 6 instituciones educativas</p>	<p>Objetivo general: Encontrar el estilo de liderazgo que tiene mayor relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Objetivos específicos: Específico 1 Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estilo generativo punitivo del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Específico 2 Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estilo generativo nutritivo del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Específico 3 Identificar la relación que existe entre el</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas: Específica 1 Existe relación entre el compromiso organizacional y el estilo generativo punitivo del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Específica 2 Existe relación entre el compromiso organizacional y el estilo generativo nutritivo del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Específica 3 Existe relación entre el compromiso organizacional y el</p>	<p>Variable 1: Compromiso Organizacional El compromiso organizacional es el estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que puede reflejar un deseo, una necesidad y/o una obligación a mantenerse como miembro de una organización (Meyer y Allen 1991).</p>					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Componente afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Apego emocional • Identificación • Involucramiento 	6,9,12, 14,15,18	Ordinal, cuantitativo	126 a más Puntaje Alto	
			Componente de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Costo que representa para el trabajador dejar la organización. 	1,3,4, 5,16,17	1= Totalmente en desacuerdo 2= Moderadamente en desacuerdo 3= Débilmente en desacuerdo 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5= Débilmente de acuerdo 6= Moderadamente de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo	19 a 125 Puntaje promedio	
Componente normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Refleja un sentimiento de obligación del trabajador de seguir dentro de la organización. 	2,7,8, 10,11,13		18 puntos Puntaje Bajo				
			<p>Variable 2: Estilos de Liderazgo Los estilos de liderazgo permiten identificar las expresiones del líder en sus diferentes formas, y asignarles una clasificación de acuerdo a sus características y modo de trabajo que proyecta hacia sus seguidores (Egoavil, 2007).</p>					
				<ul style="list-style-type: none">) Le preocupa la producción) Es Posesivo e Inflexible) Es exigente y conservador) Es desagradecido) No delega la autoridad 	Ordinal, cuantitativo	0 – 25 Bajo		

<p>públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?</p> <p>Específico 4 ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estilo emotivo libre del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?</p> <p>Específico 5 ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estilo emotivo dócil del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?</p> <p>Específico 6 ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estilo emotivo indócil del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016?</p>	<p>compromiso organizacional y el estilo racional del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Específico 4 Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estilo emotivo libre del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Específico 5 Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estilo emotivo dócil del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Específico 6 Identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el estilo emotivo indócil del personal administrativo de 6</p>	<p>estilo racional del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Específico 4 Existe relación entre el compromiso organizacional y el estilo emotivo libre del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Específico 5 Existe relación entre el compromiso organizacional y el estilo emotivo dócil del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.</p> <p>Específico 6 Existe relación entre el compromiso organizacional y el estilo emotivo indócil del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de</p>	<p>Generativo punitivo</p> <p>Generativo nutritivo</p> <p>Racional</p> <p>Emotivo libre</p> <p>Emotivo dócil</p>	<p> <ul style="list-style-type: none">)] Solo elogia el comportamiento excepcional)] Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado)] El Grupo funciona por su presión y solo cuando está presente el líder)] Toma una decisión y lo anuncia)] Hace el bien al grupo. Lo nutre)] Da libertad y es generoso)] Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo)] Convince a su grupo a que acepten su decisión)] Protege, apoya, orienta)] Se orienta con el estilo sobre protector)] El grupo marcha en su ausencia del líder)] Capta las necesidades del grupo)] Recibe ideas y sugerencias)] Respeta y confía en el grupo)] Es considerado, servicial y amistoso)] Es competente)] Hace lo que siente)] Es natural, espontaneo)] Expresa emociones autenticas)] Aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito)] Desea que su grupo sea como una gran familia feliz)] Hace lo que le dicen)] Presenta un alto grado de sumisión)] Tiene vergüenza)] Tiene sentimientos de culpa)] Cae en estados de depresión)] Cede su responsabilidad al grupo)] No asume autoridad sobre el grupo)] Hace lo contrario de lo que le dicen </p>	<p>1,7,13,19</p> <p>2,8,14,20</p> <p>3,9,15,21</p> <p>4,10,16,22</p> <p>6,12,18,24</p>	<p>1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10</p>	<p>26 – 40 Tendencia Bajo</p> <p>41 – 65 Promedio</p> <p>66 – 80 Tendencia alto</p> <p>81 – 100 Alto</p>
---	---	---	--	---	--	---------------------------------------	--

	instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016.	San Juan de Lurigancho, 2016.	Emotivo indócil	<ul style="list-style-type: none">) Presenta cargas de resentimiento celos, rencor y grados de rebeldía) Es dominante (Tipo caprichoso, da la contra)) Adopta cualquier medida que cree lo ayudara a alcanzar sus fines) Ve sus propios intereses. Impulso por alcanzar la meta) Permite que el grupo actúe dentro de normas definidas la Alta Dirección) Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado) El grupo funciona por su presión y solo cuando esta presenta el líder 	5,11,17,23		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Básico</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p> <p>Descriptivo correlacional</p>	<p>Población: La población del presente estudio está constituida por 80 personales administrativos de 6 instituciones educativas públicas el distrito de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Muestreo: No probabilístico intencional por conveniencia.</p> <p>Muestra: Constituida por 80 personales administrativos de 6 instituciones educativas públicas el distrito de San Juan de Lurigancho.</p>	<p>Variable 1: Compromiso Organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Allen y Meyer (1991)</p> <p>Variable 2: Estilos de liderazgo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Egoavil (1998)</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Los datos de la muestra, se procesarán en el programa estadístico SPSS versión 22 .0, donde se elaborarán tablas de y figuras para el análisis descriptivo y comparativo, de las variables y dimensiones. Para la prueba de hipótesis se empleará el coeficiente de regresión logística ordinal, que es una medida de correlación que mide el grado de relación o asociación causa efecto de las variables en estudio, con un nivel de confianza de 95% y una significancia bilateral de 5% = 0.05.</p>			

Anexo 2: MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable de estudio	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es el estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que puede reflejar un deseo, una necesidad y/o una obligación a mantenerse como miembro de una organización (Meyer y Allen 1991).	Componente afectivo	Esta organización tiene un gran significado para mí.	Ordinal: 1= Totalmente en desacuerdo 2= Moderadamente en desacuerdo 3= Débilmente en desacuerdo 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5= Débilmente de acuerdo 6= Moderadamente de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo
			Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajado ahora.	
			Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	
			Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	
			Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	
			Siento que le debo mucho a esta organización.	
		Componente de continuidad	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	
			No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	
			No me siento emocionalmente ligado a la organización.	
			No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	
			La organización donde trabajo merece mi lealtad.	
		Componente normativo	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	
			En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	
			Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	
			Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	
			Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	
			Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	
			No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	

Estilos de liderazgo	Los estilos de liderazgo permiten identificar las expresiones del líder en sus diferentes formas, y asignarles una clasificación de acuerdo a sus características y modo de trabajo que proyecta hacia sus seguidores (Egoavil, 2007).	Generativo punitivo	¿Criticas lo que te rodea?	Ordinal: 1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10
			¿Te gusta amenazar?	
			¿Eres severo y exigente?	
			¿Eres autoritario?	
		Generativo nutritivo	¿Te preocupas por los demás?	
			¿Te agrada aconsejar y orientar?	
			¿Te gusta motivar e incentivar?	
			¿Te agrada proteger y orientar?	
		Racional	¿Confrontas con la realidad?	
			¿Te gusta analizar y orientar?	
			¿Solicitas y brindas información?	
			¿Tomas interés en aprender?	
		Emotivo libre	¿Actúas en forma natural?	
			¿Te agrada ser entusiasta?	
			¿Eres vivaz e intuitivo?	
			¿Te gusta estar alegre?	
		Emotivo dócil	¿Te sientes con actitud nervosa?	
			¿Te gusta orientar a otros?	
			¿Te sientes inseguro?	
			¿Aceptas todo de los demás?	
Emotivo indócil	¿Originas conflictos sin querer?			
	¿Sientes envidia de los demás?			
	¿Te gusta culpar a las personas?			
	¿Eres resentido?			

Anexo 3

Cuestionario de compromiso organizacional

SEXO: (M) (F)

EDAD:

Instrucciones:

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario.

Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

- A: Totalmente de Acuerdo (7)
- B: De Acuerdo (6)
- C: Levemente de Acuerdo (5)
- D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (4)
- E: Levemente en Desacuerdo (3)
- F: En Desacuerdo (2)
- G: Totalmente en Desacuerdo (1)

<p>A: Totalmente de Acuerdo B: De Acuerdo C: Ligeramente de Acuerdo D: Neutral E: Ligeramente en Desacuerdo F: En Desacuerdo G: Totalmente en Desacuerdo</p>	G -Totalmente en Desacuerdo	F -En Desacuerdo	E -Ligeramente en Desacuerdo	D -Neutral	C -Ligeramente de Acuerdo	B -De Acuerdo	A -Totalmente de Acuerdo
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	1	2	3	4	5	6	7
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	1	2	3	4	5	6	7
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5	6	7

7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	1	2	3	4	5	6	7
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	1	2	3	4	5	6	7
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	1	2	3	4	5	6	7
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	1	2	3	4	5	6	7
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	1	2	3	4	5	6	7
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	1	2	3	4	5	6	7
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6	7
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	1	2	3	4	5	6	7
18. Siento que le debo mucho a esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 4: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nombre del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autores: Meyer y Allen

Procedencia: Estados Unidos

Particularidad: Instrumento de Información Psicológico

Objetivo: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.

Estructuración: 3 componentes (Consta de 18 ítems)

Componente Afectivo = 6 ítems

Componente de Continuidad = 6 ítems

Componente Normativo = 6 ítems

Características Del Inventario

Escala tipo : Likert

Respuestas : No existen respuestas buenas ni malas

Administración : Individual o colectiva

Tiempo: Aproximadamente 15 min.

Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional

Edad: 17 en adelante

Datos normativos: Trabajadores de una institución militar de Lima Metropolitana

Nivel de confianza: 95.0%

Margen de error: 5.0%

Anexo 5

Cuestionario de estilos de liderazgo

SEXO: (M) (F)

EDAD:

En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Ud debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración, si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no reflejan su conducta puede calificar como 1. Recuerde que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando.

EVALUACION	VALORACIÓN									
1. ¿Criticas lo que te rodea?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. ¿Te preocupas por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. ¿Confrontas con la realidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. ¿Actúas en forma natural?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. ¿Originas conflictos sin querer?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. ¿Te gusta amenazar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. ¿Te gusta analizar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. ¿Te agrada ser entusiasta?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. ¿Sientes envidia por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. ¿Te gusta orientar a otros?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. ¿Eres severo y exigente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. ¿Te gusta motivar e incentivar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. ¿Solicitas y brindas información?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. ¿Eres vivaz e intuitivo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. ¿Te gusta culpar a las personas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. ¿Te sientes inseguro?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. ¿Eres autoritario?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. ¿Te agrada proteger y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. ¿Tomas interés en aprender?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. ¿Te gusta estar alegre?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. ¿Eres resentido?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. ¿Aceptas todo de los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Anexo 6: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Título original: Escala de Liderazgo Organizacional

Autor: Josue Egoavil. Equipo de Asesoría y Consultoría Personal (ACP)

Lugar: Lima

Administración: Se puede administrar individual o colectivamente inclusive puede autoaplicarse, para ello se presenta el inventario.

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Número de Ítems: 24

Fecha de publicación: 1998

Aplicación: Público en General

Significación: Evalúa seis estilos de liderazgo: Generativo punitivo, Generativo nutritivo, Racional, Emotivo libre, Emotivo dócil y Emotivo indócil.

Nivel de confianza: 95.0%

Margen de error: 5.0%

Anexo 7

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 75 de 75 variables

	Sujeto	Edad	CrupEdad	Sexo	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	1	45	2	2	5	9	9	10	1	9	10	10	9	10	10	10	8	10	10	9	1	1	1	1
2	2	42	2	2	1	10	10	10	1	1	1	10	10	10	1	10	0	10	10	10	1	1	1	1
3	3	60	2	1	7	8	9	10	4	6	3	7	9	7	3	7	8	9	4	3	9	8	7	7
4	4	55	3	2	5	9	9	9	9	5	2	10	9	10	5	7	9	10	9	9	1	2	9	9
5	5	62	3	1	10	10	9	9	9	9	10	10	10	10	10	10	9	9	10	5	10	10	10	10
6	6	59	3	2	5	10	10	10	9	5	5	10	10	10	5	10	0	10	10	5	0	0	0	5
7	7	69	3	1	4	7	9	10	3	7	1	9	9	8	2	9	7	9	8	8	2	3	7	7
8	8	37	1	2	4	6	6	6	2	5	1	9	8	8	1	7	7	8	7	6	7	2	4	4
9	9	37	1	2	5	8	7	8	2	1	1	10	10	9	1	10	5	10	9	9	2	2	2	2
10	10	54	2	1	10	10	10	10	1	5	1	10	10	10	10	1	10	0	10	10	10	1	1	5
11	11	49	2	1	1	7	10	10	2	2	1	10	10	10	10	8	10	10	10	10	10	2	2	2
12	12	42	2	2	5	9	6	8	7	5	1	10	10	10	2	10	3	10	9	5	5	4	1	1
13	13	56	3	1	2	10	10	10	1	5	1	10	10	10	1	10	5	10	10	10	1	5	5	5
14	14	50	2	1	5	3	2	2	2	10	6	2	1	10	1	1	1	7	10	3	1	3	1	1
15	15	60	2	2	5	5	5	9	4	4	1	7	8	9	3	9	8	5	5	5	4	4	3	3
16	16	37	1	1	1	8	8	8	1	10	1	8	9	10	1	8	10	8	5	8	2	10	8	8
17	17	27	1	2	5	1	8	10	1	1	1	7	7	9	1	8	0	9	9	9	1	1	1	1
18	18	30	1	2	5	10	10	10	1	5	1	10	10	10	1	10	0	10	10	7	1	9	1	1
19	19	39	1	2	3	8	5	7	2	5	1	7	7	7	3	7	8	7	7	5	1	3	4	4
20	20	38	1	1	3	8	8	8	3	3	3	7	8	9	3	9	8	8	7	8	2	2	3	3
21	21	44	2	2	4	6	6	7	5	4	1	2	7	7	1	6	0	5	5	2	2	2	2	2
22	22	32	1	2	1	6	6	6	1	4	1	10	10	9	1	10	3	10	10	7	1	6	2	2
23	23	40	2	1	3	8	10	10	1	3	1	10	10	7	2	10	8	10	10	8	1	2	1	1

Vista de datos Vista de variables

Analisis - Filtros - Ver - Datos - Transformar - Analisis - Marketing directo - Configuración - Herramientas - Ventanas - Ayuda																								
visible 1/5 de 17 variables																								
	Sujeto	Edad	GrupEdad	Sexo	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
23	23	40	2	1	3	8	10	10	1	3	1	10	10	7	2	10	5	10	10	8	1	2	1	
24	24	39	2	1	1	6	5	0	1	5	1	7	7	5	1	0	0	5	5	6	1	0	0	5
25	25	40	2	2	7	8	8	9	1	7	1	7	8	7	1	9	8	7	7	6	1	8	7	
26	26	65	2	2	5	10	8	10	1	1	1	10	8	5	1	10	8	10	10	7	1	1	5	
27	27	39	2	1	5	7	5	9	1	1	1	7	0	0	2	9	2	9	9	7	1	2	0	
28	28	60	2	2	5	6	9	9	0	7	9	10	9	7	1	9	9	0	9	9	0	9	7	
29	29	55	2	2	5	10	8	9	1	5	1	10	9	10	1	10	7	9	10	8	1	7	1	
30	30	31	1	2	3	10	8	8	1	1	1	10	0	0	1	10	8	0	0	8	1	1	1	
31	31	30	1	2	7	10	0	9	5	1	1	2	1	1	0	1	7	0	9	0	1	1	5	
32	32	68	2	2	8	10	10	10	10	8	1	10	10	10	1	10	1	10	10	10	1	1	1	
33	33	36	1	1	1	5	10	10	1	5	1	10	10	10	1	10	5	10	10	5	1	1	1	
34	34	13	2	2	0	0	0	0	2	1	1	10	10	10	1	10	1	10	10	10	1	1	1	
35	35	53	2	1	1	8	8	10	1	3	1	10	10	10	1	10	7	10	10	8	1	3	1	
36	36	28	1	1	3	9	8	0	2	3	1	8	8	3	2	8	7	3	0	7	2	2	2	
37	37	10	2	2	1	0	9	9	0	1	9	10	9	0	9	9	10	10	10	0	0	0	9	
38	38	18	2	2	5	7	7	6	3	2	1	9	9	9	1	9	8	9	3	8	2	2	3	
39	39	53	2	1	7	5	10	10	1	1	1	10	10	10	1	10	8	10	10	10	1	1	1	
40	40	48	2	1	5	5	8	10	1	1	1	5	5	3	5	5	1	3	3	8	1	1	1	
41	41	62	2	1	1	5	6	0	5	5	2	9	9	5	2	9	0	0	9	7	2	2	2	
42	42	45	2	2	3	8	9	10	1	1	1	9	9	10	1	9	9	10	10	8	1	10	1	
43	43	46	2	2	5	5	5	5	5	5	5	9	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
44	44	30	1	2	2	10	10	10	1	2	1	9	9	9	1	0	9	9	0	0	1	1	1	
45	45	45	2	1	4	10	10	10	1	7	1	10	9	10	2	9	8	5	10	9	1	1	3	

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventanas Ayuda

Visible: 25 de 75 variables

	Sujeto	Edad	CrupEdad	Sexo	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
46	46	35	1	1	5	8	5	7	5	5	3	5	8	3	4	9	0	0	0	7	3	3	3	
47	47	61	2	1	5	10	10	10	1	4	1	10	10	10	1	10	0	10	5	0	1	1	1	
48	48	44	2	1	5	9	6	7	1	1	1	9	10	8	1	9	1	4	10	9	1	1	1	
49	49	34	1	2	1	9	10	10	1	1	1	10	10	9	1	10	8	10	10	10	1	1	1	
50	50	60	3	2	5	10	9	10	10	0	10	10	10	10	10	10	9	10	10	9	10	10	0	
51	51	37	1	2	2	0	0	0	1	7	1	10	0	7	1	0	7	7	7	7	1	1	1	
52	52	62	3	2	6	9	8	6	4	3	3	6	7	6	8	9	8	8	8	7	9	7	4	
53	53	44	2	2	3	10	8	8	5	5	5	0	0	0	5	9	8	0	10	9	4	3	5	
54	54	62	3	1	3	10	10	9	3	0	1	10	10	3	1	10	10	10	10	9	1	1	5	
55	55	39	2	1	2	0	6	9	2	2	1	9	9	9	6	9	0	9	7	0	2	2	4	
56	56	38	1	2	3	6	8	10	1	5	1	9	9	8	6	9	8	4	4	8	1	5	5	
57	57	64	3	1	2	9	9	10	1	1	3	10	10	0	1	9	0	0	0	6	2	2	7	
58	58	56	3	1	5	10	10	10	3	3	9	10	10	10	1	10	10	10	10	10	1	8	7	
59	59	42	2	2	7	0	0	0	1	5	2	10	10	5	1	10	9	9	10	0	1	1	5	
60	60	61	3	2	5	10	8	9	4	5	2	9	9	4	1	8	4	4	8	8	1	1	3	
61	61	46	2	2	7	10	9	10	1	2	2	2	4	3	1	3	4	7	3	6	5	3	3	
62	62	40	2	1	1	1	10	10	1	1	1	10	10	10	1	10	0	10	10	10	1	1	1	
63	63	50	3	2	10	10	10	10	5	4	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	0	0	
64	64	61	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
65	65	47	2	2	4	10	8	0	3	0	1	8	0	10	3	10	0	0	10	8	1	1	5	
66	66	50	2	2	5	10	9	9	0	5	3	10	10	10	0	10	0	10	10	0	0	0	5	
67	67	52	2	1	1	10	5	10	5	1	5	10	10	10	1	5	0	5	10	10	1	1	1	
68	68	42	2	2	5	8	8	9	4	5	2	9	9	5	1	9	2	4	4	9	1	1	1	

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Configuración Herramientas Ventanas Ayuda

Visible 1/5 de 17 variables

	Sujeto	Edad	CrupEdad	Sexo	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
60	60	60	3	2	5	10	8	9	4	5	2	9	9	9	1	8	4	9	8	8	1	1	1	
61	61	46	2	2	7	10	9	10	1	2	2	2	4	3	1	3	4	7	3	6	5	3	3	
62	62	10	2	1	1	1	10	10	1	1	1	10	10	10	1	10	0	10	10	10	1	1	1	
63	63	68	3	2	10	10	10	10	5	4	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8
64	64	60	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
65	65	47	2	2	4	10	8	9	3	0	1	8	9	10	3	10	9	9	10	8	1	1	5	
66	66	50	2	2	5	10	9	9	0	5	3	10	10	10	3	10	0	10	10	0	3	0	5	
67	67	62	2	1	1	10	5	10	5	1	5	10	10	10	1	5	5	5	10	10	1	1	1	
68	68	42	2	2	5	8	8	9	4	5	2	9	9	5	1	9	3	9	9	9	1	1	1	
69	69	61	3	1	5	7	6	9	0	4	1	0	0	0	2	0	4	7	9	9	3	3	5	
70	70	60	3	1	5	8	5	10	5	10	1	10	0	10	1	10	1	10	10	5	1	1	1	
71	71	36	1	2	2	7	9	10	2	1	1	10	9	10	1	8	10	10	10	10	10	1	8	
72	72	48	2	1	7	8	7	6	5	3	2	8	8	9	2	8	7	3	9	8	2	2	3	
73	73	30	1	2	4	0	0	10	2	2	1	10	0	9	2	9	0	9	9	6	3	2	1	
74	74	32	1	2	3	8	6	7	2	4	2	9	9	8	2	9	9	9	7	8	2	2	3	
75	75	40	2	2	2	4	8	8	2	4	2	9	9	9	1	8	9	3	7	7	1	2	1	
76	76	35	2	2	3	8	5	7	1	2	2	1	9	9	1	8	5	3	10	9	7	1	2	
77	77	30	1	1	0	0	7	9	0	2	5	9	9	9	1	9	0	9	4	9	1	0	0	
78	78	38	1	1	8	8	8	8	3	3	3	7	8	9	3	9	8	8	7	8	2	2	3	
79	79	28	1	1	3	9	8	9	2	3	1	8	8	8	2	8	7	3	0	7	2	2	2	
80	80	42	2	2	5	9	6	0	7	5	1	10	10	10	2	10	3	10	9	5	0	4	1	
81																								
82																								

Vista de datos | Vista de variables

Anexo 8

Tabla 11

Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,058	80	,200
Componente afectivo	,116	80	,010
Componente continuidad	,081	80	,200
Componente normativo	,112	80	,014
Generativo punitivo	,174	80	,000
Generativo nutritivo	,171	80	,000
Racional	,142	80	,000
Emotivo libre	,154	80	,000
Emotivo indócil	,165	80	,000
Emotivo dócil	,146	80	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

FUENTE: *Elaboración propia*

En la tabla 11 se muestra el análisis de la normalidad para la variable compromiso organizacional y sus componentes, así como para los estilos de liderazgo. Se observa en las variables compromiso organizacional y el componente continuidad, valores p (sig.) mayores a 0.05, lo cual indica que dichas variables se ajustan a la distribución normal. De otro lado, la demás variables no se ajustan a la distribución normal.

De lo anterior, se deduce que las pruebas de hipótesis se realizarán con el estadístico no paramétrico, Rho de Spearman, puesto que en ninguno de los casos ambas variables a ser correlacionadas se ajustan a la vez a la distribución normal.

Anexo 9

Consentimiento informado para participantes de investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la Lic. Shirlly Rosmery Robles Morales, de la Universidad César Vallejo, Lima-Norte. La meta de este estudio es identificar el estilo de liderazgo que tiene mayor relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar unas encuestas. Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Para cualquier consulta escribir al correo electrónico shirlyrm0902@hotmail.com; o al celular 949130857.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0056 "JOSE MARIA ARGUEDAS"
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 05
SAN JUAN DE LURIGANCHO-EL AGUSTINO
Teléfono: 3875417 – 932715135



San Juan de Lurigancho, octubre del 2016

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Srta:
ROBLES MORALES, Shirly Rosmery
Estudiante de la Universidad César Vallejo.

Presente.-

Estimada estudiante

Es grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez brindarle la autorización para que pueda llevar a cabo la aplicación de los instrumentos de evaluación de la investigación titulada: **"Compromiso organizacional y estilos de liderazgo en el personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016"**. Le deseo mucho éxito en su trabajo de investigación y confiamos que de la misma resulte una aportación valiosa al mejoramiento de nuestras funciones como personal directivo.

Atentamente,



Lic. Guilmar Escobar Condeña
DIRECTOR

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Shirly Rosmery Robles Morales. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es identificar el estilo de liderazgo que tiene mayor relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, lo cual tomaré aproximadamente 25 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Lic. Shirly Rosmery Robles Morales.



.....
Firma del participante

DNI 40703500

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Shirly Rosmery Robles Morales. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es identificar el estilo de liderazgo que tiene mayor relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 25 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Lic. Shirly Rosmery Robles Morales.


Firma del participante
DNI N° 27 05 8845

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Shirly Rosmery Robles Morales. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es identificar el estilo de liderazgo que tiene mayor relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 25 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Lic. Shirly Rosmery Robles Morales.



Firma del participante
DNI: 41240315

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Shirly Rosmery Robles Morales. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es identificar el estilo de liderazgo que tiene mayor relación con el compromiso organizacional del personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 25 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Lic. Shirly Rosmery Robles Morales.


.....
Firma del participante
DNI - 43071817



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "**Compromiso organizacional y estilos de liderazgo en el personal administrativo de 6 instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016**", cuyo autor es **ROBLES MORALES, SHIRLLY ROSMERY (0000-0002-6943-1453)**, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 16.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de octubre de 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO DNI: 10754317 ORCID 0000-0003-0432-7855	