



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los
docentes de la institución educativa N° 81562 Juan
Vásquez Jiménez. Chepén - 2017

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

AUTOR:

Br. César Manuel Ramos Imán

ASESORA:

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Carlos Mego Cubas
PRESIDENTE

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca
SECRETARIO

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña
VOCAL

DEDICATORIA

A mi familia: por su valioso apoyo y constantes consejos a lo largo de mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por protegerme durante mi vida y darme fortaleza para superar cualquier barrera y dificultad a lo largo de mi existencia.

A Natividad, mi madre que desde su nueva morada guía mis pasos y dejó en mí un ejemplo de lucha y honradez.

A la universidad César Vallejo y docentes de esta casa de estudios, por darme la oportunidad de seguir superándome en mi carrera profesional.

Al Director y plana docente de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” por permitirme realizar mi trabajo de investigación.

A mis amigos, que de una u otra manera me apoyaron con sus sugerencias a lo largo de mis estudios y el desarrollo de esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, César Manuel Ramos Imán, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19320477, con la tesis titulada Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén-2017

Declaro bajo juramento que:

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

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

Chepén, enero de 2018



Br. César Manuel Ramos Imán
DNI: 19320477

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén-2017, con la finalidad de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén, en el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

EL AUTOR

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCION.....	10
1.1 Realidad Problemática	10
1.2 Trabajos previos.....	12
1.3 Teorías relacionadas al tema	14
1.3.1 Estilos de liderazgo	14
1.3.2 Compromiso Organizacional.....	22
1.4 Formulación del problema.....	25
1.5 Justificación del estudio	25
1.6 Hipótesis.....	26
1.7 Objetivos.....	27
1.7.1 General.....	27
1.7.2 Específicos.....	27
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de investigación.	28
2.2. Variables, Operacionalización:	29
Operacionalización de variables	30
2.3. Población y muestra.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validez y confiabilidad	33
2.5. Método de análisis de datos.....	40
III. RESULTADOS.....	42
3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	42
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES.....	53
VI. RECOMENDACIONES	54
VI. REFERENCIAS	55
ANEXOS	

RESUMEN

La investigación se realizó con el propósito de determinar la correlación existente entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez”. Chepén-2017. El estudio con método hipotético deductivo y diseño descriptivo correlacional contó con una muestra de 18 docentes de la I.E en mención. La recolección de datos se realizó a través de dos instrumentos, un cuestionario para el estilo de liderazgo con 24 ítems y un cuestionario para el compromiso organizacional con 24 ítems, los que fueron sometidos a validez de constructo basado en el contenido, mediante el juicio de 5 expertos y confiabilidad a través del alfa de Crombach, obteniendo un valor de 0.702 para el estilo de liderazgo y 0.704 para el compromiso organizacional. Posteriormente, identificado y delimitado el problema de investigación, se procedió a procesar la información a través de la estadística inferencial, la correlación de Pearson y la prueba t de student.

Los resultados muestran que existe una correlación significativa entre la variable estilos de liderazgo y la variable compromiso organizacional, de acuerdo al resultado el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,945$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esta menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que los estilos de liderazgo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén, por lo tanto quedando verificada la hipótesis general.

PALABRAS CLAVE: estilos de liderazgo, compromiso organizacional, correlación, validez, constructo, confiabilidad.

ABSTRACT

The research was carried out with the purpose of determining the existing correlation between the styles of leadership and the organizational commitment of the teachers of the educational institution N ° 81562 Juan Vasquez Jimenez. Chepen-2017. The study with hypothetical deductive method and descriptive correlational design had a sample of 18 teachers of the I.E in mention. Data collection was carried out through two instruments, a questionnaire for the leadership style with 24 items and a questionnaire for organizational commitment with 24 items, which were submitted to construct validity based on the content, through the trial of 5 experts and reliability through Crombach's alpha, obtaining a value of 0.702 for the leadership style and 0.704 for the organizational commitment. Subsequently, identified and delimited the research problem, we proceeded to process the information through inferential statistics, the Pearson correlation and the student's t-test.

The results show that there is a significant correlation between the variable leadership styles and the organizational commitment variable, according to the result the Pearson correlation coefficient is $R = 0.945$ with level of significance $p = 0.000$, this being less than 5% ($p < 0.05$) which means that the styles of leadership are significantly related to the organizational commitment of the teachers of the IE Juan Vasquez Jimenez of Chepen, therefore the general hypothesis is verified.

KEY WORDS: leadership styles, organizational commitment, correlation, validity, construct, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La educación tiene como propósito formar hombres críticos, creativos y capacitados para resolver problemas de diversos tipos, relacionados con su contexto cercano y posible. Este objetivo se debe tener presente, como una demanda que nos reta a formar personas altamente competitivas y con capacidad para aprender permanentemente (Meehan, 1995). Para lograr este propósito, es indudable que el protagonista principal es el docente, el cual debe consolidar el perfil de ser promotor social, mediador de aprendizajes y líder integral, comprometido con su profesión y con la institución en la cual labora, dándose íntegro a su trabajo y avocándose una práctica idónea de su labor docente articulando esfuerzos escuela, familia y sociedad.

En los últimos años, el término liderazgo forma parte del lenguaje o discurso educativo a nivel mundial y nacional, debido a la demanda de cambio en las instituciones formativas fruto de las innovaciones requeridas por la globalización (González et al., 2013). En este contexto, se puede afirmar que en los tiempos modernos, se necesita de líderes con visión de futuro capacidad organizativa, motivadores y grandes poseedores de habilidades y actitudes, características que muchos docentes no poseen. El progreso de mejora de la capacidad de liderazgo, garantiza a los establecimientos educativos a contar con docentes preparados para asumir exitosamente los cambios del actual milenio y con predisposición para el logro de los objetivos previstos (Arias et al., 2000).

A nivel nacional, según Transparencia (2016) se aprecia que las instituciones educativas de nivel Superior como son universidades e institutos pedagógicos responsables de la formación profesional docente, mayoritariamente no consideran dentro de su currículo el desarrollo de capacidades de liderazgo en los futuros educadores, generando de esta

manera que los profesores egresen sin tener las habilidades y actitudes, para encarar eficientemente el trabajo educativo, que demanda en la actualidad de esta capacidad, que le permitan hacer frente a la problemática que la aqueja y los retos que enfrenta cotidianamente.

A nivel institucional, de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional (2017) de la I.E N° 81562, según el análisis FODA, considera que los docentes presentan diversos estilos de liderazgo, algunos de ellos aprendidos o desarrollados en la práctica educativa en forma empírica y que es necesario clarificar e identificar para explicitar sus ventajas y desventajas, así como su pertinencia en el contexto en el cual se ubican estas instituciones educativas. Otro aspecto que se observa, es que existe un bajo nivel de compromiso docente (80%), muchas veces desalentados por la falta de incentivos, enfrentados a problemas o conflictos institucionales y decepcionados porque cuando se involucran con actividades extra curriculares o propias de su función docente, los directivos y autoridades educativas e inclusive sus colegas de la institución educativa, no solamente no les reconocen o estimulan ese esfuerzo, sino que a veces hasta los critican, actitud que los desalienta, por no tener ellos formación gerencial que les permitan hacer frente a estos retos que en el campo educativo se han vuelto recurrentes.

Respecto al compromiso organizacional, de acuerdo a la información encontrada en el PEI (2017), se ha podido identificar diversos niveles de desarrollo de esta variable, reconociéndose que muchos docentes a veces se muestran indiferentes con algunas actividades que la institución educativa planifica, además se ha observado actitudes pesimistas respecto a la participación de los docentes, lo que hace evidente que no existe un consenso entre ellos sobre la importancia de asumir el compromiso y protagonismo educativo que estas instituciones necesitan y que la comunidad de Chepén, demanda.

Por lo expuesto, la finalidad de la investigación es establecer la asociación de estilos de Liderazgo y compromiso organizacional que

existe entre los profesores de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” - Chapén, aplicando un cuestionario que permita realizar una descripción de ambas variables y realizar simultáneamente el estudio de la relación entre ellas.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Jiménez (2014), en su investigación buscó establecer asociación entre la motivación, el liderazgo transformacional de los directores del programa académico y el desempeño laboral de los profesores de una universidad particular de Bogotá. El estudio fue descriptivo correlacional. La población constó de 73 profesores de la universidad. Se utilizó el cuestionario de motivación al trabajo para medir esta variable, el instrumento CELID para medir el liderazgo transformacional y para la evaluación del desempeño se utilizó un instrumento que proporcionó la universidad. Obteniendo como resultados la no correlación entre las variables estudiadas.

Berrios (2012), en su trabajo de investigación tuvo el propósito de dar a conocer el nivel de relación existente entre liderazgo de directivos docentes y desarrollo institucional de los Centros de Formación Media de la Jurisdicción de San Francisco de Yojoa. Para efectos del recojo de información este estudio tomó el universo de 6 Instituciones Educativas, contando con una población de 246 docentes, siendo seleccionados como muestra 73 profesores. Para recolectar datos se hizo uso de entrevistas y escalas de actitudes. En base a los resultados, el investigador señaló que hay una correspondencia entre la cualidad de liderazgo transformacional y el desarrollo institucional educativo.

A nivel nacional

Minaya (2014), aplicó su tesis con la finalidad de establecer la interrelación entre liderazgo transformacional de directivos y el comportamiento de los profesores hacia el compromiso organizacional de

la Institución Educativa N° 5084. Indagación de tipo descriptivo correlacional cuya muestra constó de 39 trabajadores de la Institución: profesores y personal directivo. El recojo de datos se realizó mediante la aplicación de dos cuestionarios, uno para medir el liderazgo transformacional y el otro para el compromiso organizacional. Los resultados aportaron evidencia objetiva y el investigador concluyó que el liderazgo transformacional tiene correlación significativa con las maneras de trabajo organizacional propias de la institución observada.

Loza (2014), en su investigación buscó establecer el nivel de interrelación de Liderazgo y compromiso organizacional en los profesores de la institución educativa particular “Simón Bolívar”. Se examinó una población de 100 profesores, 65% hombres, 34% mujeres; 16% con grado de maestría, 55% con título de licenciado en educación y 20% proceden de educación superior pedagógica. Los estudios arrojaron que el estilo de liderazgo sobresaliente es: “transaccional” y el compromiso organizacional dominante el “afectivo”. El investigador concluyó manifestando que existe correlación significativa entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

Vásquez (2012), el objetivo de su tesis fue describir los estilos de liderazgo de los profesores del nivel secundario de una institución educativa del distrito de la Perla-Callao. Indagación detallada que para recolectar datos utilizó como herramienta un cuestionario compuesto por 46 ítems dividido en versión “Líder” (autoevaluación) y versión “Seguidor” (evaluación de los estudiantes). La muestra estuvo conformada por 18 y 90 estudiantes. Luego de analizar los resultados obtenidos, el investigador, concluyó que predominó el estilo de liderazgo transaccional, reducidamente por encima del transformacional.

A nivel Local.

Aluán y López (2012), realizaron un estudio correlacional, cuyo propósito fue determinar la asociación entre el liderazgo de los profesores y la

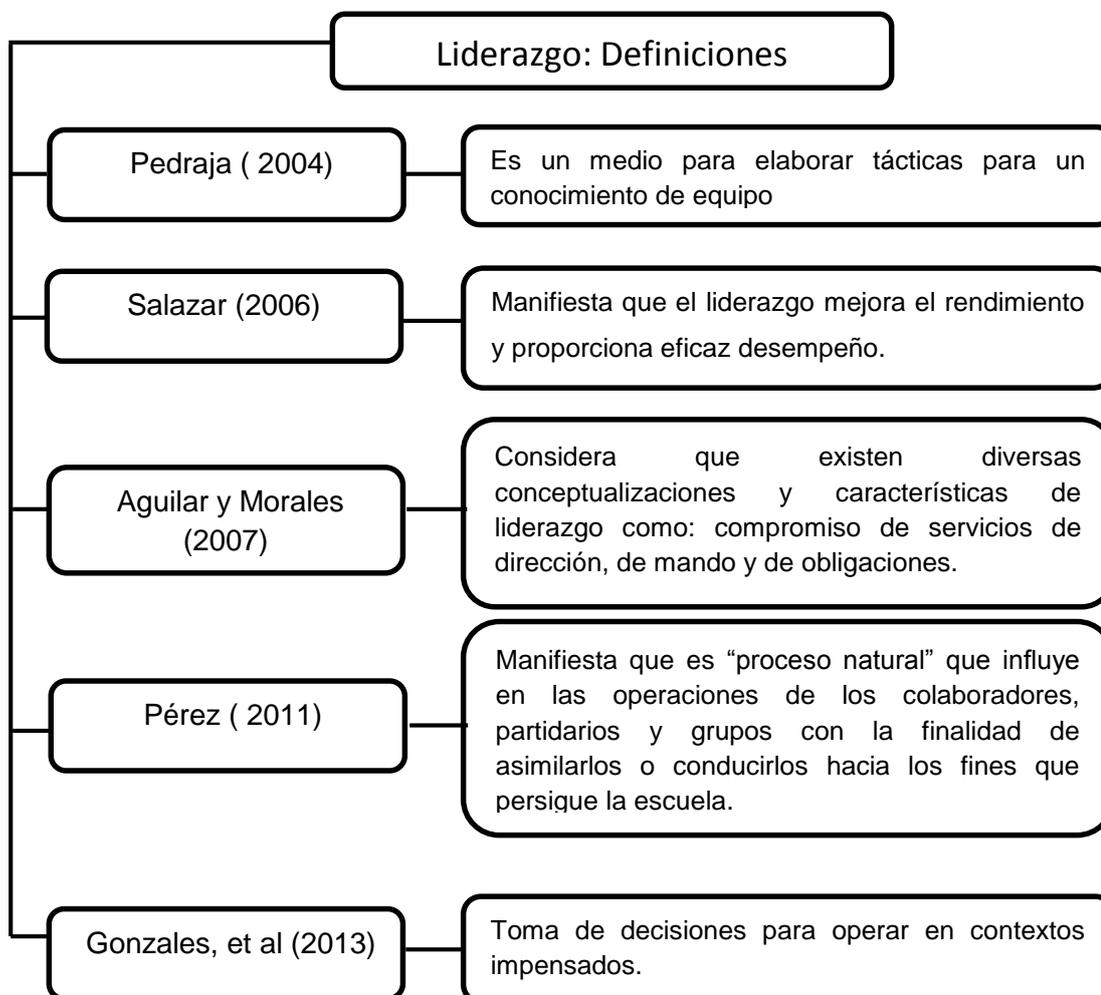
práctica de valores íntegros de los estudiantes del 6° grado de primaria de las instituciones del Alto Trujillo. La población fue de 333 educandos del 6° grado de primaria y 12 educadores de 4 instituciones educativas. Los cuales que se instituyeron en muestra. Los investigadores concluyen que si existe una relación moderada entre las variables antes mencionadas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estilos de liderazgo

Liderazgo

Término indagado por numerosos intelectuales, y en donde la información revisada abundan los conceptos y definiciones sobre esta variable:



Otros autores como Bass, Avolio y Jung (1999), consideran que los dirigentes exitosos tienen la capacidad de conseguir e ir más lejos de sus propios logros en beneficio del grupo.

Los guías son líderes enviados para forjar transformaciones fundamentadas en valores, ideales y reciprocidades vehementes. Como procedimiento nacido de atribuciones que sucede entre el guía y sus admiradores (Castro y Lupano, 2005).

Medina (2010) refiere: Las habilidades de los empleados sólo son aprovechados en un 5 a 10% por las organizaciones, la base de los dirigentes es que conozcan, empleen y fomenten las capacidades de sus colaboradores para mejorar su utilidad.

Según Pedraja y Rodríguez (2008) los directores y jefes llevan el papel de líderes en su institución, pues tienen gran compromiso para intervenir en el proceder de sus incondicionales y trabajadores. Además es importante tener presente que la eficiencia depende de la forma cómo lleguen a su personal y les hagan saber que tan significativo es su apoyo en la realización de actividades encomendadas en la organización (Castro, 2007 a). En consecuencia el liderazgo incorrecto puede tornarse en nacimiento significativo de estrés pues favorece el origen de experiencias prohibidas que dañan la prosperidad de sus colaboradores, y a la vez permite que experimenten indignos niveles de bienestar laboral, opacos horizontes de responsabilidad afectiva y ascendentes niveles de cuestionamientos.

Teoría del Comportamiento Organizacional:

Maslow (1954) manifiesta que la teoría del comportamiento (o teoría behaviorista) organizacional significaba un nuevo enfoque y

acontecimiento en cuanto a la teoría administrativa se trataba. Este comprendía: El punto de vista de las ciencias de la conducta (behavioral sciences approach), el abandono de las perspectivas reguladas de antecesoras teorías (teoría clásica, de las relaciones humanas y de la burocracia) y la admisión de enfoques explicativos y representativos. Así mismo, estudia el movimiento y la eficiencia de las instituciones además del comportamiento de individuos y grupos dentro de las mismas. Es en conclusión ciencia casi independiente e interdisciplinaria.

Como las organizaciones son sistemas cooperativos racionales, estas solo alcanzan sus fines si las personas que la conforman sistematizan y unen esfuerzos para lograr algo que nunca obtendrían individualmente. Por esta razón diré que las organizaciones se caracterizan por dividir racionalmente las labores además de tener categorías determinadas.

El fundamento behaviorista se basa en el proceder o conducta humana, no obstante, el behaviorismo de Watson aportó a la psicología técnicas objetivas y científicas basadas en la demostración práctica, esto opuestamente al subjetivismo imperante de la época, lo que si se respetó al individuo como centro de estudio. Por ello, esta teoría realizó estudios del comportamiento de la persona relacionándolos a componentes exteriores (ambiente, relaciones interpersonales etc.) y componentes íntimos (aprendizaje, estímulo, reacciones de respuesta hábitos etc.)

Así, la motivación humana es el tema principal de esta teoría, pues se convirtió en el campo que recibió mayor contribución.

Conforme transcurren los estudios de la teoría de las relaciones humanas, se aprecia a la persona como un animal complejo proporcionado de una serie de necesidades complicadas y

específicas, orientadas a dinamizar su conducta en dirección a ciertos objetivos personales.

Enfoques del liderazgo

De los Rasgos: Fundamentado en los atributos, su aspecto fundamental radica en el perfil correcto del guía que debe aprovecharse en las instituciones. Por tal motivo estas organizaciones deben localizar individuos poseedores de rasgos de líderes eficaces mediante estrategias de elección como evaluaciones psicológicas, las cuales ubicarían personas para desempeñar cargos lo que haría una organización más efectiva (Kaufmann, 1999).

En general esta perspectiva no considera a los empleados ni a la situación. Sin embargo, ha tenido un apogeo muy significativo entre los años 1920 a 1950, volviendo a renacer desde la década de 1990 y se conserva a la actualidad

Se encuadra intrínsecamente en las designadas “teorías del gran hombre” y apuntan a indiscutibles tipologías sólidas de los individuos (rasgos) distinguiendo a quienes pueden considerarse guías de quienes no lo son (Bass, 1990).

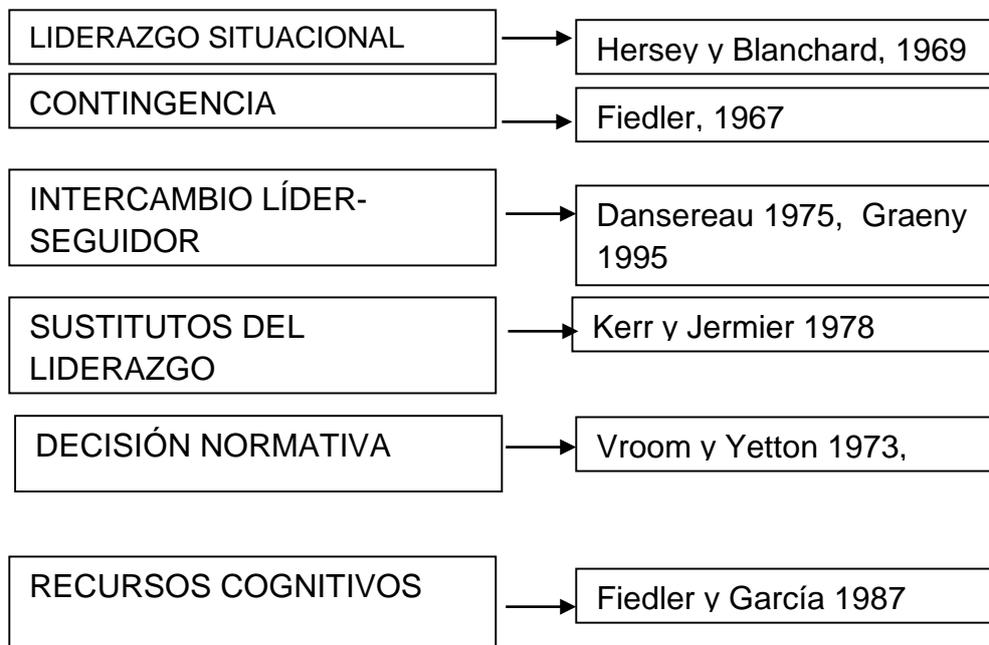
Conductual: Esta escuela tuvo su apogeo imponente desde 1950 hasta 1960. Centra su análisis en los comportamientos de los guías y en la correspondencia de éstas con el liderazgo efectivo. Ohio State University, fue el centro principal de estas investigaciones (Castro, 2007 b).

Estas indagaciones empezaron apreciando la continuidad de los guías y la forma de manifestar sus gestiones: iniciación,

membresía, representación, integración, organización, dominancia, comunicación, reconocimiento y orientación hacia la producción.

Situacional: Basan sus pensamientos en los distintos estándares de comportamiento pudiendo ser positivos en diversas circunstancias pero a la vez específica que una similar conducta no es óptima para todos ellos (Sánchez, 2000)

Por consiguiente, un guía positivo, debe facilitar su estilo de liderazgo de acuerdo a las circunstancias de modo que sus tareas se difundan con efectividad. Destacan en este enfoque las teorías de:



De B. Bass: el liderazgo transformacional y el transaccional: Es el enfoque más actual. Bernard M. es su principal precursor, basó sus fundamentos en doctrinas interesantes sobre el líder bondadoso y transformacional de House y Burns (Bass, 1996).

La totalidad de los estudios acerca de liderazgo transformacional y carismático tratan de las apariencias y comportamientos del guía y las variables situacionales, proporcionando cabida a la

representación más sobresaliente de las disposiciones descritas (Yukl, 1992).

Bass (1996) cree que los guías transformacionales impulsan a sus discípulos para atreverse a enfrentar exitosamente entornos de problemas o de estrés, pues ofrecen confianza y entereza ante la inseguridad. Es un estilo especialmente útil en entornos cambiantes.

Por otro lado, los guías transaccionales difunden y presentan un modo disciplinario y encaminado hacia los resultados útiles en contextos invariables (Bass, 1996).

Estilos de liderazgo

Yataco (2010) señala que se puede entender al estilo de liderazgo, como la característica que presenta un líder, según el dominio que ejerza en sus empleados.

Es la composición de habilidades, rasgos y conductas que los guías emplean cuando se interrelacionan con sus incondicionales (Lussier y Achua, 2002).

Estilos de liderazgo, según el modelo de Bass y Avolio

Mendoza y Ortiz (2006), manifiestan que los guías muestran modelos de comportamiento que adoptan componentes de diferentes estilos de liderazgo.

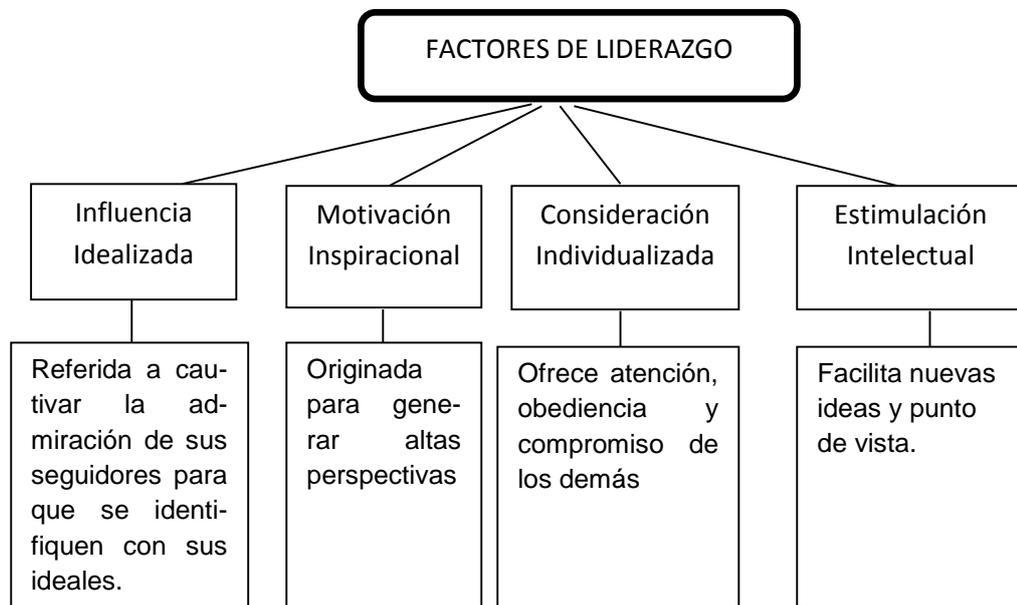
En este trabajo de indagación se utiliza el patrón teórico de Bass y Avolio (1990), quien presenta los estilos de liderazgo siguientes:

Transformacional:

Medina (2010), afirma que el líder transformacional es la interrelación guía – discípulo, buscando de esta manera, las

habilidades para cambiar modos, conquistar un buen desempeño y alcanzar logros previstos. Así mismo, Castro y Lupano (2005) afirman que hay una apreciación en la manera de pensar (creencias), apartando beneficios particulares para conseguir el bien común, dentro de los grupos suministra conexión y consiente que planteen conflictos o desafíos significativos.

Este estilo tiene 4 componentes describen los factores de liderazgo transformacional (Salazar, 2006):



Transaccional:

Basa sus estudios en el trato con el empleado, La certeza se mide por el esfuerzo solicitado por el representante, bajo estricto control de sus ejercicios (Castro y Benatuil, 2007).

Avolio y Bass (1995) expresan esa autoridad basada en el valor: en su forma restaurativa, se concentra en la configuración actual de estándares. En su forma separada, sugiere sentarse bien para que ocurran errores antes de actuar. En su marco dinámico, hay una verificación cercana para detectar errores. En su marco separado o dinámico, se concentra en la prueba distintiva de errores.

Bass (1987), este tipo de administración se describe por factores:

Premios inesperados: se otorga a través de un intercambio con socios, presenta el envío de honores en caso de que cumpla con las normas de ejecución concurrentes. Este tipo de iniciativa enfatiza la iluminación de destinos, estándares de trabajo, empresas y hardware.

Administración por caso especial: la guía solo intenta iluminar los desafíos que encuentra o los que demuestran a sus subordinados; Depende de las actividades correctivas.

Laissez Faire:

Es un estilo de iniciativa que muestra pocos datos con respecto a la introducción y el soporte. Se abstiene de tomar medidas, es alterado y consiente hacer lo que necesita (Mendoza y Ortiz, 2006).

Como lo indicó Fishman (2005), la autoridad que falta se avanza cuando la guía evidente está disponible pero no interrelacionada con sus representantes. Es una iniciativa menos firme.

Avolio y Bass (1995) muestran cómo los pioneros distantes se abstienen de reconocer y elucidar las regiones de posibles problemas, se abstienen de ser incluidos, se crean normas y se logra el control.

Este estilo de autoridad a menudo tiene un impacto adverso en los resultados de las iniciativas.

1.3.2. Compromiso Organizacional

Definición

Barraza y Acosta (2008) y Betanzos y Paz (2007), refieren que son los sentimientos del empleado para interrelacionar los objetivos y valores organizacionales, convirtiéndolo en los lazos cordiales hacia la institución.

Tejada y Arias (2005) manifiestan: Es la influencia recíproca de identidad de una persona con una organización específica, determinada por un reconocimiento, aprobación de objetivos organizacionales y valores para desplegar esfuerzo personal hacia fines organizacionales con el fin de conservar su autenticidad en la institución.

Para Meyer y Allen (1991) es un estado psíquico que orienta a la conexión de personas en la organización. Por lo general, los más comprometidos con ella son más atraídos a quedarse y esforzarse en la ejecución de su labor y a lograr los objetivos institucionales.

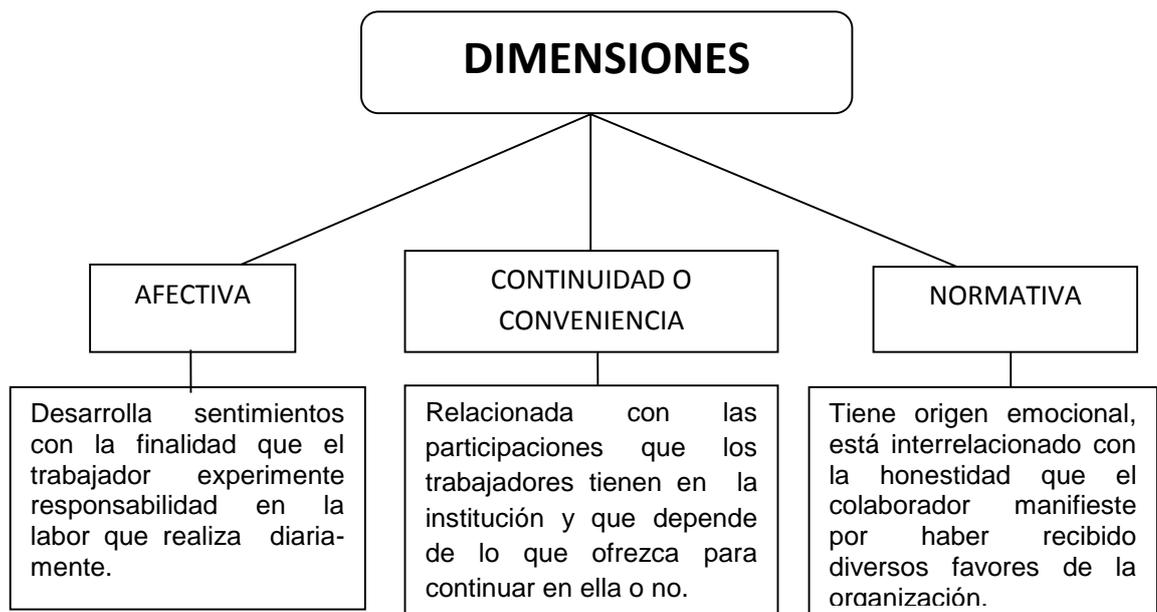
Las reacciones personales de poseer responsabilidad organizacional se convierten en tareas efectivas para desempeñar las reglas de la institución y concebir emociones que lo identifiquen con ella, de este modo se crea agrado propio que será una secuela para lograr efectos positivos y obtener niveles elevados de productividad, confianza e idoneidad (Loli, 2007); todo ello influenciará en la obtención de los objetivos institucionales (Maldonado, Guillén y Carranza, 2012). En consecuencia el trabajador perduraría en la institución (Sánchez, et al., 2007), obviando menos deserción y poco movimiento de trabajadores (Rios, Tellez y Ferrer, 2010).

De esto se desprende que si una organización no cuenta con un compromiso organizacional, el trabajador generaría una labor

infructífera, esto significaría realizar sus acciones con desagrado o solo por no dejar de cumplirlas (Arias, Quintana, Loli y Valera, 2000).

Dimensiones del compromiso organizacional.

Según Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional se basa en tres dimensiones:



Teoría de las relaciones humanas: Mayo (1942).

Anteriormente al perfeccionamiento de la teoría de las relaciones humanas, la administración reposaba íntegramente en principios de la teoría científica de la administración, de Frederick Taylor por un lado, y en los tratados de la administración científica de Henri Fayol, los cuales se fundamentaban en dos puntos clave: el cargo y la estructura organizacional como manera de conseguir la eficacia (Mayo, 1942).

Luego con la aparición del enfoque humanístico, la teoría administrativa soporta una auténtica revolución conceptual, pues se da una trasmisión se da énfasis a las personas que laboran y

forman parte de las instituciones, dejando de lado la forma y la estructura de la organización.

Este nuevo enfoque prioriza sus principios en el hombre y su grupo social, es decir en el aspecto psicológico del ser humano dejando de lado las preocupaciones por la máquina y el método de trabajo que eran principios de la administración clásica.

Cabe señalar que esta teoría aparece en los Estados Unidos y su desarrollo fue posible gracias a la evolución de las ciencias sociales, especialmente de la psicología. Esta teoría tuvo que pasar mucho tiempo sin ser aceptada en Europa, es después de terminada la II Guerra Mundial, que tiene auge debido a que los gobiernos europeos fueron totalitarios, contrariamente a los gobiernos liberales del estado norteamericano.

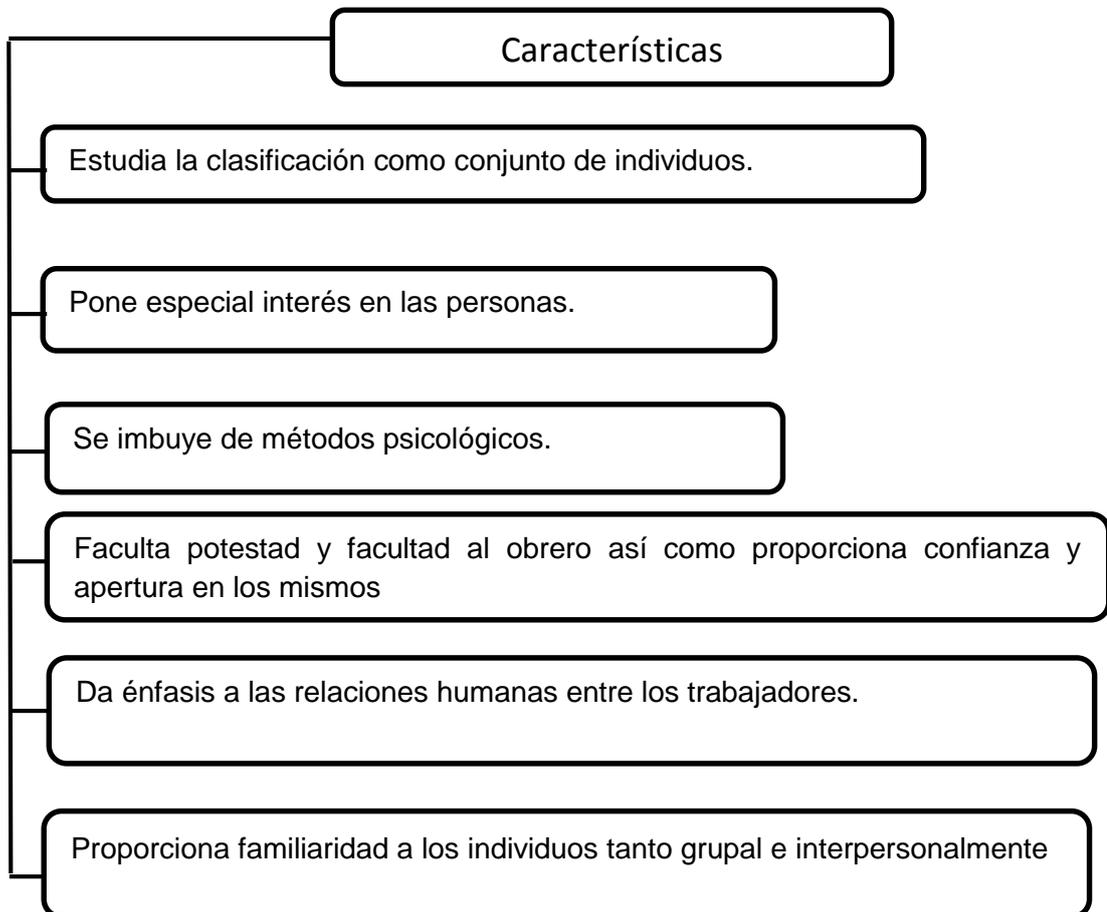
Muchas fueron las personas que apoyaron al nacimiento de esta teoría, pero es necesario citar a George Elton Mayo como máximo representante y fundador. Mayo realizó una conocida experiencia en Hawthorne y escribió volúmenes como "Los Problemas Humanos de una Civilización Industrial" para explicar que el ser humano podía producir mejor si no era tratado como máquina.

Mayo (1942) conjuntamente con John Dewey, escribieron "El Público y sus Problemas" y "Naturaleza y Conducta Humana"; indirectamente grandes colaboradores a esta teoría fueron William James y Morris Viteles, quienes redactaron textos como "Los Principios de la Psicología" y "Psicología Industrial" respectivamente.

Es necesario señalar que estos estudios se producen por la necesidad de conseguir una eficacia en la organización y que los trabajadores y obreros puedan desarrollar sus labores dentro de

una concordia profesional, obstáculo que se presentaba en la teoría clásica, cuyo fin era acrecentar la rentabilidad del negocio sin importarles la explotación de los trabajadores (Mayo, 1942).

Mayo (1942) considera como características las siguientes:



1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 81562, San Mateo - Chapén, 2017?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación fundamenta su justificación teórica en la profundización de la teoría y estilo de liderazgo, habiéndose priorizado la taxonomía de Bernard Bass, quien refiere la existencia de un liderazgo

transaccional, transformacional y el denominado líder ausente o laissez faire (Bass y Avolio, 1995). Es importante señalar que existen pocos trabajos relacionados al estudio del compromiso organizacional, siendo por lo tanto necesario realizar este estudio para mejorar su nivel de manejo y comprensión.

A nivel práctico, los datos recogidos accedieron a delinear, proyectar y establecer esquemas de mediación organizacional situados para desarrollar destrezas de comunicación, motivación, organización y dirección, de acuerdo a las tipologías de los estilos de liderazgo y cómo afectan éstos al compromiso organizacional.

Metodológicamente, se usó dos pruebas psicológicas, el Cuestionario de Estilos de Liderazgo Protocolo (CELID) y la escala de compromiso organizacional.

A nivel social se desea favorecer el progreso del conocimiento sobre la correlación de estas variables con el fin de perfeccionar los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los profesores redundando favorablemente en los educandos y comunidad del Asentamiento Humano San Mateo, del distrito y provincia de Chepén.

1.6. Hipótesis

Alternativa (H_1)

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén.

Nula (H_0)

No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la correlación existente entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 81562, “Juan Vásquez Jiménez” Chepén.

1.7.2. Específicos

- a) Identificar el estilo de liderazgo preponderante en docentes de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén.
- b) Identificar el nivel de compromiso organizacional existente entre docentes de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén.
- c) Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén
- d) Establecer la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en profesores de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén.
- e) Examinar la interrelación de liderazgo transaccional y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén.
- f) Analizar la interrelación liderazgo laissez faire y compromiso organizacional en profesores de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén.

II. MÉTODO

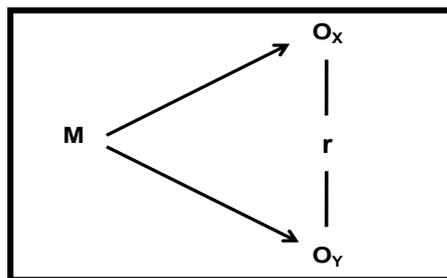
El método utilizado en esta investigación es el Método hipotético deductivo que consiste en emitir hipótesis sobre las posibles soluciones al problema planteado, y comprobar con los datos existentes si éstos están de acuerdo con ellas (Cegarra, 2012)

El enfoque es cuantitativo donde se miden las variables en forma numérica, según el análisis estadístico, con las siguientes características: es secuencial y probatorio, se plantea un problema de estudio delimitado y concreto, la recolección de datos está fundamentado en la medición, los datos se presentan en forma numérica para ser analizados estadísticamente, se analizan a la luz de la teoría y busca ser lo más objetiva posible (Hernández 2010).

2.1. Diseño de investigación.

Para comprobar la hipótesis se considera el diseño de contrastación, denominado diseño descriptivo correlacional. (Hernández y otros, 2006),

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

O_x y O_y = Estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

r = Nivel de correlación entre las dos variables.

2.2. Variables, Operacionalización:

Variable 01: Estilos de liderazgo: Es la composición de rasgos, habilidades y conductas que los guías utilizan cuando se interrelacionan con sus incondicionales (Bass y Avolio, 1990).

Variable 02: Compromiso organizacional: Es un estado Psíquico que orienta a la conexión con la organización. Por lo general, lo más comprometidos con ella son más atraídos a mantenerse y esforzarse en la ejecución de su labor y a lograr los objetivos institucionales. (Meyer y Allen, 1991).

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01: Estilos de liderazgo	El estilo de liderazgo es la composición de rasgos, habilidades y conductas que los guías utilizan cuando se interrelacionan con sus incondicionales (Bass y Avolio, 1990).	Esta variable se operacionalizó a través de sus dimensiones con los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire. Para su evaluación se utilizó un cuestionario de estilo de liderazgo.	Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada. • Estimulación inspiracional. • Respeto Individualizado. • Motivación intelectual. 	Ordinal
			Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente. • Gestión por excepción. • Confianza en relación al esfuerzo del subordinado. • Control estricto de actividades 	
			Laissez faire (dejen hacer, dejen pasar)	<ul style="list-style-type: none"> • Evasión de toma de decisiones. • Permisividad de actividades de subordinados. • Escasa capacidad de dirección y motivación. • Resultados deficientes. 	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 02: Compromiso organizacional	Es un estado Psíquico que orienta a la conexión con la organización. Por lo general, los más comprometidos con ella son más atraídos a mantenerse y esforzarse en la ejecución de su labor y a lograr los objetivos institucionales. (Meyer y Allen, 1991).	Esta variable se operacionalizó a través de sus componentes: afectivo, normativo y continuo. Para su evaluación se consideró el cuestionario de compromiso organizacional.	Componente afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del disfrute dentro de la organización. • Significación del trabajo. • Comodidad dentro de la organización. 	Ordinal
			Componente normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Obligado a mantenerse en la organización • Experiencias del individuo. • Socialización organizacional 	
			Componente continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Aportes que los trabajadores reciben en la institución. • Falta de alternativas de empleo. • Percepción del “costo - beneficio”. 	

2.3. Población y muestra

Población

Compuesta por un grupo de personas con características comunes y que estuvo delimitado por el espacio temporal, espacial y las unidades de análisis (Sánchez, 2006). En este estudio estuvo conformado por el Personal Docente de la I.E. N° 81562.

Distribución de población investigada:

TABLA N° 01
POBLACIÓN: PERSONAL DOCENTE
I.E. N° 81562 “JUAN VÁSQUEZ JIMÉNEZ” DE SAN MATEO - CHEPÉN, 2017

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	AGENTES	TOTAL
I.E. N° 81562 – San Mateo	Profesores	18
Total		18

Fuente : CAP. I.E. N° 81562, San Mateo, del distrito y provincia de Chepén 2017

Muestra

La muestra estuvo constituida por el subconjunto representativo de la población (Sánchez, 2006). En el presente estudio la selección de la muestra fue no probabilística de tipo única (todos los elementos). El total de la muestra fue de 18 agentes educativos, conforme se aprecia en la tabla siguiente:

TABLA N° 02
MUESTRA: PERSONAL DOCENTE
I.E. N° 81562, DE SAN MATEO - DE CHEPÉN, 2017

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	AGENTES	TOTAL
I.E. N° 81562 – San Mateo	Profesores	18
Total		18

Fuente : CAP. I.E. N° 81562, San Mateo, del distrito y provincia de Chepén, 2017

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validez y confiabilidad

Técnicas

Hernández (2006), Se relaciona con la manera cómo se recogen los datos. En este estudio se empleó:

Encuesta.- Es una forma estandarizada para obtener información de datos que posteriormente se analizarán (Díaz de Rada, 2001).

Instrumentos

Según Sánchez (2006), son soportes físicos donde se anota la indagación. En este estudio emplearemos:

Cuestionario:

Según Casas et al. (2003) el cuestionario es el instrumento primordial usado en la exploración por encuestas.

Escala para los estilos de liderazgo.- Basada en la observación estructurada, planificada con antelación en los apartados que se desean observar. Permiten una amplia escala de evaluación desde niveles óptimos a la comprobación de la necesidad de refuerzos.

Este tipo de escalas son más complejas que las listas de cotejo porque involucran una distinción más precisa por parte del profesor para fijar los valores convenientes.

Se utilizó el modelo CELID de Castro, Nader y Casullo (2004).

Escala para el compromiso organizacional.- Se utilizó la escala de compromiso organizacional adecuado por Chota (2011)

Validación

El instrumento escala para los estilos de liderazgo fue elaborado por el Mg. Castro Solano, Nader y Casullo y adaptado por el investigador para el presente estudio. Para ello se entregó a cada especialista los instrumentales bosquejados, con su concerniente ficha técnica y matriz de aprobación para el análisis concerniente de cada ítem (05 expertos).

El instrumento escala para el compromiso organizacional fue elaborado por la Mg. Shirley Chota García y adaptado por el investigador. Para ello se entregó a cada especialista los instrumentales bosquejados, con su concerniente ficha técnica y matriz de aprobación para el análisis concerniente de cada ítem (05 expertos). El plan piloto tuvo una duración de un mes aproximadamente.

Validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Estilo Transformacional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Estilo Transaccional	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Estilo laissez faire	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validé
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento o índice general							15	0.99	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Estilo Transformacional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Estilo Transaccional	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validé
Estilo laissez faire	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento o índice general							15	0.99	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA

Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Estilo Transformacional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Estilo Transaccional	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	15	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Estilo laissez faire	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	21	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento o índice general							15	0.98	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ	JUEZ	JUEZ	JUEZ	JUEZ	Total (S)	V. Aiken	validez por ítems

		1	2	3	4	5	Sumatoria de acuerdo	S/ (n (c-1))	ESCALAS
Afectivo	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Normativo	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	13	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Contínuo	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	21	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: validez del instrumento o índice general							15	0.98	Fuerte validez

validez de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ	JUEZ	JUEZ	JUEZ	JUEZ	Total (S)	V. Aiken	validez por ítems

		1	2	3	4	5	Sumatoria de acuerdo	S/ (n (c-1))	ESCALAS
Afectivo	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Normativo	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	13	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Contínuo	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: validez del instrumento o índice general							15	0.98	Fuerte validez

validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ	JUEZ	JUEZ	JUEZ	JUEZ	Total (S)	V. Aiken	validez por ítems

		1	2	3	4	5	Sumatoria de acuerdo	S/ (n (c-1))	ESCALAS
Afectivo	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Normativo	9	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	2	3	14	0.93	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Contínuo	17	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	18	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	19	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	20	3	3	3	2	2	13	0.87	Aceptable validez
	21	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	22	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	23	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	24	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: validez del instrumento o índice general							15	0.98	Fuerte validez

Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente de “Alfa de Cronbach” en el programa estadístico SPSS, versión 22. El resultado fue el siguiente:

Estilo de liderazgo.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	24

Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.704	24

2.5. Método de análisis de datos

Para mostrar y procesar los resultados se utilizaron las siguientes técnicas: Tabulación (tablas de frecuencia), Gráficos estadísticos (barras de frecuencia), Tablas de análisis estructural de datos (Medidas de centralización y dispersión).

En el análisis e interpretación de los datos se emplearon: Medida Estadística de Centralización (La Media), Medidas de Dispersión (La varianza, desviación estándar y el coeficiente de variación), Coeficiente de Correlación de Pearson.

2.6. Aspectos éticos

Consentimiento de la Institución: Solicité a la dirección de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez”- San Mateo, del distrito y

provincia de Chepén, la autorización para la ejecución de la investigación, promoviendo la participación voluntaria de los involucrados.

Confidencialidad: La finalidad de la investigación fue estrictamente académica.

Libre participación: Se buscó la participación sin presión alguna, haciendo hincapié la importancia del estudio para motivar su libre participación.

Anonimidad: Con la finalidad de proteger los derechos de los participantes, las escalas se aplicaron de manera anónima, asegurando la privacidad del estudio.

Todo esto dentro del marco de la ética profesional, personal e institucional.

III. RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 3

Estilo de Liderazgo de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén-2017

VARIABLE 1	N°	%
ESTILO DE LIDERAZGO		
TRANSFORMACIONAL	7	38,9
TRANSACCIONAL	5	27,8
LAISSEZ FAIRE	6	33,3
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario de Estilo de Liderazgo, Chepén – 2017

Comentario: El 38,9% de los docentes tienen un estilo de liderazgo transformacional, el 27,8% tienen un estilo transaccional, en tanto que un 33,3% de docentes obtienen un estilo laissez faire. Determinándose que el estilo de liderazgo predominante en la I.E “Juan Vásquez Jiménez” es el transformacional (38,9%).

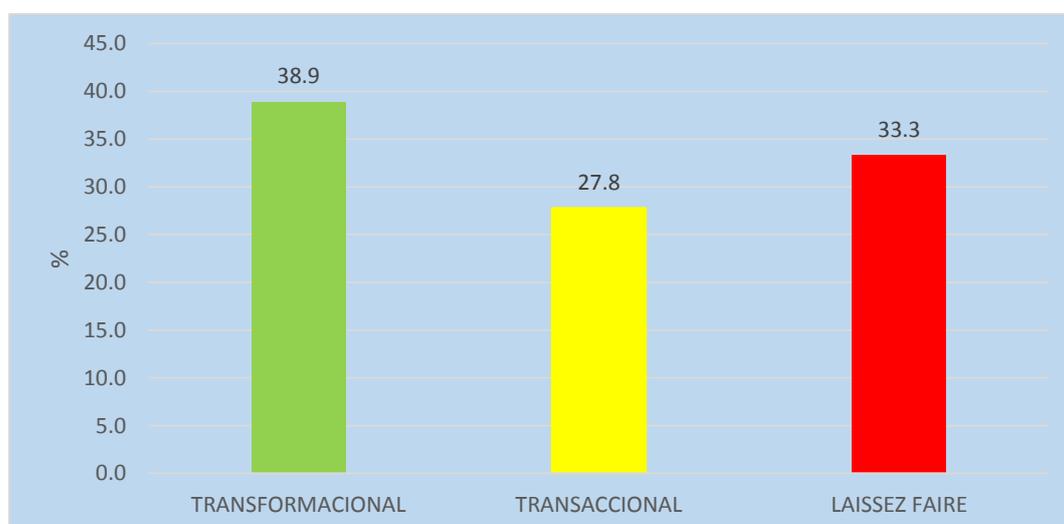


Figura 1: Estilo de Liderazgo de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén-2017

Tabla 4

Dimensiones de los Estilos de Liderazgo de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén-2017

DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
TRANSFORMACIONAL			
Bajo	8 - 13	0	0.0
Medio	14 - 19	16	88.9
Alto	20 - 24	2	11.1
TRANSACCIONAL			
Bajo	8 - 13	3	16.7
Medio	14 - 19	12	66.7
Alto	20 - 24	3	16.7
LAISSZ FAIRE			
Bajo	8 - 13	4	22.2
Medio	14 - 19	12	66.7
Alto	20 - 24	2	11.1
TOTAL		18	100

Fuente: Cuestionario de Estilos de Liderazgo, Chepén – 2017

Comentario: El 88,9% de los docentes obtienen nivel medio de liderazgo transformacional, el 11,1 tienen nivel alto; el 16,7% de los docentes obtienen nivel bajo de liderazgo transaccional, el 66,7% tienen nivel medio y el 16,7% obtienen nivel alto; el 22,2% de los docentes obtienen nivel bajo de liderazgo laissez faire y el 66,7% tienen nivel medio y el 11,1 tienen nivel alto. Determinándose que las dimensiones del estilo de liderazgo de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén es promedio de nivel medio.

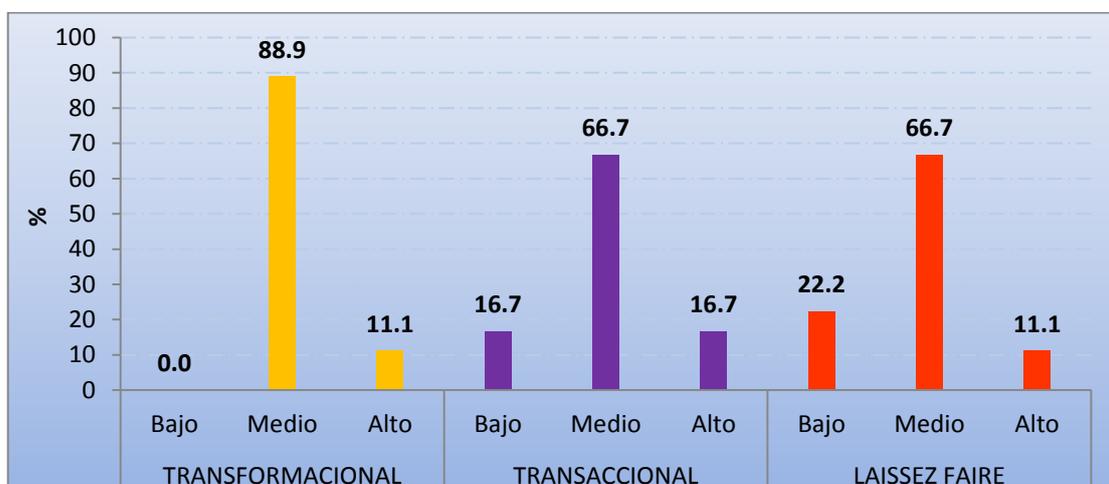


Figura 2: Dimensiones de los estilos de liderazgo de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén-2017

Tabla 5

Dimensiones del compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén-2017

VARIABLE 2	Escala	N°	%
COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
Bajo	24 – 40	0	0.0
Medio	41 – 57	16	88,9
Alto	58 – 72	2	11,1
TOTAL		18	100

Fuente: Cuestionario de compromiso organizacional, Chepén-2017.

Comentario: El 88,9% de los profesores obtienen un nivel medio en su compromiso organizacional, en tanto que un 11,1% obtienen un nivel alto. Determinándose que el compromiso institucional predominante en la I.E “Juan Vásquez Jiménez” es el nivel medio (88,9%).



Figura 3: Dimensiones de compromiso Organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén-2017

Tabla 6

Dimensiones de Compromiso Organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén-2017

DIMENSIONES	ESCALA	N°	%
AFECTIVA			
Bajo	8 - 13	0	0.0
Medio	14 - 19	17	94.4
Alto	20 - 24	1	5.6
NORMATIVO			
Bajo	8 - 13	2	11.1
Medio	14 - 19	14	77.8
Alto	20 - 24	2	11.1
CONTINUIDAD			
Bajo	8 - 13	3	16.7
Medio	14 - 19	13	72.2
Alto	20 - 24	2	11.1
TOTAL		18	100

Fuente: Cuestionario del compromiso organizacional, Chepén - 2017.

Comentario: El 94,4% de los docentes obtienen nivel medio en la dimensión afectiva y el 5,6% tienen nivel alto; el 11,1% de los docentes obtienen nivel bajo en la dimensión normativo, el 77,8% tienen nivel medio y el 11,1 tiene un nivel alto; el 16,7% de los docentes obtienen un nivel bajo en la dimensión continuo, el 72,2% obtienen nivel medio y el 11,1% tienen nivel alto. Determinándose que las dimensiones del compromiso organizacional de los profesores de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén presentan un promedio de nivel medio.

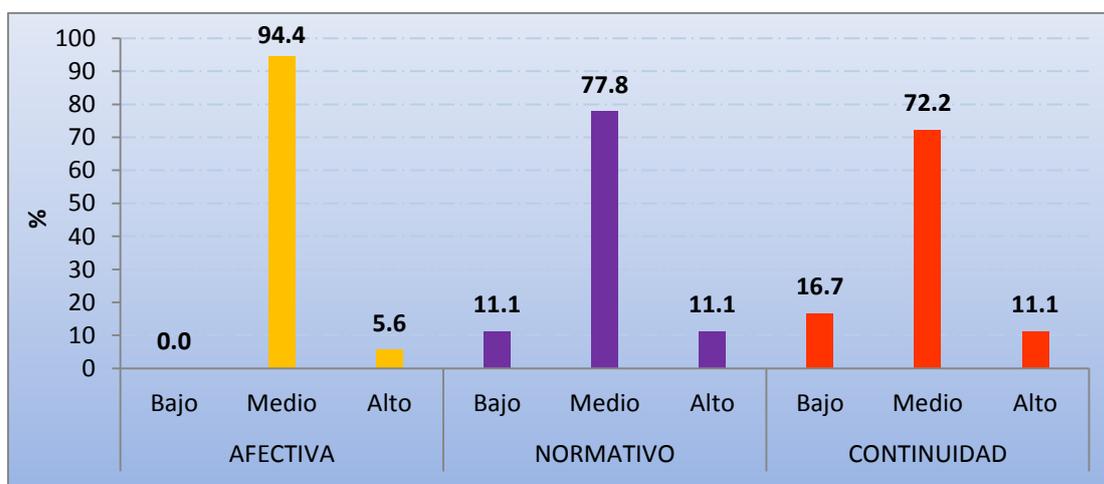


Figura 4: Dimensiones del compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén-2017

Tabla 7

Los estilos de liderazgo y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén – 2017

		Estilos de Liderazgo	Compromiso Organizacional
EstilLiderazgo	Correlación de Pearson	1	0,945*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
CompOrganizacional	Correlación de Pearson	0,945*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

Fuente: Cuestionario de estilos de liderazgo y compromiso organizacional, Chepén - 2017.

Comentario: El coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,945$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esta menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que los estilos de liderazgo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén.

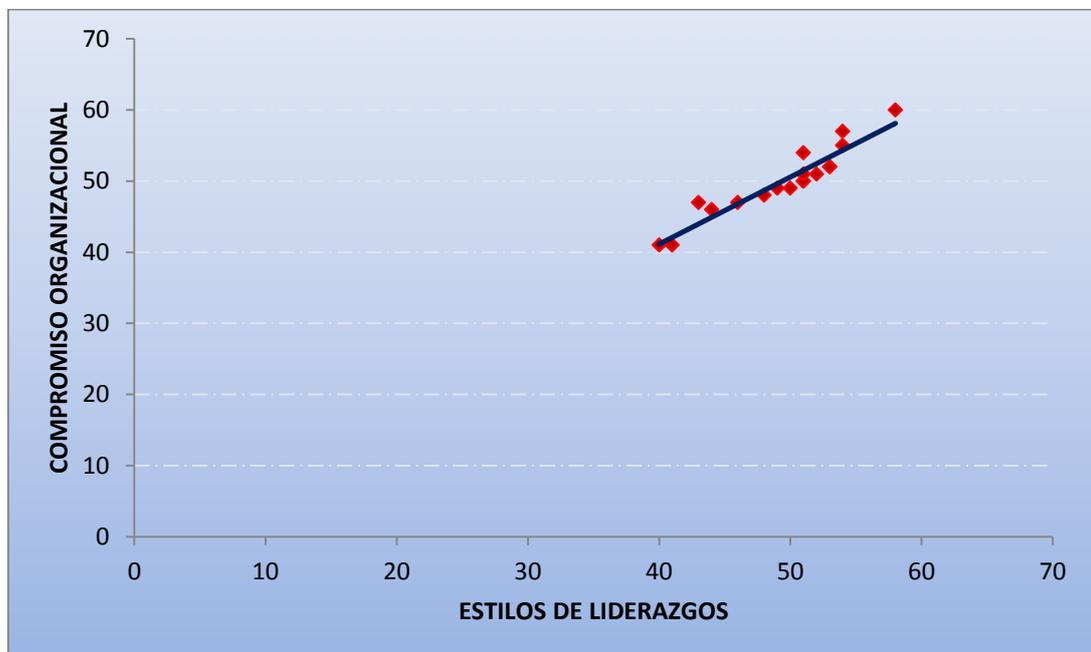


Figura 5: Los estilos de liderazgo y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén - 2017

Tabla 8

El estilo transformacional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén – 2017

		Transformacional	Compromiso Organizacional
Transformacio nal	Correlación de Pearson	1	0,528
	Sig. (bilateral)		,024
	N	18	18
CompOrganiza cional	Correlación de Pearson	0,528	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	18	18

Fuente: Cuestionario de estilos de liderazgo y compromiso organizacional, Chepén - 2017.

Comentario: El coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,528$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,024$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) quiere decir que el estilo transformacional se relaciona moderadamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén.

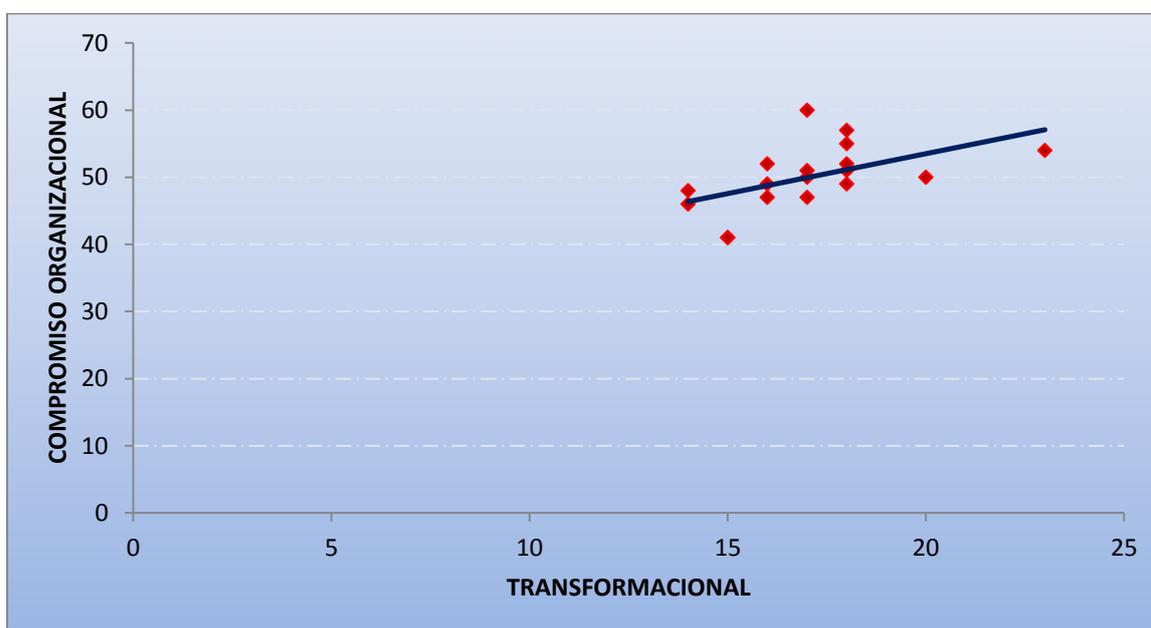


Figura 6: El estilo transformacional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén – 2017

Tabla 9

El estilo transaccional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén – 2017

		Transaccional	Compromiso Organizacional
Transformacio nal	Correlación de Pearson	1	0,679**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	18	18
CompOrganiza cional	Correlación de Pearson	0,679**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	18	18

Fuente: Cuestionario de estilos de liderazgo y compromiso organizacional, Chepén - 2017.

Comentario: El coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,679$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) quiere decir que el estilo transaccional se relaciona moderadamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén.

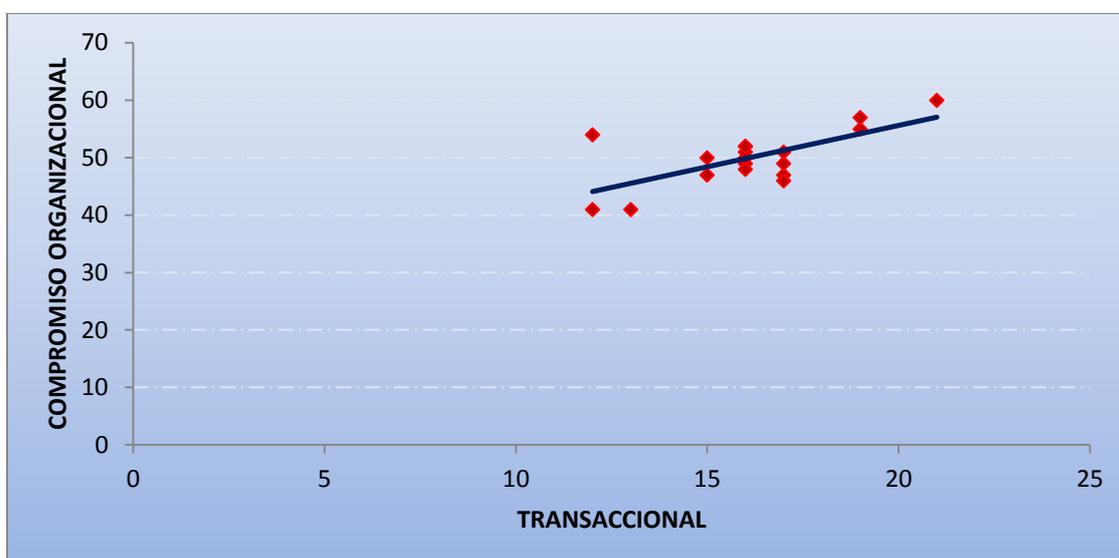


Figura 7: El estilo transaccional y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez”, Chepén - 2017

Tabla 10

El estilo laissez faire y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez”, Chapén – 2017

		Laissez Faire	Compromiso Organizacional
LaissezFaire	Correlación de Pearson	1	0,679
	Sig. (bilateral)		,002
	N	18	18
CompOrganiza cional	Correlación de Pearson	0,679	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	18	18

Fuente: Cuestionario de estilos de liderazgo y compromiso organizacional, Chapén - 2017.

Comentario: El coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,679$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) quiere decir que el estilo laissez faire se relaciona moderadamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chapén.

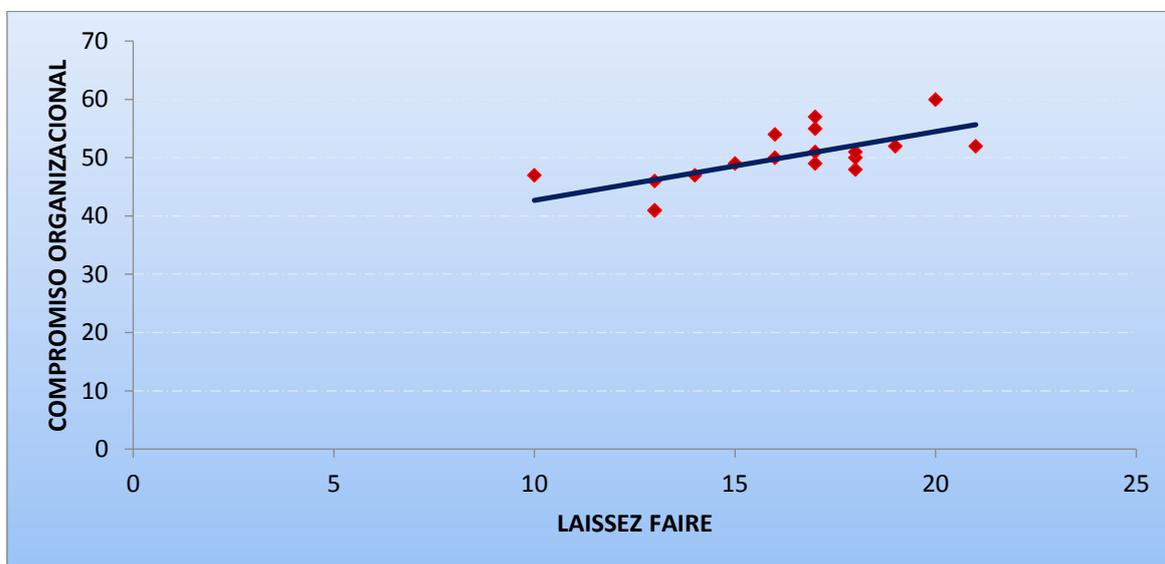


Figura 8: El estilo laissez faire y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez”, Chapén – 2017

IV. DISCUSIÓN

En la presente, se analiza y argumenta la correlación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa N° 81562, “Juan Vásquez Jiménez” Chepén, para ello se analizan los resultados estadísticos obtenidos en concordancia con los objetivos de la investigación, avanzando de lo general a lo particular. El primer objetivo base de la discusión, es: determinar la correlación existente entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 81562, “Juan Vásquez Jiménez” Chepén. Los resultados indican el nivel de correlación es $R = 0,945$ (existiendo una correlación fuerte) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esta menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén (Tabla N° 5). Esto se explica porque los estilos de liderazgo lo conforman los rasgos, habilidades y conductas que los guías utilizan cuando se interrelacionan con sus incondicionales (Lussier y Achua, 2002) y el compromiso institucional es un estado Psíquico que orienta a la conexión con la organización. Por lo general, los más comprometidos con ella son más atraídos a mantenerse y esforzarse en la ejecución de su labor y a lograr los objetivos institucionales. (Meyer y Allen, 1991). En este contexto se coincide con Loza (2014), quien, en un estudio correlacional se planteó determinar la correlación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional de los profesores de la institución educativa particular “Simón Bolívar” en una población de 100 docentes concluyendo que existe una correlación significativa entre las variables antes mencionadas. Así mismo se coincide con Aluán y López (2012), quienes, en un estudio correlacional, se plantearon determinar la correlación que existe entre el liderazgo de los profesores y la práctica de valores morales de los estudiantes del 6° grado de primaria de las instituciones del Alto Trujillo en una población de 333 educandos del 6° grado de primaria y 12 educadores de 4 instituciones educativas concluyendo que existe una relación significativa entre las variables antes mencionadas.

En cuanto al objetivo, identificar el estilo de liderazgo en docentes de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chapén, se observa que el 38,9% de los docentes tienen un estilo de liderazgo transformacional, el 27,8% tienen un estilo transaccional, en tanto que un 33,3% de docentes obtienen un estilo laissez faire. Determinándose que el estilo de liderazgo predominante en la I.E “Juan Vásquez Jiménez” es el transformacional (38,9%). por lo que esto demuestra actitudes con cierta pertinencia en los directivos de la institución, concordando con Medina (2010) quien afirma que el liderazgo transformacional es la interrelación guía – discípulo, buscando de esta manera, las habilidades para concebir cambios en cualidades, obtener un buen desempeño y la eficacia de logros pronosticados. Así mismo, Castro y Lupano (2005) afirman que coexiste virtud en maneras de pensar (creencias), apartando intereses particulares para conseguir bienestar común, dentro de los grupos suministra conexión y consiente que planteen conflictos o desafíos significativos.

Analizando el siguiente objetivo: Identificar el nivel de compromiso organizacional preponderante en profesores de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chapén, observamos que el 88,9% de los docentes obtienen un nivel medio en su compromiso organizacional, en tanto que un 11,1% de docentes obtienen un nivel alto. Determinándose que el compromiso institucional predominante en la I.E “Juan Vásquez Jiménez” es el nivel medio (88,9%). Esto se explica porque existen ciertos problemas en la habilidad para identificarse con la institución de algunos docentes, comprobando lo que Tejada y Arias (2005) refieren que es la influencia recíproca de la identidad de una persona con una organización específica, determinada por un reconocimiento, aprobación de fines institucionales y valores para desplegar atrevimiento personal hacia fines organizacionales con el fin de conservar su membresía en la institución. También Meyer y Allen (1991) refieren que es un estado psíquico que orienta a la conexión de personas en la organización. Por lo general, los más comprometidos con ella son más atraídos a quedarse y esforzarse en la ejecución de su labor y a lograr los objetivos institucionales.

De igual manera en el objetivo: Establecer la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en profesores de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén, observamos que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,528$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,024$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) quiere decir que el estilo transformacional se relaciona moderadamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén, además se observa que el 88,9% de los docentes obtuvieron nivel medio de liderazgo transformacional y el 11,1 obtuvieron nivel alto.

Otro objetivo materia de discusión es: Examinar la interrelación de liderazgo transaccional y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,679$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) quiere decir que el estilo transaccional se relaciona moderadamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén, además el 16,7% de los docentes obtuvieron nivel bajo de liderazgo transaccional, el 66,7% el nivel medio y el 11,1% obtuvieron nivel alto.

Finalmente en cuanto al objetivo: Analizar la interrelación liderazgo laissez faire y compromiso organizacional en profesores de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,679$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) quiere decir que el estilo laissez faire se relaciona moderadamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén, además el 22,2% de los docentes obtuvieron nivel bajo de liderazgo laissez faire y el 66,7% el nivel medio y el 11,1 obtuvieron el nivel alto

V. CONCLUSIONES

Se identificó correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,945$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esta menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén.

Se identificó correlación moderada entre el estilo transformacional y el compromiso organizacional por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,528$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,024$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) quiere decir que el estilo transformacional se relaciona moderadamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén.

Se identificó correlación moderada entre el estilo transaccional y el compromiso organizacional por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,679$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) quiere decir que el estilo transaccional se relaciona moderadamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén.

Se identificó correlación moderada entre el estilo laissez faire y el compromiso organizacional por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,679$ (existiendo una correlación moderada) con nivel de significancia $p = 0,002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) quiere decir que el estilo laissez faire se relaciona moderadamente con el compromiso organizacional de los profesores de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén.

VI. RECOMENDACIONES

Analizar los resultados de la presente investigación con la finalidad de formular alternativas estratégicas para desarrollar los estilos de liderazgo pertinentes y mejorar el compromiso organizacional.

Los estilos de liderazgo deben ser tomados en cuenta en el trabajo realizado por los profesores para fortalecer el compromiso organizacional y de esta manera lograr los objetivos institucionales.

Sugerir a la Dirección de la Institución Educativa elaborar instrumentos de planificación, que sirvan para analizar los resultados y sirvan para identificar la problemática referida a los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, con la finalidad de garantizar la calidad en el proceso educativo que la institución oferta.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, M., y Morales, M. (2007). *Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios*. Revista de Psicología, 58.
- Aluán, R., López, J. (2012). *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos de 6° grado de las instituciones educativas del alto Trujillo-El Porvenir*. Tesis de maestría en gestión educativa. Universidad César Vallejo.
- Arias, F. , Valera, D. , Loli, A. y Quintana, M. (2000). *El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo*.
- Avolio, B. y Bass, B. (1995). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Romania: Mindgarden, Inc.
- Barraza, A. y Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Innovación Educativa, 20 - 35.
- Bass, B. , Avolio, B. y Jung, D. (1990). *The Components of transformacional and Transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire*. Journal of occupational and organizational Psychology. 1° edition.
- Bass, B. , Avolio, B. y Jung, D. (1999). *Re-examining the Components of transformacional and Transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire*. Journal of occupational and organizational Psychology, 441-462.
- Bass. B. (1996). *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional, aprendiendo a compartir la visión*. New York: Mc Graw Hill.

- Bass, B. (1990). *Manual de liderazgo: Una encuesta de teoría e investigación*. New York: Free Press.
- Bass, B. (1987). *La ética del liderazgo transformacional*. New York. Academia de prensa de Liderazgo
- Berrios, E. (2012). *El liderazgo de los directivos docentes y su asociación con el desarrollo institucional: El caso de los Centros de Educación Media del Municipio de San Francisco de Yojoa*. Tesis de maestría en educación. México: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- Betanzos, N y Paz, F. (2007). *Análisis Psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Anales de Psicología, 207 - 215.
- Casas Anguita J. , J.R. Repullo Labrador y J. Donado Campos. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Editorial Atención Primaria.
- Castro. (2007 a). *Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito*. Anales de Psicología, 216 - 225.
- Castro. (2007 b). *Teoría y evaluación del liderazgo*. Argentina: Ediitorial Paidós.
- Castro, A. y Lupano, M. (2005). *Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida*. Boletín de Psicología, 89 - 109.
- Castro, A. y Benatuil, D. (2007). *Estilos de Liderazgo y Conocimiento tácito*. Anales de Psicología. 216 - 225.
- Castro, A. , Nader, M. y Casullo (2004). *La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina*. Revista de psicología, Universidad católica del Perú, 22(1), 64-88.

- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de la Investigación científica y tecnológica*. Madrid, España
- Chota, S. (2011). *Asociación entre los tipos de compromiso organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la unidad de gestión educativa San Martín*. (Tesis para licenciatura). Universidad César vallejo, Tarapoto-Perú.
- Díaz de Rada, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionario para la investigación comercial*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Fishman, D. (2005). *El Líder Transformador*. Prisa: Lima.
- Gonzales, O. , Gonzales, O. , Ríos, G. y León, J. (2013). *Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario*. Revista de Estudio Interdisciplinar en Ciencias Sociales, 355 - 371.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana
- Hernández R., Fernández C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Tesis de Maestría en Psicología. Bogotá. Universidad Católica de Colombia.
- Kaufmann, A. (1999). *Líder global: en la vida, en la empresa*. Madrid: Universidad de Alcalá.

- Loli, A. (2007). *Compromiso Organizacional de los trabajadores de una universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. Revista IIPSI, 37-67.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto*. Tesis de maestría en psicología. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Lussier, R. y Achua, C. (2002). *Liderazgo. Teoría, aplicaciones y desarrollo de habilidades*. México: Thomson Learning.
- Maldonado, S. , Guillén, A. y Carranza, R. (2012). *El Compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública*. Revista internacional y Finanzas. 135-142.
- Maslow, A (1954). *Motivation and personality*. Nueva york. Harpet y row
- Mayo, E. (1942) *Human Relations historiography in: Management & Organizational History*, A Life Story Quartet, London 1984
- Medina, P. (2010). *El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*. Tesis de maestría en educación. Lima: Universidad Pontificia Católica del Perú.
- Meehan, E. (1995). *Introducción al pensamiento crítico*. México: Editorial Trillas.
- Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Revista Facultad de Ciencias Económicas, 118 - 134.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Una conceptualización de tres componentes del compromiso humano*. Resource Management Erview, 61-89.

- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011*. Tesis de maestría en educación. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pedraja y Rodríguez. (2008). *Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes, pequeñas y medianas empresas privadas*. Revista de Ciencias Sociales, 20 - 29.
- Pedraja, L. (2004). *Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas*. Revista: Revista Facultad de Ingeniería, 63 - 73.
- Pérez, J. (2011). *Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico*. Revista de Psicología del Trabajo del Trabajo y de las Organizaciones, 17 - 29.
- Proyecto Educativo Institucional (2017). Institución Educativa N° 81562 "Juan Vásquez Jiménez". San Mateo-Chepén.
- Rios, M. , Tellez, M. y Ferrer, J. (2010). *El empowerment como predictor del Compromiso Organizacional en las Pymes*. Enseñanza e Investigación en Psicología, 103 - 125.
- Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que apenden? UNI revista*, 1 - 12.
- Sánchez, J., Lanero, A. Yurebaso, A. y Tejero, B. (2007). *Cultura y desfases Culturales de los equipos de trabajo implicaciones para el compromiso organizacional*. Psicothema, 218-224.
- Sánchez, E. (2000). *Teoría del liderazgo situacional en la administración local: Validez del modelo*. España: Psicothema.
- Sánchez, H. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos

Tejada, J. y Arias, F. (2005). *Prácticas Organizacionales y el Compromiso de los trabajadores hacia la Organización*. Enseñanza e investigación en Psicología. 295-309.

Vásquez, D. (2012). *Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de la Perla-Callao*. Tesis de maestría en educación. Lima: Universidad San Ignacio de Lima.

Yataco, H. (15 de 09 de 2010). *Scribd.com*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/37104842/Enfoques-Del-Liderazgo>

Yukl, G. y. (1992). *Teoría e investigación en organizaciones*. California: Palo Alto.

ANEXOS

ANEXO 1

FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario para determinar Estilos de Liderazgo

Autor: Castro Solano, Nader y Casullo.

Adaptación: RAMOS IMÁN, César Manuel.

Aplicación: Individual, colectivo.

Ámbito de aplicación: Docentes de la I.E. N° 81562

Duración: 15 minutos

Objetivo: Determinar el estilo de liderazgo predominante en una I.E. de Chepén, 2017.

Este cuestionario recoge los aportes de Bass y Avolio (1990) quienes refieren que los estilos de liderazgo se basa en tres dimensiones: Transformacional, transaccional, Laissez faire.

Transformacional: Son los líderes que logran que sus seguidores vean más allá de sus propios intereses y que ejercen un profundo y extraordinario efecto sobre ellos.

Transaccional: Son los líderes que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de las metas establecidas aclarando los roles y las tareas.

Laissez Faire: Son los líderes pasivos, evita identificar y clarificar las áreas de problemas potenciales, evitan involucrarse, establecer normas y controlar resultados.

CUESTIONARIO DE ESTILO DE LIDERAZGO

Estimado Docente:

Agradezco su colaboración por su aporte a la presente investigación relacionada a describir su estilo de liderazgo, tal como es percibida por Ud.

Instrucciones: A continuación se le presentan una serie de afirmaciones acerca del liderazgo. Por favor, marque con una X la opción que considere correcta.

NUNCA
1

A VECES
2

SIEMPRE
3

Nº	ITEMS	OPCIONES		
		1	2	3
1.	Hablo de forma optimista sobre el futuro de mí organización.			
2.	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo.			
3.	Mi presencia tiene poco efecto en el rendimiento de equipo.			
4.	Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos.			
5.	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.			
6.	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mi			
7.	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado			
8.	En las actividades solo me interesa resultados.			
9.	Intervengo para resolver problemas.			
10.	Les doy charlas para motivarlos			
11.	Tomo decisiones ante las dificultades que se presenten.			
12.	Ayudo a mejorar sus capacidades			

Nº	ITEMS	OPCIONES		
		1	2	3
13.	Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos			
14.	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.			
15.	Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.			
16.	Estoy presente cuando surge un problema.			
17.	Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo			
18.	Dejo que mis colegas decidan por mí.			
19.	Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación			
20.	Les digo cómo se deben hacer las cosas			
21.	El dejo que siga haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino me parece introducir cambios.			
22.	Comunico regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos.			
23.	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo			
24.	Así hagan mal el trabajo, los dejo avanzar.			

VALORACIÓN:

Nunca (N)	A Veces (AV)	Siempre (S)
1	2	3

ESCALA:

Bajo	Medio	Alto
24 - 40	41 - 57	58 - 72

FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario para determinar Compromiso Organizacional

Autor: Shirley Chota García (2011)

Adaptación: RAMOS IMÁN, César Manuel.

Aplicación: Individual, colectivo.

Ámbito de aplicación: Docentes de la I.E. N° 81562

Duración: 15 minutos

Objetivo: Evaluar el nivel de compromiso organizacional.

Este cuestionario recoge los aportes de Meyer y Allen (1991) quienes refieren que el compromiso organizacional se basa en tres dimensiones: Afectivo, normativo, continuo.

Afectivo:

Desarrolla sentimientos con la finalidad que el trabajador experimente responsabilidad en la labor que realiza diariamente.

Normativo:

Tiene origen emocional, está interrelacionado con la honestidad que el colaborador manifiesta por haber recibido diversos favores de la organización.

Continuidad:

Relacionada con las participaciones que los trabajadores tienen en la institución y que depende de lo que ofrezca para continuar en ella o no.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado Docente:

Agradezco su colaboración por su aporte a la presente investigación relacionada al compromiso organizacional hacia esta institución educativa.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Debe completarse un cuestionario por cada docente.
2. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
3. No deje preguntas sin contestar
4. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3				
Nº	ITEMS				OPCIONES		
					1	2	3
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						
1.	Disfruto platicando de mi organización con otras personas.						
2.	Tengo la obligación de permanecer en la institución						
3.	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para este organización es que dejarlo requeriría considerables sacrificios personales						
4.	Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.						
5.	Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización						
6.	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora.						
7.	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.						
8.	Me siento como parte de una familia en esta institución.						
9.	Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.						
10.	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.						
11.	Tengo una sensación de deuda con mí institución.						
12.	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización						

Nº	ITEMS	OPCIONES		
		1	2	3
13.	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.			
14.	Si en caso me ofreciera otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por la experiencia en esta organización.			
15.	Siento apego emocional a esta organización			
16.	Considero que cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización			
17.	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.			
18.	Mi opinión es tomada en cuenta			
19.	Soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.			
20.	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.			
21.	Me siento motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización.			
22.	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.			
23.	Recibo buen trato de sus integrantes.			
24.	La institución tiene un gran significado para mí.			

VALORACIÓN:

Nunca (N)	A Veces (AV)	Siempre (S)
1	2	3

ESCALA:

Bajo	Medio	Alto
24 - 40	41 - 57	58 - 72

ANEXO 2 VALIDEZ

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el Estilo de Liderazgo". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Blanca Benios Araujo

Profesión: Docente

Grado académico: Doctor

Afiliación institucional: IEI 253 - Isabel Honorio Lazarte

Área de experiencia profesional: Gestión Institucional - Acreditación

Tiempo de experiencia profesional: 25 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Estilo de liderazgo

Autor:

Castro Solano, Nader y Casullo

Adaptación:

RAMOS IMÁN, César Manuel.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Estilo de liderazgo, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo predominante.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Docente de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Bass y Avolio (1990) quienes refieren que los estilos de liderazgo se basa en tres dimensiones: Transformacional, transaccional, Laissez faire.

Transformacional:

Son los líderes que logran que sus seguidores vean más allá de sus propios intereses y que ejercen un profundo y extraordinario efecto sobre ellos.

Transaccional:

Son los líderes que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de las metas establecidas aclarando los roles y las tareas.

Laissez faire:

Son los líderes pasivos, evita identificar y clarificar las áreas de problemas potenciales, evitan involucrarse, establecer normas y controlar resultados.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Transformacional

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: Transformacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Influencia idealizada	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo	4	4	4	
	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo	4	4	4	
Motivación Inspiracional	Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos	4	4	4	
	Hablo de forma optimista sobre el futuro de la organización	4	4	4	
Consideración Individualizada	Ayudo a mejorar sus capacidades	4	4	4	
	Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.	4	4	4	
Estimulación intelectual	Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo	4	4	4	
	Les doy charlas para motivarlos	4	4	4	

Segunda Dimensión: Transaccional

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: Transaccional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Recompensa Contingente	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo	4	4	4	
	Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos	4	4	4	
Gestión por Excepción	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	4	4	4	
	Comunico regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos.	4	4	4	
Confianza en relación al esfuerzo del subordinado	Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación	4	4	4	
	Les hago saber que pueden lograr lo que quieran si trabajan a lo pactado	4	4	4	
Control estricto de actividades	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí.	4	4	4	
	Los dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio	4	4	4	

Tercera dimensión: *Laissez faire*

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: Laissez faire.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Evasión de toma de decisión	Les digo cómo se deben hacer las cosas.	4	4	4	
	Tomo decisiones ante las dificultades que se presenten.	4	4	4	
Permisividad de actividades	Así hagan mal el trabajo, los dejo avanzar.	4	4	4	
	Dejo que mis colegas decidan por mí.	4	4	4	
Escasa capacidad de dirección y motivación	Estoy presente cuando surge un problema.	4	4	4	
	Intervengo para resolver problemas.	4	4	4	
Resultados deficientes	Mi presencia tiene efecto en el rendimiento de equipo.	4	4	4	
	En las actividades solo me interesa resultados.	4	4	4	

Firma de evaluador:.....

Número de colegiatura:.....

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el Estilo de Liderazgo". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: NOEMA RUTH LAZARO COBANILLOS

Profesión: Docente

Grado académico: Doctor

Afiliación institucional: I.E. 1586 - SIMBOL

Área de experiencia profesional: PEDAGÓGICA Y DE GESTIÓN

Tiempo de experiencia profesional: 28 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Estilo de liderazgo

Autor:

Castro Solano, Nader y Casullo

Adaptación:

RAMOS IMÁN, César Manuel.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Estilo de liderazgo, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo predominante.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Docente de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Bass y Avolio (1990) quienes refieren que los estilos de liderazgo se basa en tres dimensiones: Transformacional, transaccional, Laissez faire.

Transformacional:

Son los líderes que logran que sus seguidores vean más allá de sus propios intereses y que ejercen un profundo y extraordinario efecto sobre ellos.

Transaccional:

Son los líderes que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de las metas establecidas aclarando los roles y las tareas.

Laissez faire:

Son los líderes pasivos, evita identificar y clarificar las áreas de problemas potenciales, evitan involucrarse, establecer normas y controlar resultados.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: *Transformacional*

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: Transformacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Influencia idealizada	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo	4	4	4	
	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo	4	4	4	
Motivación Inspiracional	Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos	4	4	4	
	Hablo de forma optimista sobre el futuro de la organización	4	4	4	
Consideración Individualizada	Ayudo a mejorar sus capacidades	4	4	4	
	Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.	4	4	4	
Estimulación intelectual	Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo	4	4	4	
	Les doy charlas para motivarlos	4	4	4	

Segunda Dimensión: Transaccional

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: Transaccional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Recompensa	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo	4	4	4	
Contingente	Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos	4	4	4	
Gestión por Excepción	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	4	4	4	
	Comunico regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos.	4	4	4	
Confianza en relación al esfuerzo del subordinado	Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación	4	4	4	
	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan a lo pactado	4	4	4	
Control estricto de actividades	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí.	4	4	4	
	Los dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio	4	4	4	

Tercera dimensión: *Laissez faire*

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: *Laissez faire*.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Evasión de toma de decisión	Les digo cómo se deben hacer las cosas.	4	4	4	
	Tomo decisiones ante las dificultades que se presentan.	4	4	4	
Permisividad de actividades	Así hagan mal el trabajo, los dejo avanzar.	4	4	4	
	Dejo que mis colegas decidan por mí.	4	4	4	
Escasa capacidad de dirección y motivación	Estoy presente cuando surge un problema.	4	4	4	
	Intervengo para resolver problemas.	4	4	4	
Resultados deficientes	Mi presencia tiene efecto en el rendimiento de equipo.	4	4	4	
	En las actividades solo me interesa resultados.	4	4	4	

Firma de evaluador:.....

Número de colegiatura:.....

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el Estilo de Liderazgo". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Ana María Vargas Castro
Profesión: Docente
Grado académico: Maestro en Administración Educativa
Afilación institucional: _____
Área de experiencia profesional: Docente
Tiempo de experiencia profesional: 05 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Estilo de liderazgo

Autor:

Castro Solano, Nader y Casullo

Adaptación:

RAMOS IMÁN, César Manuel.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Estilo de liderazgo, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo predominante.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Docente de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Bass y Avolio (1990) quienes refieren que los estilos de liderazgo se basa en tres dimensiones: Transformacional, transaccional, Laissez faire.

Transformacional:

Son los líderes que logran que sus seguidores vean más allá de sus propios intereses y que ejercen un profundo y extraordinario efecto sobre ellos.

Transaccional:

Son los líderes que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de las metas establecidas aclarando los roles y las tareas.

Laissez faire:

Son los líderes pasivos, evita identificar y clarificar las áreas de problemas potenciales, evitan involucrarse, establecer normas y controlar resultados.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Transformacional

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: Transformacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Influencia idealizada	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo	4	4	4	
	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo	4	4	4	
Motivación Inspiracional	Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos	4	4	4	
	Hablo de forma optimista sobre el futuro de la organización	4	4	4	
Consideración Individualizada	Ayudo a mejorar sus capacidades	4	4	4	
	Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.	4	4	4	
Estimulación intelectual	Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo	4	4	4	
	Les doy charlas para motivarlos	4	4	4	

Segunda Dimensión: Transaccional

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: Transaccional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Recompensa Contingente	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo	4	4	4	
	Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos	4	4	4	
Gestión por Excepción	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	4	4	4	
	Comunico regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos.	4	4	4	
Confianza en relación al esfuerzo del subordinado	Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación	4	4	4	
	Les hago saber que pueden lograr lo que quieran si trabajan a lo pactado	4	4	4	
Control estricto de actividades	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí.	4	4	4	
	Los dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio	4	4	4	

Tercera dimensión: *Laissez faire*

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: *Laissez faire*.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Evasión de toma de decisión	Les digo cómo se deben hacer las cosas.	4	4	4	
	Tomo decisiones ante las dificultades que se presenten.	4	4	4	
Permisividad de actividades	Así hagan mal el trabajo, los dejo avanzar.	4	4	4	
	Dejo que mis colegas decidan por mí.	4	4	4	
Escasa capacidad de dirección y motivación	Estoy presente cuando surge un problema.	4	4	4	
	Intervengo para resolver problemas.	4	4	4	
Resultados deficientes	Mi presencia tiene efecto en el rendimiento de equipo.	4	4	4	
	En las actividades solo me interesa resultados.	4	4	4	

Firma de evaluador: Ana Osque
 Número de colegiatura:

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

Es aplicable

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el Estilo de Liderazgo". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Ana Elizabeth Carlo Caserero
Profesión: Docente
Grado académico: Maestría en Gestión y Docencia Educativa
Afilación institucional: _____
Área de experiencia profesional: Educación Primaria
Tiempo de experiencia profesional: 30 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Estilo de liderazgo

Autor:

Castro Solano, Nader y Casullo

Adaptación:

RAMOS IMÁN, César Manuel.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Estilo de liderazgo, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo predominante.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Docente de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Bass y Avolio (1990) quienes refieren que los estilos de liderazgo se basa en tres dimensiones: Transformacional, transaccional, Laissez faire.

Transformacional:

Son los líderes que logran que sus seguidores vean más allá de sus propios intereses y que ejercen un profundo y extraordinario efecto sobre ellos.

Transaccional:

Son los líderes que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de las metas establecidas aclarando los roles y las tareas.

Laissez faire:

Son los líderes pasivos, evita identificar y clarificar las áreas de problemas potenciales, evitan involucrarse, establecer normas y controlar resultados.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: Transformacional

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: Transformacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Influencia idealizada	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo	4	4	4	
	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo	4	4	4	
Motivación Inspiracional	Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos	4	4	4	
	Hablo de forma optimista sobre el futuro de la organización	3	3	3	
Consideración Individualizada	Ayudo a mejorar sus capacidades	4	4	4	
	Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.	4	4	4	
Estimulación intelectual	Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo	4	4	4	
	Les doy charlas para motivarlos	4	4	4	

Segunda Dimensión: Transaccional

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: Transaccional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Recompensa Contingente	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo	4	4	4	
	Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos	4	4	4	
Gestión por Excepción	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	4	4	4	
	Comunico regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos.	4	4	3	
Confianza en relación al esfuerzo del subordinado	Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación	4	4	4	
	Les hago saber que pueden lograr lo que quieran si trabajan a lo pactado	3	4	4	
Control estricto de actividades	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí.	4	4	3	
	Los dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio	4	4	4	

Tercera dimensión: *Laissez faire*

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: *Laissez faire*.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Evasión de toma de decisión	Les digo cómo se deben hacer las cosas.	4	4	4	
	Tomo decisiones ante las dificultades que se presenten.	4	3	4	
Permisividad de actividades	Así hagan mal el trabajo, los dejo avanzar.	4	4	4	
	Dejo que mis colegas decidan por mí.	4	4	4	
Escasa capacidad de dirección y motivación	Estoy presente cuando surge un problema.	4	4	3	
	Intervengo para resolver problemas.	4	4	4	
Resultados deficientes	Mi presencia tiene efecto en el rendimiento de equipo.	4	4	4	
	En las actividades solo me interesa resultados.	4	4	4	

Firma de evaluador:..... 

Número de colegiatura:.....

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

Es Valido-

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar el Estilo de Liderazgo". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: MARCO AUTUNIO CORREA QUIROZ
Profesión: DOCENTE
Grado académico: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Afilación institucional: _____
Área de experiencia profesional: EDUC. PRIMARIA
Tiempo de experiencia profesional: 25 AÑOS

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Estilo de liderazgo

Autor:

Castro Solano, Nader y Casullo

Adaptación:

RAMOS IMÁN, César Manuel.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Estilo de liderazgo, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo predominante.

Dirigido a:

Ámbito de aplicación: Personal Docente de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Bass y Avolio (1990) quienes refieren que los estilos de liderazgo se basa en tres dimensiones: Transformacional, transaccional, Laissez faire.

Transformacional:

Son los líderes que logran que sus seguidores vean más allá de sus propios intereses y que ejercen un profundo y extraordinario efecto sobre ellos.

Transaccional:

Son los líderes que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de las metas establecidas aclarando los roles y las tareas.

Laissez faire:

Son los líderes pasivos, evita identificar y clarificar las áreas de problemas potenciales, evitan involucrarse, establecer normas y controlar resultados.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**Primera Dimensión: Transformacional****Objetivo:**

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: Transformacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Influencia idealizada	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo	4	4	4	
	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo	4	4	4	
Motivación Inspiracional	Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos	4	4	4	
	Hablo de forma optimista sobre el futuro de la organización	4	4	4	
Consideración Individualizada	Ayudo a mejorar sus capacidades	4	4	4	
	Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.	4	4	4	
Estimulación intelectual	Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo	3	4	3	
	Les doy charlas para motivarlos	4	4	4	

Segunda Dimensión: Transaccional

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: Transaccional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Recompensa Contingente	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo	4	4	4	
	Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos	4	4	4	
Gestión por Excepción	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	4	3	4	
	Comunico regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos.	4	4	4	
Confianza en relación al esfuerzo del subordinado	Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación	4	4	4	
	Les hago saber que pueden lograr lo que quieran si trabajan a lo pactado	4	4	3	
Control estricto de actividades	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí.	4	4	4	
	Los dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio	4	4	4	

Tercera dimensión: *Laissez faire*

Objetivo:

Identificar el estilo de liderazgo en la dimensión: *Laissez faire*.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Evasión de toma de decisión	Les digo cómo se deben hacer las cosas.	4	4	4	
	Tomo decisiones ante las dificultades que se presenten.	4	4	3	
Permisividad de actividades	Así hagan mal el trabajo, los dejo avanzar.	4	4	4	
	Dejo que mis colegas decidan por mí.	3	4	4	
Escasa capacidad de dirección y motivación	Estoy presente cuando surge un problema.	4	4	4	
	Intervengo para resolver problemas.	4	4	4	
Resultados deficientes	Mi presencia tiene efecto en el rendimiento de equipo.	4	3	3	
	En las actividades solo me interesa resultados.	4	4	4	

Firma de evaluador:..... 

Número de colegiatura:.....

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar Compromiso Organizacional". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Blanca Barios Araujo
Profesión: Docente
Grado académico: Doctora
Afilación institucional: I.E.I.
Área de experiencia profesional: Gestión Institucional - Acreditación
Tiempo de experiencia profesional: 25

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Compromiso Organizacional

Autor:

Shirley Chota García (2011)

Adaptación:

Ramos Imán, César Manuel.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Compromiso organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional.

Dirigido a:

Docentes de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Meyer y Allen (1991) quienes refieren que el compromiso organizacional se basa en tres dimensiones: Afectivo, normativo, continuo.

Afectivo:

Desarrolla sentimientos con la finalidad que el trabajador experimente responsabilidad en la labor que realiza diariamente

Normativo:

Tiene origen emocional, está interrelacionado con la honestidad que el colaborador manifiesta por haber recibido diversos favores de la organización

Continuidad:

Relacionada con las participaciones que los trabajadores tienen en la institución y que depende de lo que ofrezca para continuar en ella o no.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: *Afectiva*

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: Afectiva.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Percepción del disfrute dentro de la organización	Disfruto platicando de mi organización con otras personas.	4	4	4	
	Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.	4	4	4	
Significación del trabajo	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.	4	4	4	
	La institución tiene un gran significado para mí.	4	4	4	
Trato equitativo	Mi opinión es tomada en cuenta.	4	4	4	
	Me siento motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización	4	4	4	
Comodidad dentro de la institución	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización	4	4	4	
	Siento apego emocional a esta institución.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Normativo

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: Normativo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Obligado a mantenerse en la organización	Tengo la obligación de permanecer en la institución	4	4	4	
	Tengo una sensación de deuda con mi organización	4	4	4	
Lealtad por la reciprocidad de haber recibido ciertos beneficios	Creo que una persona debe ser leal a su organización	4	4	4	
	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.	4	4	4	
Experiencias del individuo	Soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.	4	4	4	
	Si en caso me ofreciera otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por la experiencia en esta organización.	4	4	4	
Socialización organizacional	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.	4	4	4	
	Me siento como parte de una familia en esta institución	4	4	4	

Tercera dimensión: Continuo

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: Continuo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
-----------	------	----------	------------	------------	---------------------------------

Aportes que los trabajadores reciben en la organización	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	4	4	4	
	Considero que cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización	4	4	4	
	Recibo buen trato de sus integrantes.	4	4	4	
Falta percibida de alternativa de empleo	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.	4	4	4	
	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.	4	4	4	
Precepción del "costo beneficio"	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarlo requeriría considerables sacrificios personales	4	4	4	
	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora	4	4	4	
	Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.	4	4	4	

Firma de evaluador:..... *P. P. P.*

Número de colegiatura:.....

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar Compromiso Organizacional". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Lidia Elena Carranza Acuña
Profesión: Docente
Grado académico: Doctor
Afilación institucional: IEI 1584 "La Providencia"
Área de experiencia profesional: Pedagógico - Investigación
Tiempo de experiencia profesional: 22 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Compromiso Organizacional

Autor:

Shirley Chota García (2011)

Adaptación:

Ramos Imán, César Manuel.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Compromiso organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional.

Dirigido a:

Docentes de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Meyer y Allen (1991) quienes refieren que el compromiso organizacional se basa en tres dimensiones: Afectivo, normativo, continuo.

Afectivo:

Desarrolla sentimientos con la finalidad que el trabajador experimente responsabilidad en la labor que realiza diariamente

Normativo:

Tiene origen emocional, está interrelacionado con la honestidad que el colaborador manifiesta por haber recibido diversos favores de la organización

Continuidad:

Relacionada con las participaciones que los trabajadores tienen en la institución y que depende de lo que ofrezca para continuar en ella o no.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:Primera Dimensión: *Afectiva***Objetivo:**

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: Afectiva.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Percepción del disfrute dentro de la organización	Disfruto platicando de mi organización con otras personas.	4	4	4	
	Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.	4	4	4	
Significación del trabajo	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.	4	4	4	
	La institución tiene un gran significado para mí.	4	4	4	
Trato equitativo	Mi opinión es tomada en cuenta.	4	4	4	
	Me siento motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización	4	4	4	
Comodidad dentro de la institución	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización	4	4	4	
	Siento apego emocional a esta institución.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Normativo

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: Normativo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Obligado a mantenerse en la organización	Tengo la obligación de permanecer en la institución	4	4	4	
	Tengo una sensación de deuda con mi organización	4	4	4	
Lealtad por la reciprocidad de haber recibido ciertos beneficios	Creo que una persona debe ser leal a su organización	4	4	4	
	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.	4	4	4	
Experiencias del individuo	Soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.	4	4	4	
	Si en caso me ofreciera otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por la experiencia en esta organización.	4	4	4	
Socialización organizacional	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.	4	4	4	
	Me siento como parte de una familia en esta institución	4	4	4	

Tercera dimensión: Continuo

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: Continuo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
-----------	------	----------	------------	------------	---------------------------------

Aportes que los trabajadores reciben en la organización	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	4	4	4	
	Considero que cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización	4	4	4	
	Recibo buen trato de sus integrantes.	4	4	4	
Falta percibida de alternativa de empleo	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.	4	4	4	
	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.	4	4	4	
Precepción del "costo beneficio"	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para este organización es que dejarlo requeriría considerables sacrificios personales	4	4	4	
	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora	4	4	4	
	Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.	4	4	4	

Firma de evaluador:..... *ppal*

Número de colegiatura:.....

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar Compromiso Organizacional". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Ana María Vasquez Castro
Profesión: Docente
Grado académico: Maestro en Administración Educativa
Afilación institucional: _____
Área de experiencia profesional: Educ. Primaria
Tiempo de experiencia profesional: 05 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Compromiso Organizacional

Autor:

Shirley Chota García (2011)

Adaptación:

Ramos Imán, César Manuel.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Compromiso organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional.

Dirigido a:

Docentes de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Meyer y Allen (1991) quienes refieren que el compromiso organizacional se basa en tres dimensiones: Afectivo, normativo, continuo.

Afectivo:

Desarrolla sentimientos con la finalidad que el trabajador experimente responsabilidad en la labor que realiza diariamente

Normativo:

Tiene origen emocional, está interrelacionado con la honestidad que el colaborador manifiesta por haber recibido diversos favores de la organización

Continuidad:

Relacionada con las participaciones que los trabajadores tienen en la institución y que depende de lo que ofrezca para continuar en ella o no.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**Primera Dimensión: Afectiva****Objetivo:**

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: Afectiva.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Percepción del disfrute dentro de la organización	Disfruto platicando de mi organización con otras personas.	4	4	4	
	Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.	4	4	4	
Significación del trabajo	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.	4	4	4	
	La institución tiene un gran significado para mí.	4	4	4	
Trato equitativo	Mí opinión es tomada en cuenta.	4	4	4	
	Me siento motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización	4	4	4	
Comodidad dentro de la institución	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización	4	4	4	
	Siento apego emocional a esta institución.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Normativo

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: Normativo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Obligado a mantenerse en la organización	Tengo la obligación de permanecer en la institución	4	4	4	
	Tengo una sensación de deuda con mi organización	4	4	4	
Lealtad por la reciprocidad de haber recibido ciertos beneficios	Creo que una persona debe ser leal a su organización	4	4	4	
	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.	4	4	4	
Experiencias del individuo	Soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.	4	4	4	
	Si en caso me ofreciera otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por la experiencia en esta organización.	4	4	4	
Socialización organizacional	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.	4	4	4	
	Me siento como parte de una familia en esta institución	4	4	4	

Tercera dimensión: Continuo

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: Continuo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
-----------	------	----------	------------	------------	---------------------------------

Aportes que los trabajadores reciben en la organización	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	4	4	4	
	Considero que cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización	4	4	4	
	Recibo buen trato de sus integrantes.	4	4	4	
Falta percibida de alternativa de empleo	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.	4	4	4	
	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.	4	4	4	
Precepción del "costo beneficio"	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para este organización es que dejarlo requeriría considerables sacrificios personales	4	4	4	
	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora	4	4	4	
	Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.	4	4	4	

Firma de evaluador: Ana J. Torres B.

Número de colegiatura:

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar Compromiso Organizacional". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Ana Elizabeth Carlo Caveraro
Profesión: Docente
Grado académico: Maestría en Gestión y Docencia Educativa
Afilación institucional: _____
Área de experiencia profesional: Educación Primaria
Tiempo de experiencia profesional: 30 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Compromiso Organizacional

Autor:

Shirley Chota García (2011)

Adaptación:

Ramos Imán, César Manuel.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Compromiso organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional.

Dirigido a:

Docentes de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Meyer y Allen (1991) quienes refieren que el compromiso organizacional se basa en tres dimensiones: Afectivo, normativo, continuo.

Afectivo:

Desarrolla sentimientos con la finalidad que el trabajador experimente responsabilidad en la labor que realiza diariamente

Normativo:

Tiene origen emocional, está interrelacionado con la honestidad que el colaborador manifiesta por haber recibido diversos favores de la organización

Continuidad:

Relacionada con las participaciones que los trabajadores tienen en la institución y que depende de lo que ofrezca para continuar en ella o no.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: *Afectiva*

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: *Afectiva*.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Percepción del disfrute dentro de la organización	Disfruto platicando de mi organización con otras personas.	4	4	4	
	Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.	4	4	4	
Significación del trabajo	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.	4	4	4	
	La institución tiene un gran significado para mí.	4	4	4	
Trato equitativo	Mí opinión es tomada en cuenta.	4	4	4	
	Me siento motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización	3	4	4	
Comodidad dentro de la institución	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización	4	3	4	
	Siento apego emocional a esta institución.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Normativo

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: Normativo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Obligado a mantenerse en la organización	Tengo la obligación de permanecer en la institución	4	4	4	
	Tengo una sensación de deuda con mi organización	4	4	4	
Lealtad por la reciprocidad de haber recibido ciertos beneficios	Creo que una persona debe ser leal a su organización	4	4	4	
	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.	3	4	4	
Experiencias del individuo	Soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.	4	3	4	
	Si en caso me ofreciera otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por la experiencia en esta organización.	4	4	3	
Socialización organizacional	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.	4	4	4	
	Me siento como parte de una familia en esta institución	4	4	4	

Tercera dimensión: Continuo

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: Continuo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
-----------	------	----------	------------	------------	---------------------------------

Aportes que los trabajadores reciben en la organización	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	4	4	4	
	Considero que cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización	4	4	4	
	Recibo buen trato de sus integrantes.	4	4	4	
Falta percibida de alternativa de empleo	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.	4	3	3	
	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.	3	4	4	
Precepción del "costo beneficio"	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para este organización es que dejarlo requeriría considerables sacrificios personales	4	4	4	
	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora	4	3	4	
	Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.	4	4	4	

Firma de evaluador:.....*Ramiro*.....

Número de colegiatura:.....

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

Es Valido

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para determinar Compromiso Organizacional". Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Marco Antonio Lopez Quiroz

Profesión: Docente

Grado académico: Maestro en Administración de la Educación

Afiliación institucional: _____

Área de experiencia profesional: Educ. Primaria

Tiempo de experiencia profesional: 25 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Denominación del Cuestionario:

Cuestionario para determinar Compromiso Organizacional

Autor:

Shirley Chota García (2011)

Adaptación:

Ramos Imán, César Manuel.

Procedencia:

Adaptación y Normalización:

El cuestionario para el Compromiso organizacional, fue adaptado en Chepén Perú, 2017.

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional.

Dirigido a:

Docentes de la I.E. N° 81562

Característica del cuestionario:

La Administración es individual y colectiva con una duración: De 15 minutos

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

Este cuestionario recoge los aportes de Meyer y Allen (1991) quienes refieren que el compromiso organizacional se basa en tres dimensiones: Afectivo, normativo, continuo.

Afectivo:

Desarrolla sentimientos con la finalidad que el trabajador experimente responsabilidad en la labor que realiza diariamente

Normativo:

Tiene origen emocional, está interrelacionado con la honestidad que el colaborador manifiesta por haber recibido diversos favores de la organización

Continuidad:

Relacionada con las participaciones que los trabajadores tienen en la institución y que depende de lo que ofrezca para continuar en ella o no.

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión.
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera Dimensión: *Afectiva*

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: *Afectiva*.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Percepción del disfrute dentro de la organización	Disfruto platicando de mi organización con otras personas.	4	4	4	
	Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.	4	4	4	
Significación del trabajo	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.	3	3	4	
	La institución tiene un gran significado para mí.	4	4	4	
Trato equitativo	Mí opinión es tomada en cuenta.	4	4	4	
	Me siento motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización	3	4	4	
Comodidad dentro de la institución	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización	4	4	4	
	Siento apego emocional a esta institución.	4	4	4	

Segunda Dimensión: Normativo

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: Normativo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Obligado a mantenerse en la organización	Tengo la obligación de permanecer en la institución	4	4	3	
	Tengo una sensación de deuda con mi organización	4	4	4	
Lealtad por la reciprocidad de haber recibido ciertos beneficios	Creo que una persona debe ser leal a su organización	4	4	4	
	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.	4	4	3	
Experiencias del individuo	Soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización.	3	3	4	
	Si en caso me ofreciera otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por la experiencia en esta organización.	4	4	4	
Socialización organizacional	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.	4	4	4	
	Me siento como parte de una familia en esta institución	4	4	4	

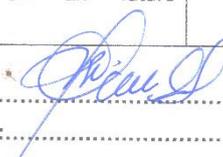
Tercera dimensión: Continuo

Objetivo:

Evaluar el nivel de compromiso organizacional en la dimensión: Continuo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
-----------	------	----------	------------	------------	---------------------------------

Aportes que los trabajadores reciben en la organización	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución	4	4	4	
	Considero que cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización	4	4	4	
	Recibo buen trato de sus integrantes.	4	4	4	
Falta percibida de alternativa de empleo	Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.	4	4	3	
	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.	3	4	4	
Precepción del "costo beneficio"	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para este organización es que dejarlo requeriría considerables sacrificios personales	4	4	4	
	Muchas cosas me afectarían si yo decidiera y quisiera dejar esta organización ahora	4	3	3	
	Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.	4	4	4	

Firma de evaluador: 

Número de colegiatura:

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

Es Valido

ANEXO 3
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez de Chepén

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Formulación del problema ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 81562, Juan Vásquez Jiménez de Chepén, 2017?	Alterna (H₁) Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén. Nula (H₀) No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén.	General Determinar la correlación existente entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. N° 81562, “Juan Vásquez Jiménez” Chepén. Específicos a) Identificar el estilo de liderazgo preponderante en docentes de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén. b) Identificar el nivel de compromiso organizacional existente entre docentes de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén. c) Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén d) Establecer la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en profesores de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén. e) Examinar la interrelación de liderazgo transaccional y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén f) .Analizar la interrelación liderazgo laissez faire y compromiso organizacional en profesores de la institución educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” Chepén.	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional MÉTODO: Cuantitativa. POBLACIÓN Y MUESTRA: Población: 18 docentes de la institución educativa 81562 “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén. Muestra: No probabilística. 18 docentes de la institución educativa N° 81562. TÉCNICA INSTRUMENTOS Encuesta: Cuestionarios de encuesta. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Medida de tendencia central Gráfico de barras. Medidas de correlación o Regresión. PRUEBA DE HIPÓTESIS: R de Pearson.	Estilo de liderazgo	Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada. • Estimulación inspiracional. • Respeto Individualizado. • Motivación intelectual
					Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente. • Gestión por excepción. • Confianza en relación al esfuerzo del subordinado. • Control estricto de actividades
					Laissez Faire	<ul style="list-style-type: none"> • Evasión de toma de decisiones. • Permisividad de actividades de subordinados. • Escasa capacidad de dirección y motivación. • Resultados deficientes.
				Compromiso organizacional	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del disfrute dentro de la organización. • Significación del trabajo. • Comodidad dentro de la organización.
					Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Obligado a mantenerse en la organización • Experiencias del individuo • .Socialización organizacional
					Continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Aportes que los trabajadores reciben en la institución. • Falta de alternativas de empleo. • Percepción del “costo - beneficio”.

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN Y CONSTANCIA



Institución Educativa de Menores
N° 8156 "JUAN VÁSQUEZ JIMÉNEZ"
SAN MATEO
Primaria ,Secundaria
CHEPEN

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

El director de la Institución Educativa N° 81562 "Juan Vásquez Jiménez" San Mateo de Chepén - La Libertad, expide la siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por el docente: **Ramos Imán, César Manuel** maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, al docente:

Ramos Imán, César Manuel

Aplicar el proyecto de tesis titulado: *"Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución educativa N°81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén-2017"*, en la institución que gestiona.

San Mateo, 07 octubre de 2017

César Manuel Ramos Imán
DIRECTOR



Institución Educativa de Menores
N° 8156 "JUAN VASQUEZ JIMENEZ"
SAN MATEO
Primaria .Secundaria
CHEPEN

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

El director de la Institución Educativa N° 81562 "Juan Vásquez Jiménez" San Mateo de Chepén - La Libertad, expide la siguiente:

CONSTANCIA

Que el docente: **Ramos Imán, César Manuel**, maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", aplicó su Proyecto de Tesis titulado: **"Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén-2017"**, en la institución educativa a la cual presido, demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.

Se emite la presente, a solicitud del interesado, para los fines pertinentes.

San Mateo, 02 diciembre de 2017

 *César Anstiles Presador Salazar*
César Anstiles Presador Salazar
DIRECTOR

ANEXO 5

PRUEBA PILOTO

ID	TRANSFORMACIONAL										TRANSACCIONAL								LAISSEZ FAIRE								ESTILO DE LIDERAZGO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	PJE	NIVEL	1	2	3	4	5	6	7	8	PJE	NIVEL	1	2	3	4	5	6	7	8	PJE	NIVEL	TOTAL	NIVEL
1	2	2	1	2	1	3	3	1	15	Medio	2	2	2	2	2	3	3	2	18	Medio	2	3	2	2	2	1	2	1	15	Medio	48	Medio
2	2	2	1	1	2	1	3	1	13	Bajo	2	2	1	2	2	1	1	2	13	Bajo	2	3	2	2	1	2	2	3	17	Medio	43	Medio
3	2	3	2	3	3	2	3	2	20	Alto	2	3	2	3	3	2	3	3	21	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	65	Alto
4	2	3	1	2	1	3	3	2	17	Medio	2	3	3	2	2	2	2	2	18	Medio	2	3	3	3	3	3	1	3	21	Alto	56	Medio
5	1	3	1	2	1	2	2	2	14	Bajo	2	2	2	3	3	2	2	2	18	Medio	2	2	2	3	1	2	2	2	16	Medio	48	Medio
6	1	3	1	2	1	2	2	2	14	Bajo	2	3	2	1	2	2	2	2	16	Medio	2	3	3	1	2	2	2	2	17	Medio	47	Medio
7	2	3	2	1	1	2	1	1	13	Bajo	2	1	2	2	2	3	1	3	16	Medio	2	3	2	2	2	1	2	3	17	Medio	46	Medio
8	1	2	1	2	1	3	2	1	13	Bajo	2	3	2	2	2	2	1	3	17	Medio	2	3	2	2	2	2	3	1	17	Medio	47	Medio
9	2	3	1	3	2	2	1	2	16	Medio	3	2	3	2	1	2	1	3	17	Medio	3	3	3	3	1	3	2	1	19	Medio	52	Medio
10	1	2	1	2	3	2	1	2	14	Bajo	2	2	2	2	1	2	1	2	14	Medio	2	2	2	3	1	3	2	2	17	Medio	45	Medio
11	2	2	2	1	1	1	1	2	12	Bajo	2	2	2	3	2	1	3	1	16	Medio	2	2	2	1	2	2	2	2	15	Medio	43	Medio
12	2	2	2	1	1	3	3	2	16	Medio	2	3	2	2	2	2	2	2	17	Medio	2	3	2	1	2	2	2	2	16	Medio	49	Medio
13	2	3	1	2	2	2	3	3	18	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	3	3	3	3	2	3	2	3	22	Alto	56	Medio
14	2	2	3	2	3	2	3	2	19	Medio	2	3	3	2	1	2	2	3	18	Medio	2	3	2	2	2	2	2	2	17	Medio	54	Medio
15	2	3	1	3	2	1	1	2	15	Medio	2	3	2	1	2	1	2	3	16	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	47	Medio
16	2	3	3	2	2	3	1	2	18	Medio	2	2	3	2	3	3	3	2	20	Alto	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	54	Medio
17	2	3	3	2	3	2	1	1	17	Medio	2	2	2	1	2	2	2	2	15	Medio	3	3	1	3	2	2	3	2	19	Medio	51	Medio
18	2	2	1	3	2	1	3	2	16	Medio	2	3	3	2	3	2	2	3	20	Alto	2	3	3	2	1	2	2	3	18	Medio	54	Medio
19	2	2	2	3	1	1	2	1	14	Bajo	3	3	2	2	3	2	2	2	19	Medio	3	3	2	2	1	2	2	2	17	Medio	50	Medio
20	2	3	1	2	1	2	2	1	14	Bajo	2	2	2	2	1	3	1	3	16	Medio	2	2	2	2	2	3	1	3	17	Medio	47	Medio

ID	AFECTIVO										NORMATIVO										CONTINUO										COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	PJE	NIVEL	1	2	3	4	5	6	7	8	PJE	NIVEL	1	2	3	4	5	6	7	8	PJE	NIVEL	TOTAL	NIVEL
1	1	2	2	1	2	2	2	3	15	Medio	2	3	2	2	2	3	3	2	19	Medio	2	3	2	2	2	2	2	3	18	Medio	52	Medio
2	2	2	2	2	2	2	3	2	17	Medio	2	2	3	2	2	2	3	2	18	Medio	2	3	2	2	3	2	2	2	18	Medio	53	Medio
3	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	3	2	3	3	2	3	3	21	Alto	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Alto	61	Alto
4	2	3	2	2	3	2	3	2	19	Medio	2	3	3	2	2	2	2	2	18	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	23	Alto	60	Alto
5	1	3	3	2	3	2	2	2	18	Medio	2	3	2	3	3	3	2	2	20	Alto	2	2	2	3	3	2	2	2	18	Medio	56	Medio
6	2	3	3	2	2	2	2	2	18	Medio	2	3	2	3	2	2	2	2	18	Medio	2	3	3	3	2	2	2	2	19	Medio	55	Medio
7	2	3	2	2	3	2	3	2	19	Medio	2	3	2	2	2	3	2	3	19	Medio	2	3	2	2	3	3	2	3	20	Alto	58	Alto
8	2	2	2	2	2	1	2	2	15	Medio	2	3	2	2	2	2	3	3	19	Medio	2	3	2	2	2	2	3	3	19	Medio	53	Medio
9	2	3	3	1	2	2	3	2	18	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	3	3	3	3	3	3	2	2	22	Alto	56	Medio
10	1	2	2	2	2	2	2	2	15	Medio	2	2	2	2	3	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	3	2	2	2	17	Medio	49	Medio
11	2	2	2	2	3	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	2	2	2	2	3	2	2	17	Medio	50	Medio
12	2	2	2	1	2	1	2	2	14	Medio	2	3	2	2	2	2	2	2	17	Medio	2	3	2	3	2	2	2	2	18	Medio	49	Medio
13	2	3	3	2	2	2	3	3	20	Alto	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	3	3	3	3	2	3	2	3	22	Alto	58	Alto
14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	3	2	2	2	2	2	2	17	Medio	2	3	2	2	2	2	3	2	18	Medio	51	Medio
15	2	2	2	1	2	2	2	2	15	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	2	2	2	3	2	2	2	17	Medio	48	Medio
16	2	3	3	2	2	1	3	2	18	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	50	Medio
17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	3	3	3	3	2	2	3	2	21	Alto	53	Medio
18	2	3	3	2	2	2	2	2	18	Medio	2	3	3	2	3	2	2	3	20	Alto	2	3	3	2	3	2	2	3	20	Alto	58	Alto
19	2	2	2	1	3	1	2	3	16	Medio	3	3	2	2	3	2	2	2	19	Medio	3	3	2	2	3	2	2	2	19	Medio	54	Medio
20	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	2	2	3	2	3	3	3	20	Alto	2	2	2	3	2	3	3	3	20	Alto	56	Medio

ANEXO 6

ESTILO DE LIDERAZGO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.704	.681	24

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.702	.710	24

ANEXO 7

PRUEBA DE NORMALIDAD SHAPIRO - WILL

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
EstiloLiderazgo	18	100,0%	0	0,0%	18	100,0%
CompOrganizacional	18	100,0%	0	0,0%	18	100,0%

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
Estilo de liderazgo	Media	49.3889	1.14657	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	46.9698	
		Límite superior	51.8079	
	Media recortada al 5%	49.4321		
	Mediana	51.0000		
	Varianza	23.663		
	Desviación estándar	4.86450		
	Mínimo	40.00		
	Máximo	58.00		
	Rango	18.00		
	Rango intercuartil	7.50		
	Asimetría	-.525	.536	
	Curtosis	-.292	1.038	
Compromiso organizacional	Media	50.0000	1.14618	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	47.5818	
		Límite superior	52.4182	
	Media recortada al 5%	49.9444		
	Mediana	50.0000		
	Varianza	23.647		
	Desviación estándar	4.86282		
	Mínimo	41.00		
	Máximo	60.00		
	Rango	19.00		
	Rango intercuartil	5.50		
	Asimetría	-.021	.536	
	Curtosis	.416	1.038	

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EstiloLiderazgo	,185	18	,103	,941	18	,307
Comp Organizacional	,118	18	,200*	,970	18	,794

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 8
BASE DE DATOS

ID	TRANSFORMACIONAL											TRANSACCIONAL										LAISSEZ FAIRE										ESTILO DE LIDERAZGO	
	1	2	3	4	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	Ptje	Nivel	17	18	19	20	21	22	23	24	Ptje	Nivel	Tota	Nivel	
1	3	3	2	3	3	2	2	2	20	Alto	2	2	2	2	1	2	2	2	15	Medio	1	2	3	2	2	2	2	2	16	Medio	51	Medio	
2	3	3	3	3	2	3	3	3	23	Alto	1	3	1	3	1	1	1	1	12	Bajo	3	1	3	2	2	1	2	2	16	Medio	51	Medio	
3	2	3	2	2	2	3	2	1	17	Medio	2	3	2	3	3	2	3	3	21	Alto	3	2	3	2	3	2	2	3	20	Alto	58	Alto	
4	2	2	2	2	2	2	2	1	15	Medio	1	2	1	2	1	2	1	3	13	Bajo	2	1	2	2	2	1	2	1	13	Bajo	41	Medio	
5	2	2	2	2	2	3	2	1	16	Medio	1	3	2	2	3	2	2	2	17	Medio	1	1	1	1	1	2	1	2	10	Bajo	43	Medio	
6	2	2	1	2	2	3	2	2	16	Medio	1	2	2	2	2	2	2	3	16	Medio	2	2	2	2	2	3	2	2	17	Medio	49	Medio	
7	2	2	1	2	2	3	1	1	14	Bajo	1	2	2	2	2	2	2	3	16	Medio	2	2	2	2	2	3	2	3	18	Medio	48	Medio	
8	2	2	2	2	2	2	1	1	14	Bajo	2	2	2	2	2	3	3	1	17	Medio	1	1	1	2	2	1	2	3	13	Bajo	44	Medio	
9	2	3	3	3	2	2	1	1	17	Medio	2	2	2	2	2	2	1	2	15	Medio	1	2	2	1	2	2	2	2	14	Bajo	46	Medio	
10	2	2	2	2	2	2	2	1	15	Medio	1	2	2	2	1	2	1	1	12	Bajo	2	2	1	1	1	2	2	2	13	Bajo	40	Bajo	
11	2	2	2	2	3	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	3	2	2	2	2	2	2	3	18	Medio	51	Medio	
12	2	2	2	3	2	3	2	2	18	Medio	2	3	2	2	2	2	2	2	17	Medio	1	3	2	3	2	2	2	2	17	Medio	52	Medio	
13	2	3	3	2	2	2	1	3	18	Medio	2	2	2	3	2	3	3	2	19	Medio	3	3	1	3	2	2	2	1	17	Medio	54	Medio	
14	2	2	2	3	2	3	2	2	18	Medio	2	3	2	2	2	2	2	2	17	Medio	2	1	2	2	2	2	2	2	15	Medio	50	Medio	
15	2	2	2	3	2	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	2	3	2	2	2	2	3	18	Medio	51	Medio	
16	2	3	2	2	2	3	2	2	18	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	3	2	2	2	2	3	3	19	Medio	53	Medio	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	3	3	3	3	2	2	3	2	21	Alto	53	Medio	
18	2	1	3	2	2	3	2	3	18	Medio	2	3	2	2	3	2	2	3	19	Medio	2	3	2	2	3	2	2	1	17	Medio	54	Medio	

ID	AFECTIVO										NORMATIVO										CONTINUO										COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	Ptje	Nivel	17	18	19	20	21	22	23	24	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	3	2	3	3	2	1	2	19	Medio	2	1	2	2	2	2	1	2	14	Medio	3	2	2	2	2	2	2	2	17	Medio	50	Medio
2	3	3	3	3	2	3	3	3	23	Alto	3	1	2	1	2	1	3	1	14	Medio	3	2	2	1	2	2	3	2	17	Medio	54	Medio
3	2	3	2	2	2	3	2	2	18	Medio	3	3	2	3	3	2	3	2	21	Alto	3	2	3	2	2	3	3	3	21	Alto	60	Alto
4	2	2	2	2	2	2	2	1	15	Medio	2	1	2	1	3	1	2	1	13	Bajo	2	2	2	1	2	1	2	1	13	Bajo	41	Medio
5	2	2	2	2	2	3	2	2	17	Medio	2	3	2	2	2	2	3	2	18	Medio	1	1	1	2	2	2	1	2	12	Bajo	47	Medio
6	2	2	1	2	2	3	2	2	16	Medio	2	2	2	2	3	1	2	2	16	Medio	2	2	2	3	2	2	2	2	17	Medio	49	Medio
7	2	2	1	2	2	3	1	1	14	Medio	2	2	2	2	3	1	2	2	16	Medio	2	2	2	3	2	3	2	2	18	Medio	48	Medio
8	2	2	2	2	2	2	2	1	15	Medio	2	2	3	3	1	2	2	2	17	Medio	1	2	2	1	2	3	2	1	14	Medio	46	Medio
9	2	3	3	3	2	2	1	1	17	Medio	2	2	2	1	2	2	2	2	15	Medio	2	1	2	2	2	2	2	2	15	Medio	47	Medio
10	2	2	2	2	2	2	2	1	15	Medio	2	1	2	1	1	2	2	2	13	Bajo	1	1	1	2	2	2	2	2	13	Bajo	41	Medio
11	2	2	2	2	3	2	2	1	16	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	2	2	2	2	2	3	3	2	18	Medio	50	Medio
12	2	2	2	3	2	3	2	2	18	Medio	2	2	2	2	2	2	3	2	17	Medio	2	3	2	2	2	2	1	2	16	Medio	51	Medio
13	2	3	3	2	2	2	2	3	19	Medio	3	2	3	3	2	2	2	2	19	Medio	1	3	2	2	2	1	3	3	17	Medio	55	Medio
14	2	2	2	3	2	3	2	2	18	Medio	2	2	2	2	2	2	1	2	15	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	49	Medio
15	2	2	2	3	2	2	2	2	17	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	3	2	2	2	2	3	2	2	18	Medio	51	Medio
16	2	3	2	2	2	3	2	2	18	Medio	2	2	2	2	2	2	1	2	15	Medio	2	2	2	2	3	3	2	3	19	Medio	52	Medio
17	2	2	2	2	2	2	1	2	15	Medio	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Medio	3	3	2	2	3	2	3	3	21	Alto	52	Medio
18	2	1	3	2	2	3	2	3	18	Medio	2	3	2	2	3	2	3	3	20	Alto	2	2	3	2	2	2	3	3	19	Medio	57	Alto

ANEXO 9

EVIDENCIAS



Docentes del Nivel Secundario de la Institución Educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez”, desarrollando el cuestionario sobre Estilos de Liderazgo.



Docentes de la Institución Educativa, desarrollando el cuestionario sobre Compromiso Organizacional.



Docentes del Nivel Primaria de la Institución Educativa N° 81562, desarrollando los cuestionarios del trabajo de investigación.



Con el Director César Arístedes Posadas Suárez, en el frontis de la Institución Educativa N° 81562 “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén.