



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los
docentes del Departamento de Ciencias de la
Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima –
2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. Teodoro Julián Riega Zapata

ASESOR:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA 2DA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): RIEGA ZAPATA, TEODORO JULIAN

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EN LOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE SEDE LOS OLIVOS, LIMA - 2018

Fecha: 28 de setiembre de 2018

Hora: 9:30 a.m

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Abner Chávez Leandro

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Gliria Mendez Ilizarbe

Firma: 

VOCAL: Dr. Chantal Jara Aguirre

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar estilo APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Página del Jurado

Página del Jurado

Dr. Abner Chávez Leandro
Presidente

Dr. Gliria Mendez Ilizarbe
Secretario

Dr. Chantal Jara Aguirre
Vocal

Dedicatoria

Deseo dedicar el presente trabajo de investigación a Dios por ser quien me ilumina y da fuerzas para seguir en pos de lograr que mis metas se hagan realidad, y de manera muy especial a mis familiares por su apoyo en todos los sentidos, a los cuales espero poder llenar de orgullo con el buen desarrollo de mis logros académicos.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mi esposa Carmen Talledo Cacho de Riega, a mis hijas María y Rosa así también a mis docentes del programa de Maestrías por darme la oportunidad de desarrollarme a nivel profesional con los conocimientos necesarios para poder plasmarlos en mi futuro ejerciendo mi carrera de la mejor manera posible.

Declaración Jurada

Yo Teodoro Julián Riega Zapata, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Lima Norte identificado con D.N.I N° 08498601, con la tesis titulada: “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018. Presentada, en ... folios para la obtención del grado académico de Maestra en educación, es de mi autoría.

Declaro bajo juramento que:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima Norte, mayo de 2018

.....
Teodoro Julián Riega Zapata
DNI N° 08498601.

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018”, cuyo objetivo fue: determinar la relación entre “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018”, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos.

El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice

	Página
Carátula	
Páginas Preliminares	
Página de jurados	li
Dedicatoria	lii
Agradecimiento	Iv
Declaración de autoría	V
Presentación	Vi
Índice	Vii
Lista de tablas	Ix
Lista de figuras	Xi
Resumen	Xii
Abstract	Xiii
I Introducción	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Justificación	27
1.5 Formulación del problema	28

1.6	Hipótesis	28
1.7	Objetivos	29
II. Método		
2.1	Diseño de investigación	32
2.2	Variables, operacionalización	33
2.3.	Población, muestra y muestreo	36
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5	Métodos de análisis de datos	42
2.6	Aspectos éticos	42
III: Resultados		
3.1.	Descripción de resultados	44
3.2.	Contrastación de hipótesis	52
IV: Discusión		56
V: Conclusiones		58
VI: Recomendaciones		59
VII: Referencias		60
VIII: Anexos		61
Anexo1:	Artículo científico	
Anexo 2:	Matriz de consistencia	
Anexo 3:	Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4:	Certificados de validación de instrumentos	

Anexo 5: Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Matriz de Operacionalización: Variable Estilos de liderazgo	35
Tabla 2: Matriz de Operacionalización: Variable Compromiso organizacional	36
Tabla 3: Población y muestra de estudio	37
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento para medir estilos de liderazgo	38
Tabla 5: Ficha técnica del instrumento para medir compromiso organizacional	39
Tabla 6: Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento estilos de liderazgo	40
Tabla 7: Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento compromiso organizacional	40
Tabla 8: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	41
Tabla 9: Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide Estilos de liderazgo	41
Tabla 10: Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide compromiso organizacional.	41
Tabla 11: Niveles de percepción de Transformacional	44
Tabla 12: Niveles de percepción de Transaccional	45
Tabla 13: Niveles de percepción de Laissez faire	46
Tabla 14: Niveles de percepción de Etilos de Liderazgo	47
Tabla 15: Niveles de percepción de Afectivo	48

Tabla 16:	Niveles de percepción de Normativo	49
Tabla 17:	Niveles de percepción de Continuo	50
Tabla 18:	Niveles de percepción de Compromiso organizacional	51
Tabla 19:	Coeficiente de correlación de Spearman: Estilos de liderazgo y Compromiso organizacional	52
Tabla 20:	Coeficiente de correlación de Spearman: Transformacional y Compromiso organizacional	53
Tabla 21:	Coeficiente de correlación de Spearman: Transaccional y Compromiso organizacional	54
Tabla 22:	Coeficiente de correlación de Spearman: Laissez faire y Compromiso organizacional	55

Índice de figuras

	Páginas
Figura 1: Niveles de percepción de Transformacional	44
Figura 2: Niveles de percepción de Transaccional	45
Figura 3: Niveles de percepción de Laissez faire	46
Figura 4: Niveles de percepción de Etilos de Liderazgo	47
Figura 5: Niveles de percepción de Afectivo	48
Figura 6: Niveles de percepción de Normativo	49
Figura 7: Niveles de percepción de Continuo	50
Figura 8: Niveles de percepción de Compromiso organizacional	51

Resumen

La presente investigación titulada: "Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018", tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018".

Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables estilos de liderazgo y compromiso organizacional. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen la validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo el tipo de investigación fue básica, de nivel regresión lineal ordinal, de enfoque cuantitativo; de diseño transversal. La población censal estuvo formada por 100 docentes y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Los resultados se evidencian en la prueba del Rho de Spearman.

Palabras claves: estilos de liderazgo, compromiso organizacional

Abstract

The present research entitled: Leadership styles and organizational commitment in the teachers of the Department of Sciences of the Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima - 2018 ", had as a general objective to determine the degree of relationship between Leadership styles and organizational commitment in the professors of the Department of Sciences of the Private University of the North Sede Los Olivos, Lima - 2018 ".

The instruments used were questionnaires on a Likert scale for the variables of leadership styles and organizational commitment. These instruments were subjected to the respective analysis of reliability and validity, which determined that the questionnaires have validity and reliability.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, level ordinal linear regression, quantitative approach; of transversal design. The census population was made up of 100 teachers and the sampling was probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistics (Cronbach's Alpha).

The results are evidenced in the Spearman Rho test.

Keywords: leadership styles, organizational commitment

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La educación en el Mundo y en muchos países de Latinoamérica se ha visto afectada por una serie de cambios tanto internos como externos, esto ha conllevado a reestructuraciones significativas y a una reorientación del sistema educativo, que exige un cambio de fondo y de forma, convirtiéndose así en un verdadero reto en la gestión de las instituciones educativas en el Perú, particularmente el de la gerencia educativa, enfocando a las personas y sus relaciones, considerando qué se debe aprender en nuestra sociedad con responsabilidad, cómo trabajar en grupo, como intermediar en la solución de conflictos, etc.

Se solicita adquirir nuevas tendencias educativas que, los investigadores vienen aplicando en el mundo globalizado y generando nuevas corrientes científicas en pro de transformar vidas en los países más necesitados para mejorar las escuelas y sus agentes que imparten conocimiento.

Los cambios rápidos producidos por la globalización con respecto al pensamiento aplicados a la educabilidad, el conocimiento científico, el acceso a la tecnología, mejoras laborales, educación virtual, entre otros, hace que la población docente sea quizás la más importante en el proceso de aprendizaje de cualquier nivel educativo ya sea a nivel particular o privado, ya que garantiza el desarrollo de un país. Sin embargo, como en cualquier organización las condiciones organizacionales son tan importantes, tanto a nivel psicológico como material/físico. La función docente, debe propiciar aprendizajes significativos en sus alumnos y en su entorno (Gonzáles et al., 2013).

En las Instituciones Educativas, existen problemas relacionados con la filosofía del liderazgo. Dentro de este contexto, urge la necesidad de que los directores ejerzan un liderazgo transformacional con solvencia profesional, que demuestren capacidad de diálogo, resolución de conflictos, nivel de relaciones humanas, en el marco de una nueva imagen institucional en todos sus niveles.

El liderazgo es un factor importante dentro del equipo docente; si se observa un líder autoritario, un líder con poca capacidad resolutive, un líder con insuficiente capacidad para dirigir a la plana docente, se tiene al frente un líder que en definitiva no será reconocido y que por lo tanto afectará el desempeño y motivación de sus docentes para el cumplimiento de los objetivos.

En este sentido, existen estilos de liderazgo, en el que los líderes no solamente se limitan al intercambio, sino que también producen cambios en la escala de valores, actitudes y creencias de sus seguidores, consiguiendo que éstos obtengan un rendimiento más alto que el esperado, además de mayores niveles de satisfacción en el trabajo. Además, en este tipo de liderazgo, el trabajador deja de ser una pieza más en el engranaje de un negocio, comienza a ser valorado como un agente de cambio y generador de conocimiento.

El liderazgo evidencia la necesidad de sostener todo el sistema organizacional con relaciones cálidas, compromisos coordinados y estimulados por el líder, convergiendo hacia los objetivos organizacionales y personales de los trabajadores.

Proceso común de líder y trabajadores para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación. Es una transformación que produce cambios significativos en la organización y en las personas que la conforman.

Se podría decir que se trata de un empuje más motivador y próximo al docente y de un ejercicio más importante en la transmisión de los objetivos de la institución que otros estilos de liderazgo.

Actualmente existen muchas y diferentes definiciones de liderazgo, donde hasta la fecha no hay una única, sin embargo comparto con las afirmaciones de Robbins, en cuanto a que los gerentes y directores no sólo tienen la tarea aislada de mantener una empresa en marcha, sino que también deben ejercer la función de realizar gestión en dirigir a través del liderazgo manifestado en la capacidad de influir en un grupo para que se consigan las metas, además de que el líder tiene que tener la aspiración de lograr mejores resultados.

En el presente trabajo de investigación consideramos a dos temas muy importantes como lo son estilos de liderazgo y compromiso organizacional, son dos aspectos relevantes en las instituciones Educativas, donde los docentes y trabajadores en general tienen que mostrar una actitud de compromiso, de solidaridad, honestidad, y en donde el profesionalismo y las habilidades sociales deben ponerse a flote para el logro de los objetivos y misión de cada institución.

En su estudio investigatorio, Según Gibson, Ivancevich y Donnelly (1994, citados por Loli, 2006), quienes puntualizan sus investigaciones para las organizaciones, preocupándose en enfatizar ¿cómo elevar el rendimiento y la productividad del capital humano?, sigue siendo un reto de gran importancia; mientras que para los jefes contar con docentes colaboradores con mística, espíritu de cuerpo o con la «camiseta bien puesta» (teniendo como un norte el mejoramiento de la productividad), más que un deseo, es una meta que se debe lograr. Es decir, jefes y trabajadores de la educación que entiendan que la única manera de alcanzar el progreso y el bienestar individual y de la organización es elevando la encuesta de satisfacción laboral, y ello requiere de docentes trabajadores comprometidos con su organización. (p. 4)

Como se observa, un estilo de liderazgo jerárquico, vuelve a retomar vigencia en la medida que conjuga habilidades y capacidades que permiten su actuación en contextos mundiales actuales, donde se perfilan ambientes de excesiva violencia psicosocial, ante la cual, las organizaciones educativas no se encuentran excluidas, más aun aquéllas que se encuentran en sectores vulnerables, alterando el clima de la organización educativa. Bajo esta percepción, es posible asumir que el liderazgo se torna en un factor coadyuvante que a su vez orienta el clima organizacional. En tal sentido, el clima al interior de las organizaciones educativas puede ser producto del desempeño del liderazgo del director, el cual puede impactar positivamente como negativamente en el entorno educativo organizacional.

A nivel institucional, se considera que los docentes presentan diversos estilos de liderazgo, algunos de ellos aprendidos o desarrollados en la práctica educativa en forma empírica por ser profesionales nuevos 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 de nivel superior. Otro aspecto que se observa, es que existe un bajo nivel de compromiso docente (70%), muchas veces desalentados por la falta de incentivos, enfrentados a problemas por encuestas de satisfacción académica 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, 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 superior educativa planifica en su plan anual de gestión por procesos, 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 universitaria demanda.

Por lo expuesto, la finalidad de la investigación es establecer la asociación de estilos de Liderazgo y compromiso organizacional que existe entre los docentes, aplicando un cuestionario que permita realizar una descripción de ambas variables y realizar simultáneamente el estudio de la relación entre ellas.

Por tal razón creemos pertinente recalcar la importancia que tiene los estilos de liderazgo y El Compromiso Organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Fernández (2015) en su investigación elaboró un estudio *comparativo del clima organizacional entre México y Uruguay en 106 y 162 escuelas públicas urbanas y rurales respectivamente*, considerando un total de 1272 profesores y directores de México y Uruguay. El objetivo fue describir quiénes y cómo se usaban los informes generados por los sistemas de evaluación externa de aprendizaje en educación primaria de ambos países. Para recoger los datos se utilizaron cuestionarios. Los resultados muestran que los diferentes grados de clima organizacional que impactan diferencialmente sobre los logros en las evaluaciones de aprendizaje, así como también en otros resultados escolares tales como el abandono y las conductas violentas. En cuanto al clima organizacional, ambos espacios muestran en sus ambientes educativos un nivel regular - medio de clima organizacional.

Zamora (2017) en su trabajo de investigación desarrolló el estudio *sobre liderazgo y cultura organizacional*. Éste tuvo el propósito de realizar un diseño correlacional, trabajándose en 10 instituciones educativas de Puerto Ordaz, con una muestra de 380 directores, empleando el cuestionario de trabajo del líder y el de clima organizacional, elaborados por el autor de la investigación, llegó a concluir que en los ámbitos educativos la cultura organizacional se encuentra en proceso de afianzamiento y que depende del nivel de liderazgo que las autoridades ejerzan, para lograr cumplir con la misión y la visión institucional. Por otro lado, es necesario una amplitud en el ejercicio dinámico del liderazgo entre los binomios docentes y director, donde exista mayor nivel participativo.

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.

Corona (2016) en su investigación sobre *la influencia del estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional*, aplicó un diseño correlacional, trabajando con 220 docentes, utilizando la escala de liderazgo de Thompson y el cuestionario de clima organizacional de Revilla. Obtuvo como resultado que el liderazgo autoritario generaba un clima organizacional desmotivado, pero a su vez generaba mayor producción docente a nivel pedagógico; el liderazgo democrático orientaba hacia un clima organizacional un tanto distendido, generando la creatividad en los docentes. Se encontró una alta correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($r= 0,76$), sin embargo, existe una correlación moderada entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

Rosado (2005) en su investigación buscó establecer la relación entre *el clima laboral y el desempeño docente*. Trabajó con un diseño correlacional, en 10 escuelas y una muestra de 220 docentes. El estudio fue realizado empleando la escala de clima laboral del estado de Massachusetts y el cuestionario de desempeño docente de Robles. Aquí se concluyó que en cuanto al clima laboral las dimensiones de conformidad, responsabilidad, relaciones y cooperación se encontraban a un nivel bajo de desarrollo, mientras que los componentes de conflictos y desafío, se encontraban a un nivel alto de desarrollo en el ambiente escolar organizacional. En cuanto al desempeño docente, este se orientaba hacia un nivel medio - regular, existiendo problemas en la ejecución y el sistema evaluativo aplicado en el proceso de enseñanza. Fue posible encontrar alta correlación con un desempeño medio de los docentes.

1.2.2. Nacionales

Martínez (2014) en su trabajo de investigación analiza el *liderazgo y el clima institucional* resaltando la importancia del liderazgo del director del centro educativo y en sus apreciaciones hipotetiza, que las deficiencias funcionales y de organización del centro educativo, se debe precisamente a una falta de

liderazgo, iniciativa y conocimiento de la administración. Aplicó para ambas variables, cuestionarios con indicadores precisos para liderazgo y clima institucional, en 100 participantes. Entre sus conclusiones expresa lo siguiente: la importancia que tiene el liderazgo como la función directriz ha sido puesta en evidencia a través de las enunciaciones de la investigación presentada y otras que destacan la relación existente entre la productividad directriz y la capacidad personal del Director.

Moya (2011) realizó un estudio no experimental de tipo descriptivo correlacional, sobre la influencia del liderazgo en el clima organizacional. Su población fue un promedio de 95 donde están involucrados los profesores y directivos siendo una muestra de 90 profesores, siendo el instrumento de escala Likert. Se concluye que un 95% de probabilidad que el liderazgo influye significativamente sobre el clima organizacional de la institución educativa “Soberana Orden Militar de Malta” del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2011. La dimensión que más influencia en el clima organización es el de liderazgo transformacional.

Padilla (2015) aplicó una *investigación acerca de la percepción de los docentes y alumnos sobre el liderazgo transaccional*. Concluye, entre otras ideas, que, en las habilidades de liderazgo de dirección estratégica, cohesión, negociación y toma de decisiones la respuesta más común es la de indeterminación, lo cual implica que los participantes no reconocen estas habilidades como parte de su accionar. Asimismo, añade a las conclusiones que la muestra analizada manifestó su total desacuerdo con los métodos directivos de estimulación motivacional. Señala además que no hay reconocimiento contundente hacia un estilo categórico, pero hay una inclinación hacia el estilo de liderazgo directivo. Este estilo lo reconocen tanto docentes, administrativos y alumnos. También hay una incertidumbre o indeterminación en relación al liderazgo enfocado hacia la persona o la producción, se encontró una correlación significativa ($s = 0.654, p < 0.05$).

Minaya (2014), aplicó en su tesis de liderazgo pautas 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.

Castagnola (2014), en su investigación al respecto del clima y el compromiso organizacional en profesores de los centros educativos estatales del distrito del Agustino- UGEL 05-2014. Se demostró que existe relación significativa entre clima organizacional y el compromiso organizacional, según el análisis del compromiso por sexo no existe diferencias entre docentes varones y mujeres, por tanto, se deduce que el nivel de compromiso en instituciones educativas estatales no depende del género. Por otro lado, al analizar el clima organizacional por sexo los docentes varones presentar mejores evaluaciones que las docentes mujeres de donde se dedujo que los docentes varones demuestran mejor predisposición para lograr un clima favorable. Según el análisis de varianza del compromiso organizacional por nivel educativo, sean nivel inicial, primaria y secundaria no existe diferencia alguna, por lo que se concluyó que el nivel a los que pertenecen los docentes de la muestra no implica mayor o menor índice en el compromiso organizacional.

Orellana (2016) en sus investigaciones relacionadas al *compromiso organizacional y el liderazgo Laissez faire*. Donde el estudio fue realizado empleando la escala de compromiso organizacional. Obteniendo resultados favorables en que existen diferencias significativas en la percepción del clima organizacional, en el análisis de la muestra de 80 docentes correspondientes a la Universidad Alas Peruanas percibe en una frecuencia de 69.8% existiendo un buen clima organizacional ante un 40.2% de docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal, quienes perciben un clima adecuado. Cabe precisar que no se encontró una correlación significativa ($s = 0.684$, $p < 0.05$) en relación a la percepción del compromiso organizacional según la condición docente de tiempo completo y tiempo parcial.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable 1: Estilos de liderazgo

La presente investigación resulta importante en la medida en que cubre un vacío en información de antecedentes ya que no existen estudios previos que hayan trabajado ambas variables. Pero sí se sugiere en las conclusiones, algunos temas importantes para realizar futuras investigaciones como son los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional. (Sánchez, Lanero, Yurrebaso y Tejero, 2007; Ramos, 2005).

La ruta de la historia nos muestra a Max Webber (1864–1920), donde se mencionan tres tipos básicos de liderazgo: el liderazgo carismático, el liderazgo burocrático y el liderazgo tradicional, mientras que el liderazgo carismático busca el beneficio propio de personas y grupos de personas siendo el líder carismático en la búsqueda del beneficio social (Mahatma Gandhi, Adolf Hitler, Nelson Rolihlahla Mandela, John Fitzgerald Kenned y otros más).

Mientras que el liderazgo tradicional viene de herencia (Esto se hereda y se encuentra en el ADN familiar) es de naturaleza autoritaria, casos de familias pudientes con abolengos y niveles terratenientes con índices sociales burgueses, títulos nobiliarios de duques, marqués, príncipes de coronas reales.

En el aspecto racional burocrático, muestra las nuevas tendencias de su época que lucha por establecer normas y reglamentos como lo son los luchadores sociales en busca de libertad de principios sociales y buen desenvolvimiento de las clases sociales (el parlamento representado por sus congresistas en las cámaras de diputados y senadores).

Posteriormente, se observa un nuevo enfoque de los estilos de liderazgo basados en una nueva administración del siglo XIX, como lo son: Frederick Taylor quien desarrolló la escuela de la administración científica y Henri Fayol quien desarrolló la teoría clásica de la administración y fueron reconocidos como padres de la administración científica en Estados Unidos de América y en el mundo.

En este recorrido histórico, las nuevas teorías de la administración en todos sus rubros de las ciencias administrativas y empresariales en la actualidad aparecen los nuevos hombres líderes que siguen transformando vidas en especial en las escuelas del saber (Universidades, Institutos y colegios en el mundo).

En la actualidad todos los procesos evolutivos del liderazgo nos hacen recordar que los líderes educativos docentes (colaboradores de empresas educativas) deberán de gestionar con propósitos empresariales y hacer cambiar vidas constantemente.

Arias, Valera, Loli y Quintana (2000) resaltan las asociaciones significativas entre los tres tipos de compromiso, presentándose una correlación positiva entre los tipos afectivo y normativo. A nivel descriptivo, un importante porcentaje de trabajadores tienen una actitud favorable hacia el compromiso organizacional, lo que hace suponer que hay la posibilidad de un comportamiento comprometido con su organización, acompañado de satisfacción general con el trabajo, compromiso afectivo y consentimiento de permanencia (Loli, 2007).

Betanzos y Paz (2007) en otra investigación evidencian que la importancia de tener las tres facetas del compromiso (afectivo, implicación y compromiso de continuidad), llegando a la conclusión de que el compromiso

organizacional es el vínculo que establece el individuo con su organización, obligación y responsabilidad que nace del interior del individuo, para buscar el mayor esfuerzo posible para realizar un buen trabajo.

Lupercio y Gonzáles (2007) examinaron las medias del compromiso normativo, afectivo y de continuidad fueron de 4.62, 4.71 y 4.02 respectivamente. De acuerdo con las bases teóricas, estos puntajes significan que las ligas emocionales de los empleados con la empresa y la aceptación de sus reglas o normas son más acentuadas que su disposición para seguir laborando en esta empresa en el futuro. Por lo que puede afirmarse que el compromiso organizacional y los factores que lo determinan son relevantes para el desempeño de los empleados.

Por el lado de los estilos de liderazgo, se evidencia que los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, se caracterizan por la tendencia hacia un tipo racional (49%), es decir se resalta que los líderes eficaces son capaces de dirigir, impulsar y supervisar a sus colaboradores; promoviendo en los demás el desarrollo de sus potencialidades y a través de ello la transformación permanente de las personas, del desempeño y de los logros, generando confianza y respeto, inspirando compromiso, características de un líder transformacional efectivo (Aguilar y Morales, 1990).

Según Robbins (2013) afirma: “Que el liderazgo es la habilidad, de influir al grupo y dirigiéndolo a lograr un objetivo en conjunto. La fuente de esta influencia es proporcionada por la jerarquía administrativa de la organización”. (p. 369).

Liderazgo.

Dentro de las investigaciones revisadas, podemos encontrar innumerables definiciones de liderazgo, según Ramos (2005) existen trescientas definiciones distintas de liderazgo, muchas veces se encuentran más características de liderazgo: “compromete funciones de dirección, de mando y de responsabilidad” (Aguilar y Morales, 2008:83); el liderazgo funciona como “proceso natural” (Castro y Lupano, 2005: 95) que debe poder influir en las

acciones del colaborador, seguidores y grupos con el fin de adherirlos o guiarlos hacia las metas de la institución (Pérez & Camps, 2011), debe ser un medio para construir estrategias para una cultura de equipo (Pedraja y Rodríguez, 2004); toma de decisiones para actuar en escenarios imprevisibles (González, *et al.*); mejorar el rendimiento para un mayor desempeño.

Salazar (2006) según Bass, Avolio y Jung (1999) manifiestan que los mejores líderes son capaces de llegar a otros a ir más allá de sus propios intereses por el bien del grupo.

Los líderes son conducidos a generar cambios basados en valores, ideales e intercambios emocionales, como un proceso natural de influencia que ocurre entre una persona – el líder - y sus seguidores. (Castro y Lupano, 2005, p.1).

Según Pedraja y Rodríguez (2004) los directivos/directores/jefes de área, si ejercen el papel de liderazgo, tienen una gran responsabilidad para influir en el comportamiento de los seguidores y colaboradores, y la eficacia dependerá de cómo puedan llegar a los demás y hacer ver que tan significativa es su apoyo para ejecutar las tareas en la empresa (Castro y Benatuil, 2007). Por ello, el liderazgo inadecuado puede volverse una fuente importante de estrés que contribuya al surgimiento de experiencias negativas de los colaboradores y perjudique su bienestar (Peiró y Rodríguez, 2008), que experimenten bajos niveles de satisfacción laboral, menores niveles de compromiso afectivo, mayor distrés psicológico y mayores niveles de conflicto.

Mendoza y Ortiz (2006) manifiestan: “Que los líderes pueden presentar patrones de conducta que combinan elementos de diversos estilos de liderazgo” (p. 120), por ese motivo, esta investigación utilizará el modelo teórico de Bass y Avolio (1981), que refieren tres estilos de liderazgo: transaccional, transformacional y el *laissez faire*.

Según Medina, (2010) sostiene que el liderazgo transformacional “es un proceso que se da en la relación líder-seguidor” (Medina, 2010, p.15) , se caracteriza por desarrollar las potencialidades para generar cambios en actitudes, para la consecución de un buen desempeño y el alcance de logros

previstos (Aguilar y Morales, 2007); además existe una valoración en las formas de pensar (creencias), separando intereses personales para alcanzar el bien común (Pérez y Camps, 2011); dentro de los grupos “provee cohesión, y permite a los grupos enfrentar dificultades o retos importantes” (Castro y Lupano, 2005, p. 97) este estilo tiene 4 componentes (Salazar, 2006; Mendoza y Ortiz, 2006; Fishman, 2005):

Bass, Wadman, Avolio y Bebb (1987) describen los factores de liderazgo transformacional:

Influencia idealizada (relacionada con la habilidad para captar la admiración de sus seguidores y que estos se sientan identificados con dichos ideales).

Motivación inspiracional (motivar para altas expectativas)

Consideración individualizada (prestar atención, respecto y responsabilidad a los seguidores)

Estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques).

Dimensiones de los estilos de liderazgo

Dimensión 1: *Liderazgo transformacional*

Avolio y Bass (1995) manifestaron que el liderazgo transformacional:

En su forma correctiva, se centra en establecer activamente normas. En su forma pasiva, implica esperar errores a ocurrir antes de actuar. En su forma activa, allí es cerca de monitoreo para la ocurrencia de errores. Tanto en su forma pasiva o activa, se centra en la identificación de errores (p.3).

Dimensión 2: *Liderazgo transaccional*

Bass et al. (1987), afirman que el liderazgo transaccional se caracteriza por dos factores:

Recompensa contingente:

Se da a través de un reconocimiento de intercambio con los colaboradores, destaca la entrega de premios si cumple con estándares de desempeño acordados. Esta forma de liderazgo hace recordar en la forma práctica de entender con claridad los objetivos, normas de trabajo a ejecutarse, tareas propuestas y equipos de colaboradores con rendimientos de satisfacción académica en la organización educativa superior.

La gestión por excepción: el líder solo busca resolver los problemas que encuentra o los que su personal le presenta; se basa en acciones correctivas según lo planeado en la misión organizativa.

Dimensión 3: *Liderazgo Laissez Faire,*

El Liderazgo *Laissez Faire*, ofrece muy poco en el aspecto creativo y de responsabilidad y finalmente el Liderazgo *Laissez Faire*, ofrece muy poco en términos de dirección y soporte. Evita tomar decisiones para corregir ciertas fallas de gestión, es desordenado y permite a los demás hacer lo que les parece o que la dirección organizativa suya no sea del propósito en tomar mayores desiciones (Mendoza & Ortiz, 2006). Según David Fishman se conoce como "liderazgo ausente, que se produce cuando el supuesto líder está presente físicamente pero no se relaciona con sus colaboradores... este es el liderazgo se califica como menos efectivo" (Fishman, 2005, p.15)

1.3.2. Variable 2: *Compromiso organizacional*

Existen diferentes acepciones del término compromiso organizacional (Sánchez et al, 2007), siendo el más apropiado para esta investigación el concepto que lo define como los sentimientos del colaborador que se relacionan hacia los objetivos y valores organizacionales, los cuales se traducen en los vínculos o lazos afectivos con la organización (Barraza y Acosta, 2008; Betanzos y Paz, 2007).

Según Tejada y Arias (2005) el compromiso organizacional es:

La fuerza relativa de la identificación de un individuo e involucramiento con una organización particular, caracterizada por una creencia en y aceptación de metas organizacionales y valores, disposición para ejercer esfuerzo individual hacia metas organizacionales y un fuerte deseo de mantener su membresía en la organización (p. 300).

Meyer y Allen (1991) manifiestan que el compromiso organizacional puede ser concebido como un estado psicológico que dispone de conexión de los individuos a la organización. Generalmente, se asume que las personas más comprometidas son más propensas a permanecer en la organización y esforzarse por la realización de su trabajo y el logro de objetivos organizacionales.

Según Bayona y Goñi (2007) la eficacia organizacional depende en gran medida de la consecución de los objetivos organizacionales. Recursos importantes como la tecnología o la estructura organizativa puede emularse, salvo el capital humano con el que se cuenta. Lo que se acrecienta cuando se relaciona con la organización educativa, en que los docentes son actores preponderantes en la misión central de cualquier escuela basada en la sólida formación integral del educando.

Arias (2001) manifiesta que en la actualidad y cada vez más en el futuro, el compromiso organizacional de las personas constituirá un activo muy importante, aun cuando no se especifique directamente en los estados financieros. A ello, hay que sumarle el alto costo de rotación de los trabajadores que implica el haber invertido en que el colaborador aprenda el

sistema de trabajo encomendado a través de las etapas de inducción y capacitación.

Dimensiones de compromiso organizacional

Dimensión 1: *Afectiva*

Según Meyer y Allen (1987) el compromiso organizacional tiene tres dimensiones: afectivo (deseo), continuidad o conveniencia (necesidad) y normativo (deber) (Meyer y Allen, 1991)

La dimensión afectiva hace referencia al poder disfrutar estar dentro de la organización (Arias et al., 2000), desarrollo de sentimientos (Loli, 2007) que hace que el colaborador “experimente mayor autonomía, responsabilidad, y significación de su trabajo” (Barraza & Acosta, 2008, p. 26). Otra característica es que el colaborador siente que es escuchado por la gerencia, existe un trato equitativo hacia el empleado y existe retroalimentación del desempeño y toma de decisiones (Lupercio, Carlos y Gonzales, 2007). Meyer y Allen (1991) considera como evidencia más fuerte para el trabajo antecedentes de experiencia, sobre todo aquellas experiencias “psicológicas” que se traduce en el deseo de sentirse cómodo dentro de la organización y tener las competencias en el rol que desempeña.

Meyer y Allen (1991) nos manifiestan que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización.

Dimensión 2: *Continuidad*

La dimensión continuidad o conveniencia se relaciona con “las aportaciones que los individuos han recibido de la organización con la falta percibida de alternativas de empleo” (Lupercio, Carlos y Gonzales, 2007, p. 23) el colaborador piensa en el gasto de tiempo y esfuerzos que puede perder al abandonar la organización o el “costo beneficio” (Ramos, 2005, p. 56).

Por su parte, Hawkins (citado en Ramos, 2005, p.50) señala que el dar por hecho el antiguo contrato vitalicio del docente con la organización educativa basado en la lealtad a la misma, ya no existe. Y con ello se fue también el compromiso, el cual se construye día a día, así como también puede desaparecer en cualquier instante.

Dimensión 3: *Normativo*

La dimensión normativa, también tiene su origen emocional al igual que la dimensión afectiva pero aquí el colaborador se siente obligado a mantenerse en la organización (Barraza y Acosta, 2008), está relacionado con la lealtad por la reciprocidad de haber recibido ciertos beneficios (Loli, 2007). Dentro de sus características son las experiencias del individuo, tanto antes (socialización familiar / culturales) y la siguiente entrada (socialización organizacional) en la organización (Meyer y Allen, 1991).

Bayona y Goñi (2007) manifiestan que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto. He (citado por Ramos, 2005, p.56) argumentó que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización.

1.4. Justificación

1.4.1. *Justificación teórica*

La presente investigación se justifica a nivel teórico, debido a que no existen investigaciones en nuestro contexto referidas al tema. Es así como se estaría contribuyendo con mayores conocimientos que intentan describir la relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018; además aportará en tratar de dar resultados y filtrar de manera idónea los resultados de acuerdo a la Escala de Liderazgo Organizacional, evitando en lo posible la mezcla con otras teorías y/o enfoques (Bass y Avolio, 1995) para medir esta variable.

1.4.2. *Justificación práctica*

A nivel práctico, los resultados permitirán diseñar, planificar y organizar programas de intervención organizacional orientados a desarrollar habilidades de comunicación e identificación según las características de los estilos de liderazgo y cómo afecta éstos al compromiso organizacional.

De la misma manera, el presente trabajo puede ser un elemento motivador para futuras investigaciones, orientadas a analizar otro tipo de relaciones.

1.4.3. *Justificación metodológica*

Desde el punto de vista metodológico, se utilizará dos pruebas de origen psicológico, el Cuestionario de Estilos de Liderazgo Protocolo (CELID) de Castro Solano, Nader y Casullo (2005), que gran parte de su diseño se basó en la teoría de Bass y Avolio (1995) y por otro lado la escala de compromiso organizacional, adaptado por Shirley Chota (2010).

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema general

¿De qué manera el estilo de liderazgo se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018?

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el liderazgo Laissez faire se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018?

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El estilo de liderazgo tiene relación recíproca y positiva con el compromiso organizacional entre los docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018.

1.6.2. Hipótesis específica 1

¿El liderazgo transformacional tiene relación recíproca y positiva con el compromiso organizacional entre los docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018?

Hipótesis específica 2

¿El liderazgo transaccional tiene relación recíproca y positiva con el compromiso organizacional entre los docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018?

Hipótesis específica 3

¿El liderazgo Laissez faire tiene relación recíproca y positiva con el compromiso organizacional entre los docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018?

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre el liderazgo Laissez faire con el compromiso organizacional en docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa. El método empleado fue hipotético deductivo. Por su nivel, la presente investigación fue, correlacional. Según su finalidad fue básica o pura. En cuanto al alcance temporal, los estudios transversal o transaccional.

El diseño de esta investigación es no experimental, de corte transversal. Es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente sus variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien hace referencia a Kerlinger, quien afirma que el diseño no experimental consiste en la imposibilidad de manipular las variables, ni asumir en forma incierta o azarosa a las condiciones que interactúan los sujetos.

El diseño de esta investigación es no experimental, de corte transversal.

Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señala al respecto: “La investigación no experimental o *ex-post-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el corte transversal señalaron: Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. (p.151).

Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables. Este tipo de diseño consiste en hallar la correlación que existe entre dos variables.

Graficamente se denota

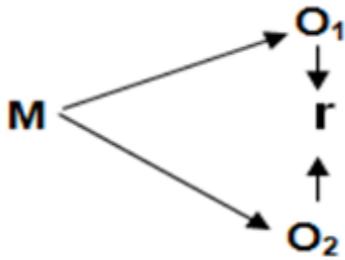


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Leyenda

M= Muestra

O 1= Variable: Estilos de liderazgo

O 2= Variable: Compromiso organizacional

r = Correlación entre variables

2.2. Variables, operacionalización

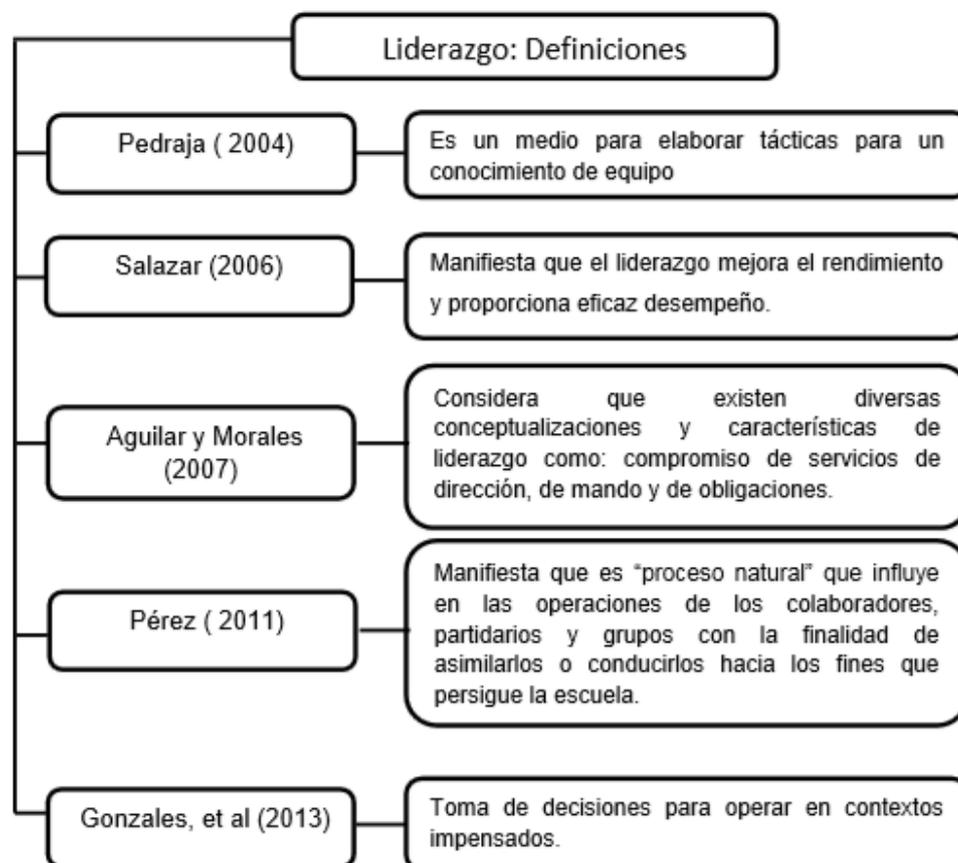
2.2.1. Variables

Variable 1: Los estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo son las formas de conductas aplicables y las maneras más eficaces que emplean los colaboradores en una organización educativa con las habilidades correspondientes, siendo el propósito de gestionar de una forma correcta y positiva sus labores educativas en los centros de enseñanza universitarios en pro de alcanzar satisfacciones académicas de alto índice porcentual en el periodo lectivo correspondiente; este proceso se basó en tres dimensiones : transformacional, transaccional y laissez faire. Las variables correspondientes se muestran cada una de ellas en las sendas dimensiones estudiadas científicamente.

El liderazgo es una forma de expresión basada en la actitud del líder que muestra un rol de comportamiento basado en la creatividad y la responsabilidad frente a un grupo humano necesitado de una motivación psíquico – laboral, las cuales puedan inducir a un tipo de reacción corporal y afectiva dentro de una institución cargada de valores

Definiciones sobre Liderazgo por parte de los investigadores:



Fuente: Tabla elaborada por Juaneda, E. y González, L. (2007).

Según Robbins (2013) afirma: "Que el liderazgo es la habilidad, de influir al grupo y dirigiéndolo a lograr un objetivo en conjunto. La fuente de esta influencia es proporcionada por la jerarquía administrativa de la organización". (p. 369).

Variable 2: El Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es el comportamiento del colaborador como un estado psíquico frente al trabajo organizativo de una institución educativa, donde las labores del desempeño docente en un clima organizacional que cumple los propósitos de gestión en una escuela, centro superior no universitario y universitario, donde la misión y la visión de la escuela con el conjunto de acciones que los colaboradores asumen compromisos y roles de cumplimiento laboral permanente; habiéndose tomado en este estudio investigatorio tres dimensiones

específicas : el componente afectivo, el componente normativo y el componente continuo.

Para los docentes colaboradores del Departamento de ciencias de la Universidad Privada del Norte, afectivamente se buscó la percepción del disfrute dentro de la organización y la comodidad académica en el área de cátedra a fin de que observe diariamente la significación de su trabajo día a día. Así también, de la socialización organizacional involucramiento en las necesidades del Departamento de ciencias y los aportes en soluciones del mejoramiento continuo. Otras, como los premios que los docentes colaboradores reciben de la institución, ya sea por otro lado la percepción del costo – beneficio.

Definiciones del Compromiso organizacional por parte de los investigadores:

Becker (1960) define al compromiso organizacional cuando a una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación.

O'Reilly y Chatman (1986) define al vínculo psicológico sentido por una persona hacia una organización, que refleja el grado con el cual el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización.

Meyer y Allen (1990) definen al modelo organizacional como un estado psicológico que une al individuo con la organización.

Robbins (1994) en sus estudios investigatorios sobre el compromiso organizacional lo define como un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas propuestas y que quiere seguir formando parte de ella.

Castro Solano (2010) investigador reconocido mundialmente, define al compromiso organizacional como el estado psicológico que se caracteriza por el vínculo entre el empleado y la organización y que tiene implicaciones en su decisión de mantener o no su condición de miembro de esta organización.

González, L. y Antón, C. (1995) prefieren conceptualizar al compromiso organizacional como el estado psicológico que expresa el deseo (compromiso

afectivo), la necesidad (compromiso de continuidad) y la obligación (compromiso normativo) que siente el trabajador de colaborar y permanecer en la organización.

Fuente: elaboración propia a partir de la tabla elaborada por Juaneda, E. y González, L. (2007).

Meyer y Allen (1991) manifiestan que el compromiso organizacional puede ser concebido como un estado psicológico que dispone de conexión de los individuos a la organización. Generalmente, se asume que las personas más comprometidas son más propensas a permanecer en la organización y esforzarse por la realización de su trabajo y el logro de objetivos organizacionales. (p. 208).

2.2.2. Operacionalización de variables

Definición operacional de estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018, está caracterizado por sus dimensiones e indicadores, que serán indagados a través de la encuesta a los docentes en sus tres dimensiones: transformacional, transaccional y laissez faire, con sus respectivos indicadores y los 24 ítems que contiene el cuestionario medido en la escala de Likert: procesados a través de sus índices: Muy Bueno (4), Bueno (3), Regular (2) Malo (1)

Definición operacional de compromiso organizacional

La variable compromiso organizacional, se hace en función a sus dimensiones de donde se desprenden sus indicadores los cuales vienen a ser los 24 ítems que serán indagadas por medio de una encuesta a los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los

Olivos, Lima – 2018, en cuanto a afectivo, normativo, y continuo, procesados a través de sus índices: Muy eficaz (4), Eficaz (3), Regular (2), Ineficaz (1)

Matriz valorada 1:

Operacionalización del Compromiso Organizacional

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 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 de disfrute dentro de la organización Significación del trabajo. Comodidad dentro de la organización. 	Ordinal y Valores Siempre (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)
			Componente normativo	<ul style="list-style-type: none"> Obligado 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”. 	

En este contexto se hace evidente que el sentido de compromiso de los docentes colaboradores con el trabajo de enseñanza y con la empresa privada, en el grupo examinado, depende en una proporción importante del clima organizacional de la empresa mostrado en su misión y visión. El clima es entonces una condición externa facilitadora o inhibidora del compromiso. En este caso particular lo consideramos como un agente facilitador dado que los

resultados arrojados por el estudio mostraron en todas las empresas un nivel bastante favorable de clima. (López y Toro, 1998).

Matriz valorada 2:

Operacionalización de los Estilos de Liderazgo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01: Estilos de liderazgo	El estilo de liderazgo es la composición de riesgos, habilidades y conductas que los guías utilizan cuando se interrelacionan con su incondicional (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	Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> Influencia idealizada. Estimulación inspiracional. Respeto individualizado. Motivación intelectual. 	Ordinal Y Valores Siempre (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)
			Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> Recompensa contingente. Gestión por excepción. Confianza en la 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. 	

Tabla 1.

Matriz de Operacionalización: Variable Estilos de liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Rangos
Transformacional	Orgullo			
	Énfasis			
	Preocupación			
	Razonamiento			
	Enseñanza	3.4.13.14.15.		
	Motivación	17.19.21.22.		
	Respeto	23.24.25.28.		Malo
	Éxito	29.30.33.34		24 - 35
	Aprendizaje		VALORES:	
	Impulso		Siempre (4)	Regular
Argumentos		A veces (3)		
Confianza		Rara vez (2)	36 – 47	
Capacidad		Nunca (1)		
	Cambio		Bueno	
Transaccional	Involucramiento			48 – 60
	Demostración	2,5,7,8,9,10		
	Intervención	,11,12,16,1		Muy
	Intercambio	8,26		Bueno
	Conformidad			
	Cooperación			61 - 72
Laissez faire	Cambios			
	Innovación			
	Rendimiento			
	Opinión			
	Respeto	1,6,20,27,3		
	Dificultad	1,32		
	Evitar			
	Ausencia			

Nota: Robbins (2013, p. 369)

Una variable es operacionalizada con el fin de convertir un concepto abstracto en uno empírico, susceptible de ser medido a través de la aplicación de un instrumento. Dicho proceso tiene su importancia en la posibilidad que un investigador poco experimentado pueda tener la seguridad de no perderse o cometer errores que son frecuentes en un proceso investigativo, en que la medición empírica representa la medición conceptual). La precisión para definir los términos tiene la ventaja de comunicar con exactitud los resultados. Algunas variables son tan concretas, o de igual significado en el ámbito mundial, que no requieren operacionalización, por ejemplo: el sexo de los individuos.

PARDO DE V., Graciela; CEDEÑO C., Marlene. Investigación en salud. Factores sociales. Bogotá: Interamericana. 1997.

Tabla 1.

Matriz de Operacionalización: Variable Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Rangos
Afectivo	Identificación	1,4,7,12,15,1 8,21,24	VALORES: Siempre (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)	Ineficaz
	Importancia			24 - 35
	Reconocimiento			Regular
Normativo	Pertenencia	2,5,8,11,14, 17,19,22		36 - 47
	Valores			Eficaz
	Motivación			48 - 60
	Desempeño			Muy Eficaz
Continuo	Iniciativa	3,6,9,10,13, 16,20,23		61 - 72
	Prácticas			
	Lealtad			
	Ética			
	Lealtad			
Continuo	Beneficio	3,6,9,10,13, 16,20,23		
	Cumplimiento			
	Sacrificio			
	Decisión			
	Costoso			
Continuo	Miedo	3,6,9,10,13, 16,20,23		
	Necesidad			
	Cumplimiento			
	Dificultad			
	Aceptación			

Meyer y Allen (1991, p. 208)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Los colaboradores están distribuidos en las especialidades de Física, Química, matemática y Biología; lo cuales presentan características comunes hacia un espacio temporal, espacial con unidades de estudio y análisis (Sánchez, 2006). Conformados por docentes colaboradores del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte – Sede Lima- los Olivos.

Muestra

Se constituye una muestra por un subconjunto representativo de la población (Sánchez, 2006). Muestreo realizado no probabilístico del tipo único (todos los elementos). El total de la muestra fue de 100 docentes colaboradores.

La población censal para la presente investigación está constituida por 100 docentes colaboradores del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018.

Tabla N° 03

Población y muestra de estudio

Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte	Población	Muestra
Total	100	100

Fuente: Padrón de docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte 2018

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

Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos (la encuesta). Hernández (2006), la forma de recolección de datos, es una relación y estandarización de recolección de datos y análisis posterior (Diaz de Rada, 2001).

El cuestionario

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

Escala para los estilos de liderazgo. - Basada en la observación planificada y estructurada mediante la aplicación de una escala de evaluación necesaria

determinando niveles óptimos para comprobar la fiabilidad y poder fijar niveles de valores correctos.

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

Técnica: La encuesta

Para la recolección de datos de la presente investigación se empleó la técnica: de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra de trabajadores dos cuestionarios con escala de medición tipo Likert

Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario.

Instrumento:

Se utilizó como instrumento al cuestionario.

Cuestionario: Es un instrumento que posibilita el proceso estructurado de recolección de información a través de una serie de preguntas predeterminadas y codificadas. La idea es que la estructuración de las preguntas otorgue la máxima confianza y fiabilidad en la información (Gordillo, 2012 p.98).

Validación

Tomado del instrumento de escala para los estilos de liderazgo, el cual fue elaborado por el Mg. Castro Solano, Nader y Casullo y adaptado por el investigador para el presente estudio. Por tal motivo, se le entregó a cada docente colaborador los instrumentos, con sus respectivas fichas técnicas y la matriz de consistencia con la finalidad de análisis para cada ítem recomendada por los expertos.

La aplicación del instrumento correspondiente para el compromiso organizacional fue elaborada por la Mg. Shirley Chota García y adaptado por el investigador. Habiéndose entregado a cada docente colaborador, la ficha técnica y la matriz de consistencia para la aprobación de análisis

correspondiente de los expertos asesores, como planificación piloto de duración de mes y medio.

Ficha técnica del instrumento para medir compromiso organizacional

Ficha técnica 1 :

Nombre: Compromiso organizacional

Autor: Se utilizó la escala de compromiso organizacional adecuado por **Chota** (2011)

Año: 2011

Objetivo: Aplicar una observación estructural, 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. En Perú lo aplicó la Mg. Shirley Chota García (2011).

Administración: Individual

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente.

Contenido: Se elaboró una escala ordinal con un total de 24 Items, distribuido en tres dimensiones: Afectivo, Normativo y Continuo.

Significación: El cuestionario pretende evaluar la percepción de los participantes referente al compromiso organizacional en el Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte

Ficha técnica 2:

Ficha técnica del instrumento para medir estilos de liderazgo

Lugar:	Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte, Sede Lima Norte
Fecha de aplicación:	30 mayo de 2018
Objetivo:	Describir las características de la variable: estilos de liderazgo
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario pretende evaluar la percepción de los participantes referente a los estilos de liderazgo en el Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte

Nombre: Estilos de Liderazgo.

Autor: Se utilizó el modelo CELID de Castro, Nader y casullo /2004).

Año: 2004

Objetivo: Aplicar una observación estructural, 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 d escalas son más complejas que las listas de cotejo porque involucran una distinción más precisa por parte del profesor para fijar los valores convenientes.

Administración: Individual

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente.

Contenido: Se elaboró una escala ordinal con un total de 24 Items, distribuido en tres dimensiones: Transformacional, Transaccional, Laisses Faire.

Cuestionario Estilo de liderazgo

Estimados docentes:

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

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

4: Siempre 3: A veces
2: Rara vez 1: Nunca

Validez de los instrumentos.

Menéndez (2002) la validez de un cuestionario es la cualidad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir. Por medio de la validación se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado. (p.25)

Tabla 4.

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento estilos de liderazgo

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dra.	Gliria Susana Mendez Ilizarbe	Conforme
2	Dr.	Helfer Joel Molina Quiñonez	Conforme
3	Dr.	Angel Salvatierra Melgar	Conforme

Fuente: opinión de expertos

El instrumento fue validado por juicio de expertos, para el instrumento estilos de liderazgo el dictamen obtenido es que el instrumento fue validado como conforme.

Tabla 5.

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento compromiso organizacional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dra.	Gliria Susana Mendez Ilizarbe	Conforme
2	Dr.	Helfer Joel Milina Quiñonez	Conforme
3	Dr.	Angel Salvatierra Melgar	Conforme

Fuente: opinión de expertos

El instrumento fue validado por juicio de expertos, para el instrumento compromiso organizacional el dictamen obtenido es que el instrumento fue aplicable

Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 6.

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 7.

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide Estilos de liderazgo y el compromiso organizacional

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Estilos de liderazgo	0,909	34
Compromiso Organizacional	0,822	24

Como se observa en la tabla 7, el Alfa de Cronbach para los Estilos de liderazgo fue 0,909. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Además, el Alfa de Cronbach para el Compromiso organizacional fue 0,822. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Recolección de datos

Se realizó un estudio piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, como prueba aplicable en 30 trabajadores con las mismas características de la muestra de estudio, quienes fueron seleccionados al azar y a quienes se les aplicaron los cuestionarios con escala tipo Likert sobre las variables estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

2.5 Métodos de análisis de datos

El método utilizado en la presente investigación fue el método hipotético deductivo, al respecto Bernal (2006), afirma que “este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

La contrastación de las hipótesis se debe realizar teniendo en cuenta

los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula. Para elegir la estadística de prueba se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

2.6 Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

La investigación contó con la autorización correspondiente, director del Departamento de Ciencias, de la universidad, Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuzgamiento.

Por cierto que, los docentes colaboradores cumplen con respetar un código de ética formulado de manera virtual por la Universidad Privada del norte desde la firma del contrato laboral, así de mantener lazos muy estrechos de buenas prácticas en su labor de enseñanza-aprendizaje.

Las capacitaciones programadas, los lazos muy estrechos entre empresa y colaboradores han hecho de los docentes personas de gran responsabilidad, que se reflejan en las encuestas de satisfacción académicas, que cada año tratan siempre de ir elevando sus calificaciones puntuales con puntajes fehacientes.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos:

3.1.1. Dimensión: Transformacional

Tabla 8.

Niveles de percepción de Transformacional

Transformacional	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Malo	13	13,0
Regular	46	46,0
Bueno	26	41,0
Muy bueno	15	15,0
Total	100	100,0

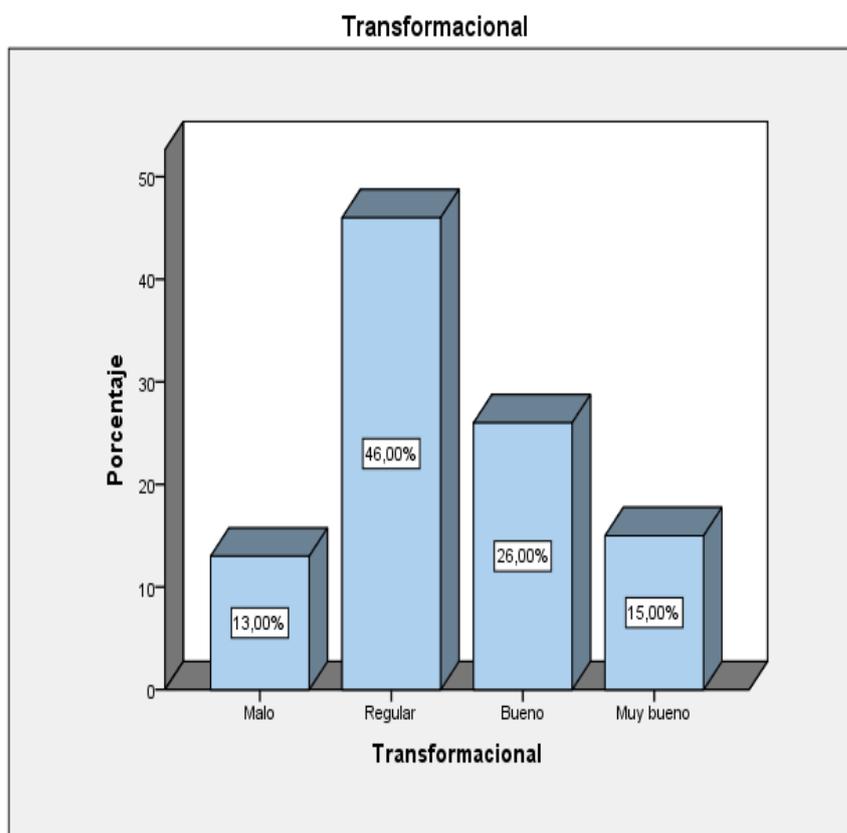


Figura 2. Transformacional

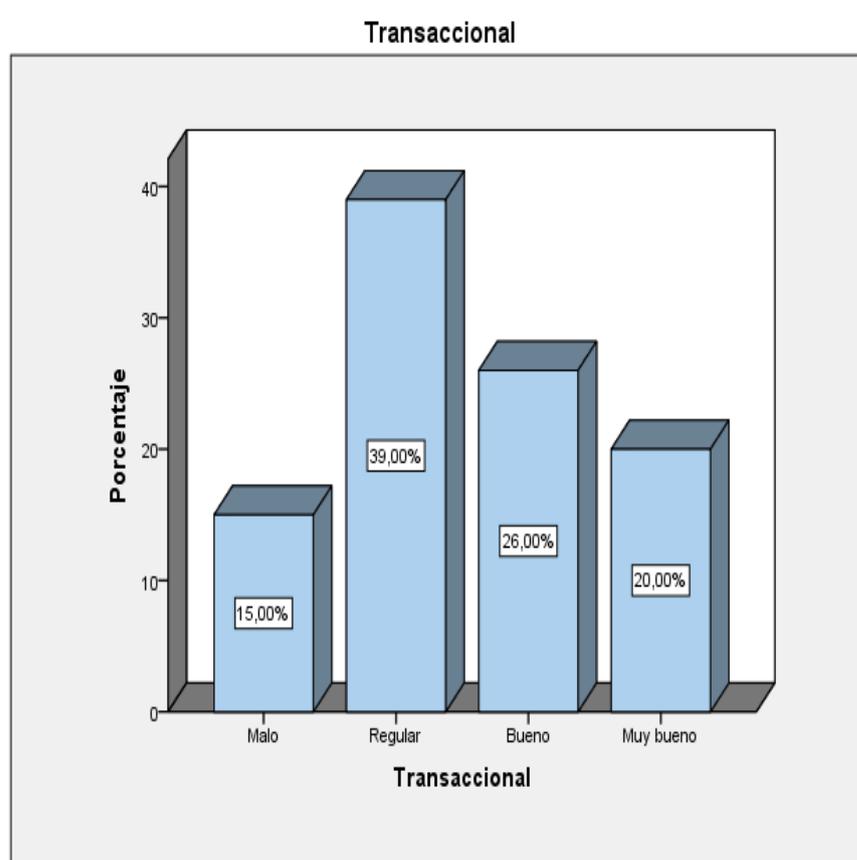
De acuerdo a la figura 2 y tabla 8 de datos, el 13(13.0%) perciben un nivel malo en la dimensión transformacional, el 46(46.0%) un nivel regular, el 26(26.0%) un nivel bueno y el 15(15.0%) un nivel muy bueno siendo el nivel regular el predominante en la dimensión transformacional.

3.1.2. Dimensión: Transaccional

Tabla 9.

Niveles de percepción de Transaccional

Transaccional		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	15	15,0
	Regular	39	39,0
	Bueno	26	26,0
	Muy bueno	20	20,0
	Total	100	100,0

*Figura 3. Transaccional*

De acuerdo a la figura 3 y tabla 9 de datos, el 15(15.0%) perciben un nivel malo en la dimensión transaccional, el 39(39.0%) un nivel regular, el 26(26.0%) un nivel bueno y el 20(20.0%) un nivel muy bueno siendo el nivel regular el predominante en la dimensión transaccional.

3.1.3. Dimensión: Laissez faire

Tabla 10.

Niveles de percepción de Laissez faire

Laissez faire		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	26	26,0
	Regular	32	32,0
	Bueno	22	22,0
	Muy bueno	20	20,0
	Total	100	100,0

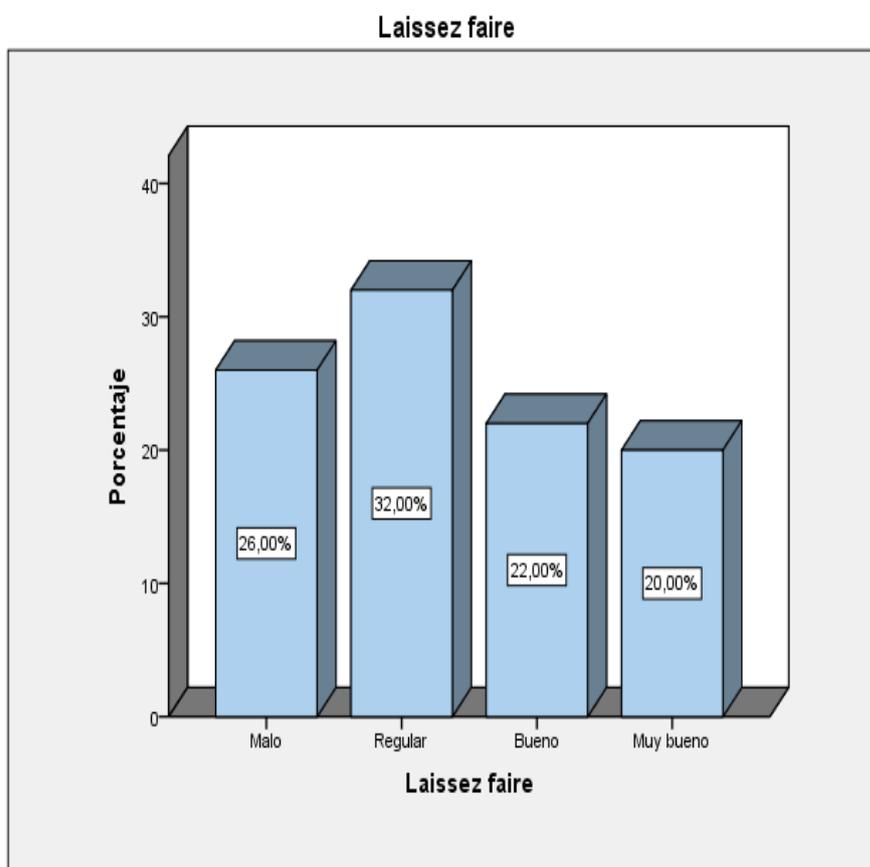


Figura 4. Laissez faire

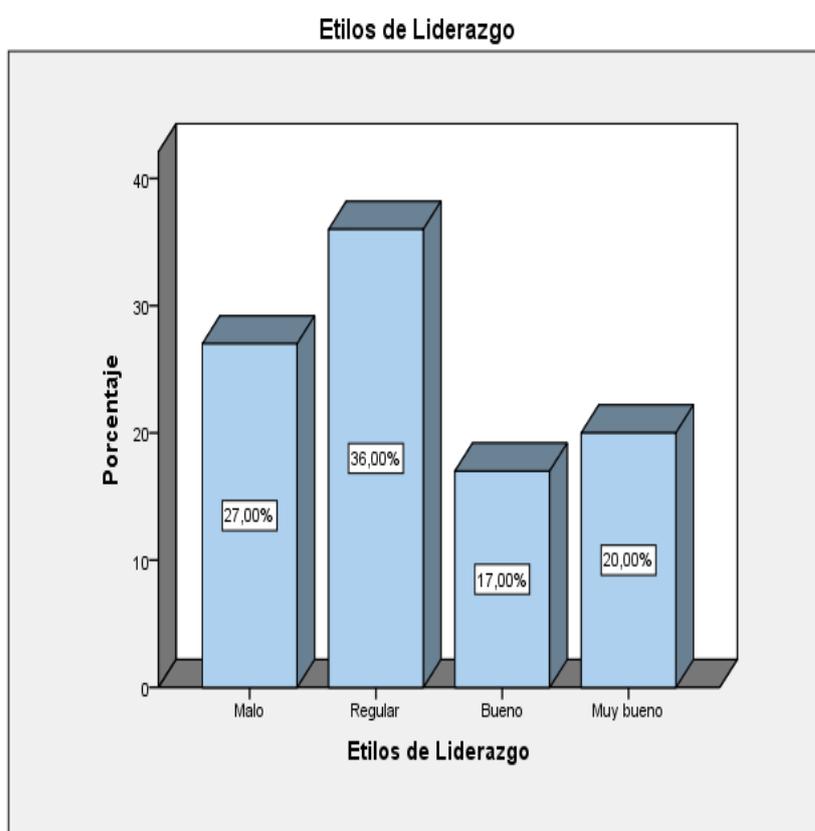
De acuerdo a la figura 4 y tabla 10 de datos, el 26(26.0%) perciben un nivel malo en la dimensión Laissez faire, el 32(32.0%) un nivel regular, el 22(22.0%) un nivel bueno y el 20(20.0%) un nivel muy bueno siendo el nivel regular el predominante en la dimensión Laissez faire.

3.1.4. Variable: Estilos de Liderazgo

Tabla 11.

Niveles de percepción de Etilos de Liderazgo

Estilos de Liderazgo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	27	27,0
	Regular	36	36,0
	Bueno	17	17,0
	Muy bueno	20	20,0
	Total	100	100,0

*Figura 5. Estilos de Liderazgo*

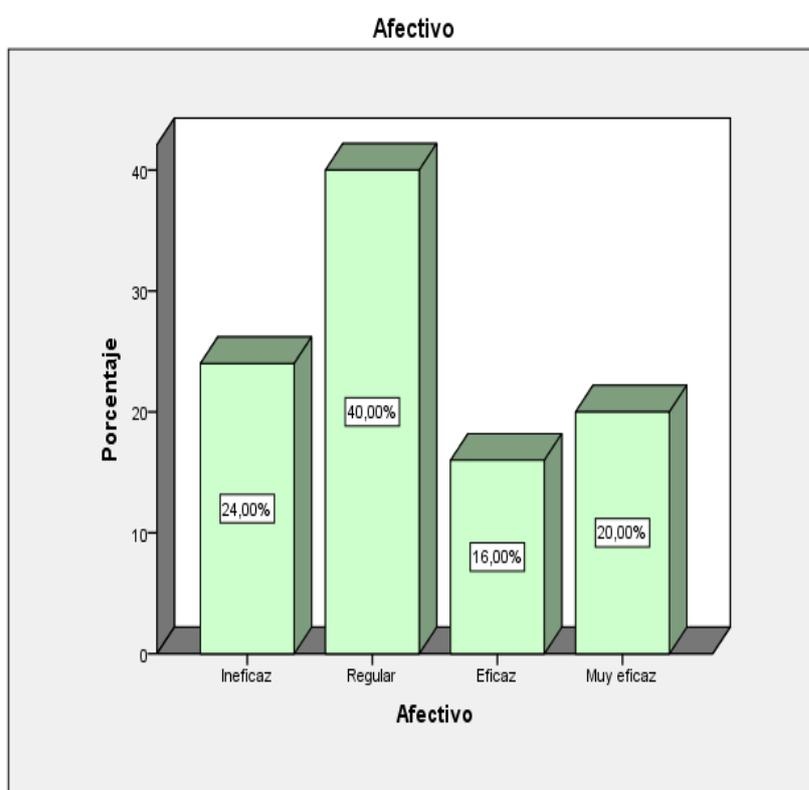
De acuerdo a la figura 5 y tabla 11 de datos, el 27(27.0%) perciben un nivel malo en la dimensión Estilos de Liderazgo, el 36(36.0%) un nivel regular, el 17(17.0%) un nivel bueno y el 20(20.0%) un nivel muy bueno siendo el nivel regular el predominante en la dimensión Etilos de Liderazgo.

3.1.5. Dimensión: Afectivo

Tabla 12.

Niveles de percepción de Afectivo

Afectivo	Frecuencia	Porcentaje
Válido Ineficaz	24	24,0
Regular	40	40,0
Eficaz	16	16,0
Muy eficaz	20	20,0
Total	100	100,0

*Figura 6. Afectivo*

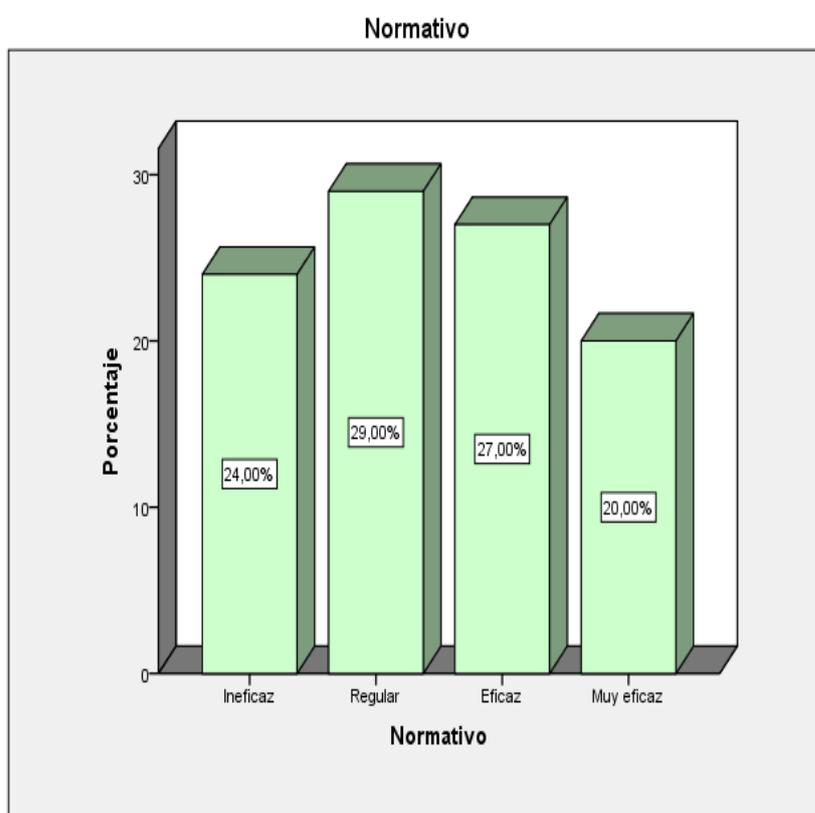
De acuerdo a la figura 6 y tabla 12 de datos, el 24(24.0%) perciben un nivel Ineficaz en la dimensión afectivo, el 40(40.0%) un nivel regular, el 16(16.0%) un nivel eficaz y el 20(20.0%) un nivel muy eficaz siendo el nivel regular el predominante en la dimensión afectivo.

3.1.5. Dimensión: Normativo

Tabla 13.

Niveles de percepción de Normativo

Normativo	Frecuencia	Porcentaje
Válido Ineficaz	24	24,0
Regular	29	29,0
Eficaz	27	27,0
Muy eficaz	20	20,0
Total	100	100,0

*Figura 7. Normativo*

De acuerdo a la figura 7 y tabla 13 de datos, el 24(24.0%) perciben un nivel malo en la dimensión normativo, el 29(29.0%) un nivel regular, el 27(27.0%) un nivel bueno y el 20(20.0%) un nivel muy bueno siendo el nivel regular el predominante en la dimensión normativo.

3.1.6. Dimensión: Continuo

Tabla 14.

Niveles de percepción de Continuo

Continuo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficaz	32	32,0
	Regular	33	33,0
	Eficaz	17	17,0
	Muy eficaz	18	18,0
	Total	100	100,0

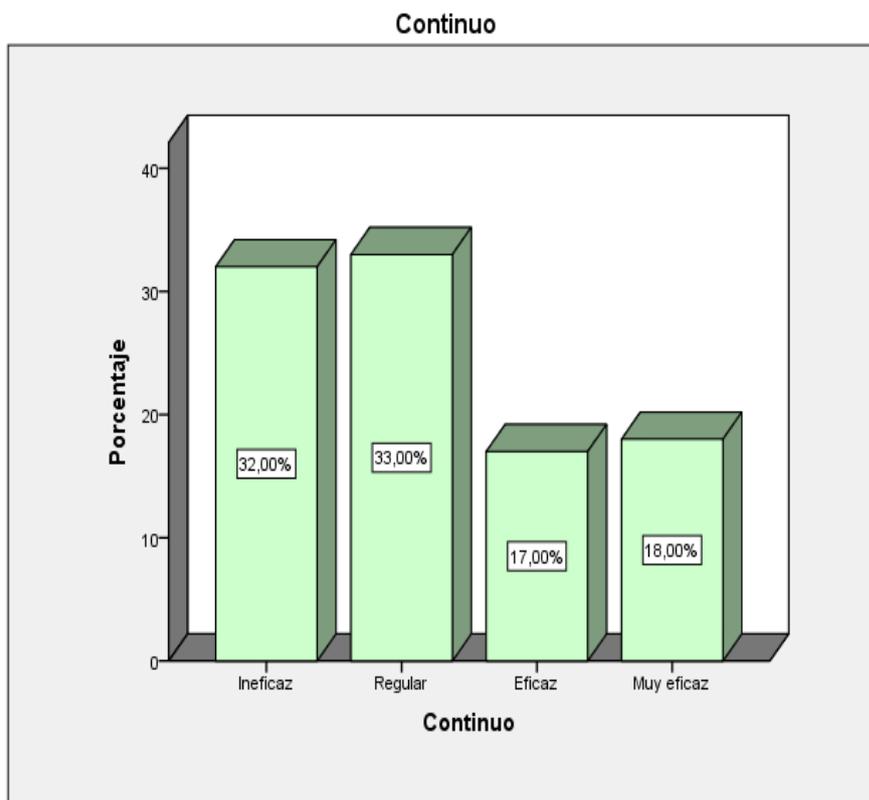


Figura 8. Continuo

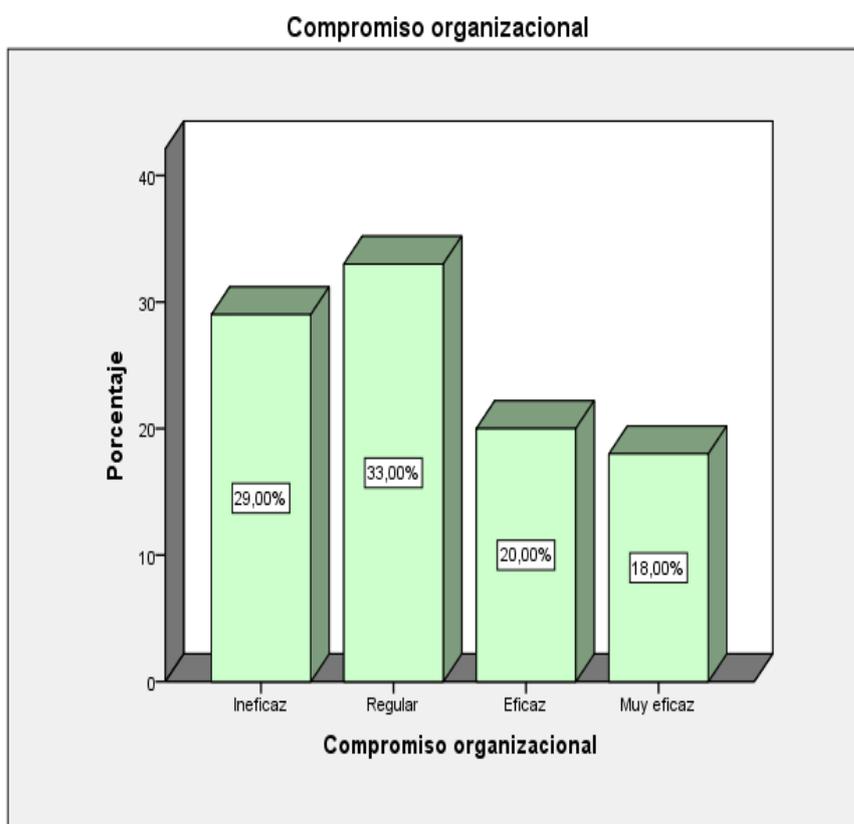
De acuerdo a la figura 8 y tabla 14 de datos, el 32(32.0%) perciben un nivel ineficaz en la dimensión continuo, el 33(33.0%) un nivel regular, el 17(17.0%) un nivel eficaz y el 18(18.0%) un nivel muy eficaz siendo el nivel regular el predominante en la dimensión continuo.

3.1.7. Dimensión: Compromiso organizacional

Tabla 15.

Niveles de percepción de Compromiso organizacional

Compromiso organizacional		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficaz	29	29,0
	Regular	33	33,0
	Eficaz	20	20,0
	Muy eficaz	18	18,0
	Total	100	100,0

*Figura 9. Compromiso organizacional*

De acuerdo a la figura 9 y tabla 15 de datos, el 29(29.0%) perciben un nivel ineficaz en la dimensión compromiso organizacional, el 33(33.0%) un nivel regular, el 20(20.0%) un nivel eficaz y el 18(18.0%) un nivel muy eficaz, siendo el nivel regular el predominante en la dimensión compromiso organizacional.

Tabla 16.

Frecuencias y porcentajes de las variables liderazgo directivo y gestión pedagógica en el Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte, Sede Los Olivos-Lima 2018.

	Compromiso organizacional								TOTAL	
	Ineficaz		Regular		Eficaz		Muy eficaz			
Estilos de liderazgo	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	10	10.0%	13	13.0%	2	2.0%	2	2.0%	27	27.0%
Regular	8	8.0%	13	13.0%	12	12.0%	3	3.0%	36	36.0%
Bueno	4	7.0%	6	6.0%	6	6.0%	1	1.0%	17	17.0%
Muy bueno	7	7.0%	1	1.0%	0	0.0%	12	12.0%	20	20.0%
TOTAL	29	29.0%	33	33.0%	20	20.0%	18	18.0%	100	100.0%



Figura 9. Gráfica de barras de estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

De acuerdo a la figura 9 y tabla 16 de datos, donde se establecen comparativos entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes colaboradores del Departamento de Ciencias de Universidad Privada del Norte, Sede Los Olivos, Lima- 2018; el 18(18.0%) de docentes encuestados perciben un nivel muy eficaz en el compromiso organizacional y un nivel eficaz en estilos

de liderazgo, el 20(20.0%) un nivel eficaz en compromiso organizacional y regular en estilos de liderazgo, el 33(33.0%) un nivel regular en compromiso organizacional y ineficaz 29(29.0%) en estilos de liderazgo siendo los niveles predominantes el regular en compromiso organizacional y estilos de liderazgo.

3.2 Resultados Correlaciones

3.2.1. Estilos de liderazgo y compromiso organizacional

Hipótesis general

Ho: El estilo de liderazgo no tiene relación significativa con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018

H1: El estilo de liderazgo tiene relación significativa con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión

El nivel de significancia $\text{sig} > 0.05$ aceptar Ho

El nivel de significancia $\text{sig} < 0.05$ rechazar Ho

Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial Rho de Spearman.

Tabla 17.

Coefficiente de correlación de Spearman: Estilos de liderazgo y Compromiso organizacional

Correlaciones			Estilos de liderazgo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.763$) y directamente proporcional, entre Estilos de liderazgo y Compromiso organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general.

3.2.2. Transformacional y compromiso organizacional

Hipótesis específicas: 1

Ho: El liderazgo transformacional no tiene relación significativa con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018.

H1: El liderazgo transformacional tiene relación significativa con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018.

Tabla 18.

Coefficiente de correlación de Spearman: Transformacional y Compromiso organizacional

Correlaciones		Transformacio nal	Compromiso organizacion al
Rho de Spearman	Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,785**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.785$) y directamente proporcional, entre Transformacional y Compromiso organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica.

3.2.3. Transaccional y compromiso organizacional

Hipótesis específicas: 2

Ho: El liderazgo transaccional no tiene relación significativa con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018.

H1: El liderazgo transaccional tiene relación significativa con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018.

Tabla 19.

Coefficiente de correlación de Spearman: Transaccional y Compromiso organizacional

Correlaciones			Transacciona l	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Transaccional	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.758$) y directamente proporcional, entre transaccional y compromiso organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica.

3.2.4. Laissez Faire y compromiso organizacional

Hipótesis específicas: 3

Ho: El liderazgo Laissez faire no tiene relación significativa con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018.

H1: El liderazgo Laissez faire tiene relación significativa con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018.

Tabla 20.

Coefficiente de correlación de Spearman: Laissez faire y Compromiso organizacional

Correlaciones			Compromiso Laissez faire organizacional	
Rho de Spearman	Laissez faire	Coefficiente de correlación	1,000	,620**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,620**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.620$) y directamente proporcional, entre Laissez faire y Compromiso organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica.

IV. Discusión

Discusión

Los resultados obtenidos al aplicar la técnica estadística predictiva con SPSS V23, para obtener los estadísticos descriptivos de las variables de estudio y la contratación de las hipótesis de acuerdo al problema y los objetivos de investigación, se encontraron:

El objetivo general planteado fue determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018, para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se aplicó los instrumentos de las variables estilo de liderazgo y compromiso organizacional, Estos instrumentos fueron elaborados de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable Estilos de Liderazgo, en la figura 4 y tabla 14 de datos, el 27(27.0%) perciben un nivel malo en la dimensión Estilos de Liderazgo, el 36(36.0%) un nivel regular, el 17(17.0%) un nivel bueno y el 20(20.0%) un nivel muy bueno siendo el nivel regular el predominante en la dimensión Etilos de Liderazgo.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable Compromiso organizacional, en la figura 8 y tabla 18 de datos, el 29(29.0%) perciben un nivel malo en la dimensión compromiso organizacional, el 33(33.0%) un nivel regular, el 20(20.0%) un nivel bueno y el 18(18.0%) un nivel muy bueno siendo el nivel regular el predominante en la dimensión compromiso organizacional.

Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 19, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.763$) y directamente proporcional, entre estilo de liderazgo el compromiso organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general. Este estudio es similar al realizado por Corona (2016) investigó la influencia del estilo de

liderazgo sobre el compromiso organizacional, se encontró una correlación alta ($r_s = 0.760$, $p < 0.05$), lo sustentan Robbins (2013, p. 369) y Meyer y Allen (1991, p. 208)

En el contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 20, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, y alta ($r = 0.785$) y directamente proporcional, entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 1. Este estudio es similar al realizado por Corona (2016) quien encontró una correlación significativa ($r_s = 0.76$, $p < 0.05$) entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional; lo sustenta Avolio y Bass (1995)

En el contraste de la hipótesis específica 2, en la tabla 21, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r = 0.758$) y directamente proporcional, entre liderazgo transaccional y compromiso organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 2. Este estudio es similar al realizado por Padilla (2015) realizó la investigación acerca de la percepción de los docentes y alumnos sobre el liderazgo transaccional, se encontró una correlación significativa ($s = 0.654$, $p < 0.05$). Lo sustenta Bass et al. (1987).

En el contraste de la hipótesis específica 3, en la tabla 22, el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r = 0.630$) y directamente proporcional, entre liderazgo Laissez faire y el compromiso organizacional, asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 3. Similarmente Orellana (2016) estudió el compromiso organizacional y el liderazgo Laissez faire quien encontró una correlación significativa ($s = 0.684$, $p < 0.05$) lo sustenta Mendoza & Ortiz, 2006.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera:** Al hacer el contraste de la hipótesis general, existen evidencias suficientes para afirmar que el estilo de liderazgo tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018. ($r_s = 0.763$, $p < 0.05$).
- Segunda:** Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1, existen evidencias suficientes para afirmar que el liderazgo transformacional tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018. ($r_s = 0,785$, $p < 0.05$).
- Tercera:** En el contraste de la hipótesis específica 2, existen evidencias suficientes para afirmar que el liderazgo transaccional tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018. ($r_s = 0.758$, $p < 0.05$).
- Cuarta:** Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3, existen evidencias suficientes para afirmar el liderazgo Laissez faire tiene relación positiva y significativa con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018. ($r_s = 0.620$, $p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera: Analizar los resultados en la investigación realizada con la finalidad de formular nuevas alternativas para aplicar estrategias en la aplicación de nuevos estilos de liderazgo con la finalidad de mejora continua de los docentes correspondientes al compromiso organizacional.

Segunda: Los estilos de liderazgo deben de ser considerados para que los docentes tomen en cuenta permanentemente en sus labores académicas a fin de fortalecer el compromiso organizacional para obtener nuevos logros en pro del desarrollo institucional.

Tercera: Proponer de una manera fehaciente a la Dirección del Departamento de Ciencias, así también al director académico elaborar los instrumentos de planificación, que sean utilizados en identificar la problemática con respecto a los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, con la finalidad de que se garantice la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje que la Universidad Privada del Norte presenta en su visión y misión institucional.

Cuarta: Al jefe del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018, dar a conocer los resultados de la investigación sobre el liderazgo Laissez faire con los docentes de del Departamento de Ciencias.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, M., y Morales, M. (2007). *Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios*. Revista de Psicología, 58.
- 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.
- 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*.
- 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: Editorial 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.

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.

Anexos

ANEXO 1

ARTICULO CIENTÍFICO

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Teodoro Julián Riega Zapata, egresado (X), del Programa. Maestría en educación y Gestión de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI: 08498601, con el artículo titulado :

“Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018.”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría .
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de 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 mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 08 de Agosto del 2018

Teodoro Julián Riega Zapata

“Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018.”

Br. Teodoro Julián Riega Zapata

Teodoro.riega@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación titulada: Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018”, tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018”.

Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables estilos de liderazgo y compromiso organizacional. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen la validez y confiabilidad.

El método empleado fue hipotético deductivo el tipo de investigación fue básica, de nivel regresión lineal ordinal, de enfoque cuantitativo; de diseño transversal. La población censal estuvo formada por 100 docentes y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Los resultados se evidencian en la prueba del rho de Spearman.

Palabras claves: estilos de liderazgo, compromiso organizacional

ABSTRACT

The present research entitled: Leadership styles and organizational commitment in the teachers of the Department of Sciences of the Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima - 2018 ", had as a general objective to determine the degree of relationship between Leadership styles and organizational commitment in the professors of the Department of Sciences of the Private University of the North Sede Los Olivos, Lima - 2018 ".

The instruments used were questionnaires on a Likert scale for the variables of leadership styles and organizational commitment. These instruments were subjected to the respective analysis of reliability and validity, which determined that the questionnaires have validity and reliability.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, level ordinal linear regression, quantitative approach; of transversal design. The census population was made up of 100 teachers and the sampling was probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistics (Cronbach's Alpha).

The results are evidenced in the Spearman rho test.

Keywords: leadership styles, organizational commitment

INTRODUCCIÓN

La educación en el Mundo y en muchos países de Latinoamérica se ha visto afectada por una serie de cambios tanto internos como externos, esto ha conllevado a reestructuraciones significativas y a una reorientación del sistema educativo, que exige un cambio de fondo y de forma, convirtiéndose así en un verdadero reto en la gestión de las instituciones educativas, particularmente el de la gerencia educativa, enfocando a las personas y sus relaciones, considerando qué se debe aprender, cómo trabajar en grupo, como intermediar en la solución de conflictos, etc.

Los cambios vertiginosos producidos por la globalización, el acceso a la tecnología, mejoras laborales, educación virtual, entre otros, hace que la población docente sea quizás la más importante en el proceso de aprendizaje de cualquier nivel educativo ya sea a nivel particular o privado, ya que garantiza el desarrollo de un país. Sin embargo, como en cualquier organización las condiciones organizacionales son tan importantes, tanto a nivel psicológico como material/físico. La función docente, debe propiciar aprendizajes significativos en sus alumnos y en su entorno (González et al., 2013).

En las Instituciones Educativas en general caso Perú y Latinoamérica, existen problemas relacionados con el liderazgo en sus docentes que imparten los conocimientos en enseñanza-aprendizaje. Dentro de este contexto, urge la necesidad de que los directores ejerzan un liderazgo transformacional con solvencia profesional, que demuestren capacidad de diálogo, resolución de conflictos, nivel de relaciones humanas, en el marco de una nueva imagen institucional.

El liderazgo es un factor importante dentro del equipo docente; si se observa un líder autoritario, un líder con poca capacidad resolutive, un líder con insuficiente capacidad para dirigir a la plana docente, se tiene al frente un líder que en

definitiva no será reconocido y que por lo tanto afectará el desempeño y motivación para el cumplimiento de los objetivos.

En este sentido, existen estilos de liderazgo, en el que los líderes no solamente se limitan al intercambio, sino que también producen cambios en la escala de valores, actitudes y creencias de sus seguidores, consiguiendo que éstos obtengan un rendimiento más alto que el esperado, además de mayores niveles de satisfacción en el trabajo. Además, en este tipo de liderazgo, el trabajador deja de ser una pieza más en el engranaje de un negocio, comienza a ser valorado como un agente de cambio y generador de conocimiento.

El liderazgo evidencia la necesidad de sostener todo el sistema organizacional (escuelas y universidades estatales y privadas) con relaciones cálidas, compromisos coordinados y estimulados por el líder, convergiendo hacia los objetivos organizacionales y personales de los trabajadores.

Proceso común del líder y trabajadores para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación. Es una transformación que produce cambios significativos en la organización y en las personas que la conforman.

Se podría decir que se trata de un empuje más motivador y próximo al docente y de un ejercicio más importante en la transmisión de los objetivos de la institución que otros estilos de liderazgo.

En la actualidad existen muchas y diferentes definiciones de liderazgo, a la fecha no hay una única, sin embargo concuerdo con las afirmaciones de Robbins, en cuanto a que los gerentes y directores no sólo tienen la tarea aislada de mantener una empresa en marcha, sino que también deben ejercer la función de dirigir a través del liderazgo manifestado en la capacidad de influir en un grupo para que se consigan las metas, además de que el líder tiene que tener la aspiración de lograr mejores resultados.

En el presente trabajo de investigación consideramos a dos temas muy importantes como lo son estilos de liderazgo y compromiso organizacional, son dos aspectos relevantes en las instituciones Educativas, donde los docentes y trabajadores en general tienen que mostrar una actitud de compromiso, de solidaridad, honestidad (códigos de ética), y en donde el profesionalismo y las

habilidades sociales deben ponerse a flote para el logro de los objetivos y misión de cada institución.

METODOLOGÍA

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa. El método empleado fue hipotético deductivo. Por su nivel, la presente investigación fue, correlacional. Según su finalidad fue básica o pura. En cuanto al alcance temporal, los estudios transversal o transaccional.

El diseño de esta investigación es no experimental, de corte transversal. Es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien hace referencia a Kerlinger, quien afirma que el diseño no experimental consiste en la imposibilidad de manipular las variables, ni asumir en forma incierta o azarosa a las condiciones que interactúan los sujetos.

El diseño de esta investigación es no experimental, de corte transversal. Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señala al respecto: “La investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el corte transversal señalaron: Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. (p.151).

Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables. Este tipo de diseño consiste en hallar la correlación que existe entre dos variables.

RESULTADOS

Tabla 1

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 2

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide Estilos de liderazgo:

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Estilos de liderazgo	0,909	34

Como se observa en la tabla 2, el Alfa de Cronbach fue 0,909. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Tabla 3

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide compromiso organizacional

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Compromiso organizacional	0, 822	24

Como se observa en la tabla 3, el Alfa de Cronbach fue 0, 822 Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Recolección de datos

Se realizó un estudio piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, en 30 Docentes (colaboradores) con las mismas características de la muestra de estudio, quienes fueron seleccionados al azar y a quienes se les aplicaron los cuestionarios con escala tipo Likert sobre las variables estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

Métodos de análisis de datos

El método utilizado en la presente investigación fue el método hipotético deductivo, al respecto Bernal (2006), afirma que “este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

La contrastación de las hipótesis se debe realizar teniendo en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula. Para elegir la estadística de prueba se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

DISCUSIÓN

Se identificó una correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman es $r = 0.620$ una correlación significativa muy alta, con un nivel de significancia de Sig. (Bilateral) $p = 0.000$ siendo esta menor al 5% ($p < 0.05$), estos resultados nos indican que los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional presentan una relación significativa dentro del grupo de docentes del departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte, sede Los olivos-Lima 2018.

*Se identificó Una correlación significativa muy alta en la prueba de normalidad $r_{s^{**}}$ ($,785^{**}$) entre el compromiso organizacional y el estilo transformacional muestra un Rho de Spearman: ** . La correlación es significativa en el nivel $0,01$ (bilateral) $p < 0.05$. Este resultado brinda una estimación cuantitativa y alta del compromiso ético llevado a la formación de líderes en el futuro de los estudiantes (enseñar nuevas teorías para cambiar vidas) así también, las ganas de aplicar métodos modernos en enseñanza-aprendizaje en el aspecto laboral de los docentes del área de Ciencias en la Universidad Privada del Norte, Sede los Olivos-Lima 2018.*

Se identificó una correlación alta entre el estilo transaccional y el compromiso organizacional estadísticamente significativa, ($r = 0.758$) y directamente proporcional, entre transaccional y compromiso organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$. Este resultado analítico nos indica que, los docentes son motivadores con buenas tendencias de formar líderes en el futuro así también, organizan los saberes para impartirlos en grupos de trabajo hacia una nueva tendencia didáctica.

Se identificó una correlación significativamente muy alta entre el estilo laissez faire y el compromiso organizacional, por cuanto el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy

alta ($r= 0.620$) y directamente proporcional, entre Laissez faire y Compromiso organizacional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica. Este resultado analítico nos indica que, con las capacitaciones continuas de cada docente es cada una de sus áreas específicas dentro del departamento de Ciencias, ellos toman la libertad de decidir de manera liberal en el aspecto gestión de cada una de sus asignaturas para cumplir las metas que se han propuesto (...libertad de decisión propia en base a sus fortalezas), además se debe a que el Jefe del Departamento de Ciencias toma el papel pasivo y entrega el papel activo de las enseñanzas a sus docentes colaboradores y que ellos deciden hacer cumplir los contenidos en cada semana de clases en la Universidad Privada del Norte, sede Los Olivos-Lima 2018.

Referencias Bibliográficas

Aguilar, M., y Morales, M. (2007). Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios. *Revista de Psicología*, 58.

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.

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.

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: Editorial 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.

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO. Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la "UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE, Sede Lima los olivos (Los olivos – 2018)
) . provincia de Lima

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGIA	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Formulación del problema ¿De qué manera el estilo de liderazgo se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018?	Alternativa (H1) El liderazgo transformacional tiene relación significativa con el compromiso organizacional en docentes de del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018? Nula (H0) No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la UNIVERSIDAD PRIVADA	General Determinar la correlación existente entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la "UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE", Sede Lima Los Olivos. (Los olivos – Lima 2018) Específicos a) Identificar el estilo de liderazgo preponderante en docentes de la institución educativa "UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE", Sede los Olivos., b) Identificar el nivel de compromiso organizacional existente entre docentes de la "UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE", Sede Lima Los olivos. c) Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes de la "UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE", Sede Lima Los olivos. d) Establecer la relación liderazgo transaccional y compromiso organizacional en docentes de la "UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE, Sede Lima Los olivos. f) Analizar la interrelación liderazgo laissez faire y compromiso organizacional en profesores de la "UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE", Sede Lima Los olivos	TIPO DE INVESTIGACION Descriptiva NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlación METODO: Cuantitativa POBLACION Y MUESTRA: Población: 18 docentes de la "UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE". Muestra. No probabilística 18 docentes de la UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE, Sede Lima Los Olivos. TECNICA E INSTRUMENTOS Encuesta: cuestionarios de encuesta. TECNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Medida de tendencia central Grafica de barras. Medidas de correlación o Regresión.	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 – benéfico"
	DEL NORTE, Sede Lima Los olivos (Los olivos – Lima 2018)		PRUEBA DE HIPOTESIS: R de Pearson			

ANEXO 3

FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Ficha técnica 1 :

Nombre : **Compromiso organizacional**

Autor : Se utilizó la escala de compromiso organizacional adecuado por **Chota (2011)**

Año : 2011

Objetivo : Aplicar una observación estructural, 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. En Perú lo aplicó la Mg. Shirley Chota García (2011).

Administración : Individual

Tiempo de duración : 30 minutos aproximadamente.

Contenido : Se elaboró una escala ordinal con un total de 24 Items, distribuido en tres dimensiones : Afectivo, Normativo y Continuo.

Ficha técnica 2 ;

Nombre : **Estilos de Liderazgo.**

Autor : **Se utilizó el modelo CELID de Castro, Nader y casullo /2004).**

Año : 2004

Objetivo : Aplicar una observación estructural, 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 d escalas son más complejas que las listas de cotejo porque involucran una distinción más precisa por parte del profesor para fijar los valores convenientes.

Administración : Individual

Tiempo de duración : 30 minutos aproximadamente.

Contenido : Se elaboró una escala ordinal con un total de 24 Items, distribuido en tres dimensiones : Transformacional, Transaccional, Laisses Faire.

Cuestionario Estilo de liderazgo

Estimados docentes:

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

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

4: Siempre 3: A veces
2: Rara vez 1: Nunca

Estilo de liderazgo		N	RV	AV	S
		1	2	3	4
1	Hablo de forma optimista sobre el futuro de mi organización	1	2	3	4
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 consiguen los objetivos.				
6	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que reciprocamente pueden obtener de mí.				
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 antes las dificultades que se presenten.				
12	Ayudo a mejorar sus capacidades.				
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 como 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 trabajo, los dejo avanzar.				

VALORACIÓN:

Nunca (N)	Rara Vez (RV)	A veces (AV)	Siempre (S)
1	2	3	4

RANGOS :

MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
24 - 35	36 - 47	48 - 60	61 - 72

Cuestionario compromiso organizacional

Estimados docentes:

Agradezco su colaboración por su aporte a la presente investigación relacionada a describir su compromiso organizacional, tal como es percibida por Ud.

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

- 4: Siempre 3: A veces
2: Rara vez 1: Nunca

Compromiso organizacional		N	RV	AV	S
		1	2	3	4
1	Disfrutando 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 esta organización es que dejarlo requería considerables sacrificios personales.				
4	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	Sera 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 mi institución.				

12	Siento un fuerte sentido de pertinencia a mi organización.				
13	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.				
14	Si en caso me ofrecieron 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 por 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 desempeñar 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)	Rara Vez (RV)	A veces (AV)	Siempre (S)
1	2	3	4

RANGOS :

MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
24 - 35	36 - 47	48 - 60	61 - 72

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS QUE MIDEN EL LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Transformacional							
10	Trato de entender a mi manera lo que sucede en casa.							
13	Me doy cuenta de lo que sucede a mi alrededor.							
14	Cuando hay problemas en casa trato de no meterme.							
23	Quiero conocer las razones por las cuales se molestan mis padres.							
32	Trato de saber cómo actúan mis padres ante algunas situaciones.							
	DIMENSIÓN 2 Transaccional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Existen desacuerdos entre lo que mis padres y yo sentimos y pensamos.							
27	Si mis padres molestan trato de permanecer tranquilo.							
29	Deseo poder independizarme de mi casa lo más pronto posible.							
34	Termino haciendo lo que quiero aunque mis padres se opongan.							
	DIMENSIÓN 3 Liderar Faire	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Quiero encontrar un lugar que me ayude a superar mis problemas.							
2	Brindo mi ayuda y apoyo justo con otros a quienes lo necesitan.							
3	Cuento con la ayuda de personas importantes para mí.							
8	Les cuento a otros lo que me sucede.							
33	Soy amigo de mis vecinos y compañeros.							
	DIMENSIÓN 4 Afectivo							
5	Cuando no conozco algo, aclaro mis dudas preguntando.							
11	Creo que todos los problemas se pueden solucionar.							
12	Lo que me trazo lo consigo.							
15	Busco solucionar algo que sucede inesperadamente.							
21	Desarrollo actividades fuera de casa y de colegio.							
	DIMENSIÓN 5 Normativo							
6	Me gustan más las cosas graciosas que la serias.							
16	Trato de hacer cosas para reírme cuando me siento mal.							
20	Cuando me sucede alguna cosa mala lo tomo divertidamente.							
22	Prefiero estar con personas alegres.							
26	Cuando tengo muchas dificultades, me río y lo sé soportar.							
	DIMENSIÓN 6 Continuo							

7	Después de realizar una actividad artística, me siento mejor que antes.							
19	Me gustaría ser artista para poder expresarme.							
24	Realizo actividades artísticas para sacar mis temores.							
28	Realizo actividades que me ayudan a no pensar en los problemas que tengo.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Pacheco Mendoza, Josmel Roy... DNI:.....40076503.....

Especialidad del validador:.....Mg en Gestión de Información y del conocimiento

...30.de...06..del 2018.....

1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

--- *Josmel P.M.* : -----

ANEXO 4
VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Josmel Pacheco Mendoza

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Educación y Gestión de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2018, aula 202-B requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

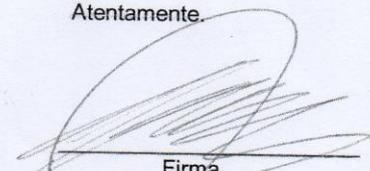
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "**Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional en los Docentes del Área de Ciencias de la Universidad Privada del Norte, Sede Los Olivos -Lima 2018**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

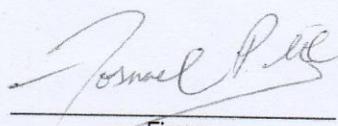
El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma
RIEGA ZAPATA TEODORO JULIÁN
D.N.I: 08498601


Firma
D.N.I: 40076503

ANEXO 5

PERMISO DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE APLICÓ LOS INSTRUMENTOS

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 6 de julio de 2018

Carta P. 0550-2018-EPG-UCV-LN

LIC. SONIA HUERTAS LÓPEZ
DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
Universidad Privada del Norte, Sede Los Olivos.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **TEODORO JULIÁN RIEGA ZAPATA** identificado con DNI N.° 08498601 y código de matrícula N.° 6000026070; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA "UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE, SEDE LOS OLIVOS, LIMA-2018."

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

ACOA

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.


ucv.edu.pe

ANEXO 5

AUTORIZACIÓN Y CONSTANCIA

“Año del Dialogo y la reconciliación Nacional”

El Director del Departamento de Ciencias, de la “UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE”, Sede Lima Los Olivos (Los Olivos – 2018), expide la siguiente:

AUTORIZACIÓN

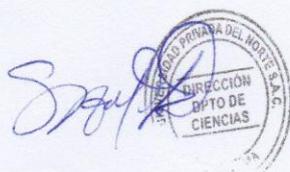
Visto la solicitud presentada por el docente Teodoro Julián Riega Zapata maestrante de la universidad “Cesar Vallejo”, donde solicita aplicar su proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR al docente:

Teodoro Julián Riega Zapata

Aplicar el proyecto de tesis titulado: “estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la “UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE”, Sede Lima Los Olivos. , en la institución que gestiono.

Los Olivos, 16 de Julio de 2018



ANEXO 6

BASE DE DATOS

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD "ALFA DE CRONBACH"																								TENS - ESTILOS DE LIDERAZO EN LOS DOCENTES DEL ÁREA DE CIENCIAS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NOROCCIDENTE Sede Los Olivos-Lima		
VARIABLE - 2																										
BASE DE DATOS - COMPROMISO ORGANIZACIONAL																										
MARGA TEMPORAL	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	23.955 TOTAL DE LA VAR	
Exceste 1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	53	
Exceste 2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	60	
Exceste 3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	56	
Exceste 4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	51	
Exceste 5	3	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	48	
Exceste 6	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	44	
Exceste 7	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	47	
Exceste 8	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	59	
Exceste 9	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	59	
Exceste 10	2	3	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	62	
Exceste 11	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	64	
Exceste 12	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	59	
Exceste 13	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	49	
Exceste 14	3	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	51	
Exceste 15	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	51	
Exceste 16	3	3	1	3	3	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	55	
Exceste 17	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	55	
Exceste 18	3	3	3	2	2	2	3	1	2	1	3	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	55	
Exceste 19	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	55	
Exceste 20	3	1	1	3	3	3	2	1	3	1	1	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	54	
Exceste 21	3	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	44	
Exceste 22	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	56	
Exceste 23	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	2	53	
Exceste 24	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	53	
	0.3405	0.2826	0.4764	0.3465	0.2445	0.4059	0.3905	0.4264	0.3486	0.3175	0.4185	0.6249	0.3895	0.2478	0.3165	0.1221	0.2531	0.3926	0.3825	0.4328	0.2536	0.3531	0.4185	0.4275	0.6449	VARIANZA PARCIAL

BASE DE DATOS - COMPROMISO ORGANIZACIONAL												AFECTIVA											
AFECTIVA												AFECTIVA											
EL DISFRUTE DENTRO DE LA				SIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO				TRATO EQUITATIVO				DIGNIDAD DENTRO DE LA INSTITUCIÓN											
1	4	7	24	18	21	12	15																
3	3	3	3	3	3	3	3																
2	3	2	3	2	2	2	3																
3	3	2	3	3	3	3	3																
3	3	2	3	2	2	3	3																
3	1	2	3	2	3	2	2																
2	2	2	2	2	2	2	2																
3	3	3	3	3	3	3	3																
2	2	2	1	2	2	1	1																
2	3	2	2	2	2	2	3																
2	3	2	3	3	3	2	3																
3	3	3	3	2	3	3	3																
3	2	3	3	3	3	3	3																
1	2	2	3	2	3	3	3																
3	2	2	3	2	3	3	2																
3	2	2	3	2	3	2	3																
3	3	3	1	1	2	3	3																
2	3	2	2	2	2	1	3																
3	2	3	3	2	3	3	1																
2	3	3	3	3	3	3	2																
3	3	3	3	2	3	3	3																
3	2	2	2	2	2	2	1																
3	2	2	2	2	2	3	3																
3	2	2	2	2	3	2	3																
2	2	3	3	3	2	3	3																

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
CALCULO DE LA CONFIABILIDAD "ALFA DE CRONBACH"																
BASE DE DATOS -COMPROMISO ORGANIZACIONAL								NORMATIVO								
NORMATIVO																
A MANTENERSE EN LA ORGANIZACION DE HABER RECIBIDO EXPERIENCIAS DEL INDIVIDUALIZACIÓN ORGANIZACIONAL																
2	11		5	17		19	14		22	8						
2	2		3	2		2	2		3	3						
3	2		3	3		2	2		3	3						
3	2		3	3		2	2		3	3						
3	1		3	2		2	2		3	3						
2	1		3	3		2	2		3	3						
3	1		3	2		1	2		2	2						
3	2		3	3		2	3		3	3						
3	1		3	2		2	2		3	2						
3	2		3	2		3	1		3	3						
3	2		3	3		2	2		2	3						
3	1		3	2		3	2		3	3						
3	2		3	3		2	3		3	3						
3	2		3	3		2	2		3	3						
2	1		3	2		3	2		3	3						
3	3		3	2		1	1		3	3						
3	2		2	3		1	3		2	2						
3	3		3	3		2	2		3	3						
3	1		3	2		2	1		3	2						
3	1		3	2		2	1		3	3						
1	2		3	3		2	3		1	3						
3	1		3	2		2	2		3	3						
2	2		3	2		3	2		3	3						
3	1		3	3		2	2		3	3						
3	1		2	2		2	2		3	3						

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
CALCULO DE LA CONFIABILIDAD "ALFA DE CRONBACH"																
BASE DE DATOS -COMPROMISO ORGANIZACIONAL								CONTINUO								
CONTINUO																
BAJADORES RECIBEN EXPERIENCIA DE ALTERNATIVA D PERCEPCIÓN DEL COSTO BENEFICIO																
2	3	3		2	2		2	2	2							
2	3	3		3	3		3	3	2							
2	3	3		2	2		2	3	2							
2	3	3		1	2		2	2	2							
2	3	3		1	1		2	3	2							
2	3	2		2	2		2	3	2							
2	3	3		3	2		2	2	3							
1	2	2		2	2		3	2	2							
2	3	3		2	3		2	3	3							
2	2	3		1	3		1	2	2							
3	3	3		2	2		2	2	2							
3	3	3		2	3		3	2	3							
3	3	3		2	2		2	3	2							
1	3	3		1	1		1	1	1							
2	3	3		2	1		2	1	2							
2	3	1		2	3		1	2	3							
3	2	2		2	2		2	2	2							
1	3	3		2	2		3	2	1							
1	3	3		3	2		2	1	2							
2	2	3		1	1		1	3	3							
1	2	2		1	2		1	2	1							
1	3	2		2	2		3	2	2							
1	3	1		2	2		2	2	2							
1	3	3		2	2		2	1	2							

BASE DE DATOS -LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL										
TRANSFORMACIONAL										
INFLUENCIA IDEALIZADA		MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL		CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA		ESTIMULACIÓN INTELECTUAL				
2	14		13	1		12	15		17	10
3	2		2	3		3	3		2	2
3	2		3	2		2	3		3	3
3	2		2	3		3	3		3	2
2	2		2	3		3	3		2	1
3	2		1	3		2	2		3	1
3	2		2	2		2	2		2	2
3	3		2	3		3	3		3	3
3	2		2	2		1	1		2	2
3	1		3	2		2	3		2	2
3	2		3	2		2	3		2	1
3	2		2	3		3	3		3	2
3	3		3	3		3	3		3	2
2	2		2	1		3	3		3	2
3	2		1	3		3	2		2	1
3	1		1	3		2	3		2	2
3	3		3	3		3	3		3	2
3	2		2	2		1	3		3	2
3	1		2	3		3	1		2	2
1	1		2	2		3	2		2	3
3	3		1	3		3	3		3	1
2	2		2	3		2	1		2	1
3	2		2	3		3	3		2	2
3	2		2	3		2	3		3	2
3	2		2	2		3	3		2	2

BASE DE DATOS -LIDERAZGO TRANSACCIONAL										
TRANSACCIONAL										
RECOMPENSA CONTINGENTE		GESTIÓN POR EXCEPCIÓN		FIANZA EN RELACIÓN AL ESFUERZO		ESTRICTO DE ACTIVIDAD				
23	4		5	22		19	7		6	21
3	3		3	3		2	2		2	3
3	3		3	3		2	2		3	2
3	3		3	3		2	2		3	3
3	3		3	3		2	2		2	2
3	1		1	3		2	2		3	3
2	2		2	2		1	1		3	2
3	3		3	3		2	2		2	3
2	2		2	3		2	2		2	2
3	3		3	3		3	3		3	2
3	3		3	2		2	2		2	3
3	3		3	3		3	3		2	3
3	2		2	3		2	2		2	3
3	2		2	3		2	2		3	3
3	2		2	3		3	3		1	3
3	2		2	3		1	1		2	3
1	3		3	2		1	1		2	2
2	3		3	3		2	2		2	2
3	2		2	3		2	2		2	3
3	3		3	3		2	2		1	3
3	3		3	1		2	2		3	3
2	2		2	3		2	2		2	2
2	2		2	3		3	3		2	2
1	2		2	3		2	2		2	3
3	2		2	3		2	2		1	2

BASE DE DATOS -LIDERAZGO											LAISSSEZ FAIRE										
LAISSSEZ FAIRE											LAISSSEZ FAIRE										
20		11		24		18		16		9		3		8		3		8			
VACIÓN DE TOMA DE DECISIÓ		PERMISIVIDAD DE ACTIVIDADE		CASA		CAPACIDAD DE DIRECCI		RESULTADOS DEFICIENTES													
2	2			3	3			3	2			2	2								
2	2			3	2			3	2			3	3								
2	2			3	3			3	2			2	2								
2	1			3	2			3	2			2	2								
2	1			3	2			3	2			2	2								
2	1			2	2			3	2			2	2								
2	2			3	3			3	3			2	2								
1	1			1	2			2	2			3	3								
2	2			2	2			3	3			2	2								
2	2			3	3			2	2			1	1								
3	1			3	2			3	2			2	2								
3	2			3	2			3	3			3	3								
3	2			3	3			3	2			2	2								
1	1			3	2			3	1			1	1								
2	3			3	2			3	2			1	1								
2	2			1	1			3	3			1	1								
3	3			2	2			2	2			2	2								
1	1			3	2			3	1			3	3								
1	1			3	3			3	2			2	2								
2	2			3	2			2	3			1	1								
1	1			2	2			2	1			1	1								
1	2			2	2			3	2			3	3								
1	1			2	2			3	2			2	2								
1	1			3	3			3	2			2	2								

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 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	0.99	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 validez
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	0.93	Fuerte validez
	7	3	3	3	3	2	14	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	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	2	14	0.93	Fuerte validez
	13	3	3	3	2	3	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
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	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 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	TOTAL (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems 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
Continuo	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	2	2	13	0.87	Aceptable 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 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
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
Continuo	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 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	TOTAL (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems 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	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
Continuo	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



Acta de aprobación de originalidad de tesis

Yo, Gliria Susana Méndez Ilizarbe, Docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018**, del estudiante: Teodoro Julián Riega Zapata y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin. El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 3 Agosto de 2018




Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

DNI: 07059554

Feedback Studio - Natalia Prieto
 https://www.feedbackstudio.com/feedback/134980...
 feedback studio

TESIS: MICA ZAPATA TEODORO 21/03/2018



ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima – 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestro en Educación y Gestión

AUTOR:
 Bg. Teodoro Julián Riega Zapata

Resumen de coincidencias

25 %

1	www.elpc.org	1 %
2	elgases.unp.edu.pe	1 %
3	repositorio.unp.edu.pe	1 %
4	stable.unp.edu.pe	1 %
5	documentos.unp.edu.pe	1 %
6	Algarado, E. (2017). Investigación	1 %
7	Entregada a Ferretes	1 %
8	www.cobec.org.pe	1 %
9	www.cobec.org.pe	1 %
10	www.cobec.org.pe	1 %

Page: 1 de 55 Número de palabras: 9547 Text-only (tipo 1) High Resolution 1200 23/06/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POST GRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TEODORO JULIÁN RIEGA ZAPATA

INFORME TITULADO:

ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EN LOS DOCENTES DEL DPTO. DE CIENCIAS DE LA "UNIV. PRIVADA DEL NORTE"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.

SUSTENTADO EN FECHA: 28/09/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA.



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

RIEGA ZAPATA, Teodoro Julián
D.N.I. : 08498601
Domicilio : Mz. P. Lote - 8 (Urb. Los Olivos de Pro)
Teléfono : Fijo : 6558237 Móvil : 986797517
E-mail : teodorriega13@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestro

Mención : En Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: RIEGA ZAPATA, TEODORO JULIÁN.
.....
.....

Título de la tesis: Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional en los docentes del Eplo. de Geninas de la Univ. Privada del Norte - Sede Los Olivos - Lima.
Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 27/11/2018.