



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Estilo de liderazgo directivo y nivel de compromiso organizacional
en la IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho-2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Auccapuella Arotinco, Vladimir (orcid.org/0000-0002-0630-5169)

ASESOR:

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por todo el apoyo recibido y por los valores inculcados con ejemplos de vida.

A mi esposa y mi hijo, razón y motivo para seguir superándome personal y profesionalmente.

Agradecimiento

A los responsables de dirigir el Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, por todas las facilidades brindadas en el desarrollo del programa.

A los formadores que estuvieron a cargo de los cursos en el Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, por compartir sus experiencias que han permitido afianzar y consolidar nuestra profesión.

Al personal directivo y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho, por todo el apoyo recibido en el recojo de información.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados descriptivos del contraste entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.....	20
Tabla 2: Resultados descriptivos del contraste entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022	21
Tabla 3: Resultados descriptivos del contraste entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuación en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.....	22
Tabla 4: Resultados descriptivos del contraste entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022	23
Tabla 5: Distribución de datos que sistematiza los resultados de la prueba de normalidad.....	24
Tabla 6: Resultados del valor de la correlación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.....	25
Tabla 7: Resultados del valor de la correlación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.	26
Tabla 8: Resultados del valor de la correlación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuación en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.....	27
Tabla 9: Resultados del valor de la correlación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022	28

Índice de figuras

Figura 1: Resultados entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional.....	20
Figura 2: Resultados entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo.....	21
Figura 3: Resultados entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuación.....	22
Figura 4: Resultados entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo	23

Resumen

El objetivo formulado para el desarrollo de la investigación ha sido: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022. Para poder alcanzar los propósitos investigativos se utilizó el diseño no experimental descriptivo correlacional. La muestra estuvo integrada por 60 docentes que laboran en el instituto pedagógico tomado como área de estudio. El recojo de la información ha sido posible gracias a la aplicación de cuestionarios que fueron elaborados en base a las exigencias estadísticas e investigativas, como es el caso de la evaluación de la validez y confiabilidad. La sistematización de la información demandó el uso del software estadístico SPSS V24, a través del cual se han elaborado las tablas y las figuras estadísticas, así como el cálculo de los estadígrafos a nivel descriptivo e inferencial. Los resultados descriptivos registran que el 11,7% de los docentes señalan que el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional son deficientes; el 30,0% afirma que es regular; el 41,7% manifiestan que es bueno y el 5,0% consideran que es excelente. Las conclusiones confirman que existe correlación directa alta entre liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional, corroborados por el valor obtenido para Rho de Spearman=0,845. Además se registró los resultados para $p_valor=0,00$ que resultaron ser menores al nivel de significancia $\alpha=0,05$.

Palabras claves: Estilo de liderazgo directivo, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

Abstract

The objective formulated for the development of the research has been: To determine the relationship between the managerial leadership style and the level of organizational commitment in the IEP "Nuestra Señora de Lourdes" of Ayacucho in the year 2022. In order to achieve the investigative purposes, used the non-experimental descriptive correlational design. The sample consisted of 60 teachers who work in the pedagogical institute taken as the area of study. The collection of information has been possible thanks to the application of questionnaires that were prepared based on statistical and investigative requirements, as is the case of the evaluation of validity and reliability. The systematization of the information required the use of the statistical software SPSS V24, through which the statistical tables and figures have been prepared, as well as the calculation of the statistics at the descriptive and inferential level. The descriptive results show that 11.7% of teachers indicate that the managerial leadership style and the level of organizational commitment are deficient; 30.0% affirm that it is regular; 41.7% state that it is good and 5.0% consider it to be excellent. The conclusions confirm that there is a high direct correlation between managerial leadership and the level of organizational commitment, corroborated by the value obtained for Spearman's $Rho=0.845$. In addition, the results were recorded for $p_value=0.00$, which turned out to be lower than the level of significance $\alpha=0.05$.

Keywords: Directive leadership style, organizational commitment, affective commitment, continuity commitment, normative commitment.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática en la que discurre el comportamiento del fenómeno identificado considera que existen dificultades en el estilo de liderazgo directivo implementado por las autoridades del IEP “Nuestra Señora de Lourdes” que afectan de manera sustancial el nivel de compromiso organizacional que presentan los docentes y el personal administrativo, limitando la idoneidad y efectividad del proceso formativo de los estudiantes de esta Casa Superior de Estudios.

Respecto a la problemática planteada en el plano internacional existen estudios que demuestran que existe una correlación significativa entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional. Por ejemplo, según Capacho y Rincón (2018) en un estudio desarrollado en Colombia señalan que las limitaciones conceptuales y procedimentales de las autoridades que dirigen las instituciones educativas públicas impiden que los procesos académicos, administrativos y comunitarios alcancen las metas y los objetivos previstos. Muchos de los profesionales que dirigen las instituciones tienen formación que les permite dirigir el proceso de enseñanza y aprendizaje, pero no poseen formación académica para dirigir las instituciones.

Según la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (2020) en la República de México existe una carencia de líderes en el espacios familiar, académico, político, económico y social, lo que genera que la mayoría de las instituciones y organizaciones presenten dificultades en el logro de sus objetivos. En el sistema educativo, la falta de liderazgo de la parte directiva hace que los procesos pedagógicos, administrativos e institucionales no satisfagan las necesidades, demandas y expectativas de los estudiantes.

Reyes, Trejo y Topete (2017) entienden que el autoritarismo, los malos manejos administrativos y económicos que caracterizan a la mayoría de las instituciones educativas del nivel superior se debe a la falta de capacidad directiva del personal que dirige estas instituciones, la misma que afecta gravemente el desarrollo del proceso formativo de los estudiantes.

Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) señalan que en la mayoría de las organizaciones de México, el nivel de compromiso organizacional que tienen los trabajadores es mínimo, porque consideran que los objetivos institucionales no empatan con los objetivos personales y profesionales, realidad que afecta los niveles de productividad y rendimiento laboral.

En el Perú, desde el punto de vista de Bejarano (2020) los procesos académicos y pedagógicos que se implementan en las instituciones educativas dependen mucho del estilo de liderazgo directivo, porque la organización, planificación y ejecución de las actividades compromete la participación de todos los agentes educativos, quienes se sienten identificados con el logro de los objetivos institucionales siempre que estos se adecuan a los intereses personales y profesionales.

López, Saavedra, Diaz y Paredes (2022) advierten que existe una dependencia directa entre el compromiso organizacional y los niveles de productividad. Esta afirmación se explica porque el interés y la motivación que los docentes tienen depende de la forma cómo la organización reconoce el trabajo realizado. En un espacio o ambiente laboral en el que solo prime la exigencia por los resultados, es poco probable que los niveles de compromiso organizacional sean los más adecuados.

En el área de estudio que viene a ser la institución Educativa Pública Pública “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho, según el Proyecto Educativo Institucional, uno de los problemas que afectan de sobre manera los procesos formativos y administrativos, viene a ser la falta de compromiso organizacional. La mayoría de los docentes formadores no están motivados y menos interesados en el logro de los objetivos institucionales.

Los problemas vinculados a la falta de compromiso organizacional en el área de estudio se debe principalmente a la implementación de un estilo de liderazgo directivo que no satisface las expectativas, demandas, necesidades e intereses de los docentes formadores, evidenciándose en el poco interés que demuestran para realizar los trabajos institucionales,

además, existen observaciones a la calidad del trabajo realizado en clase, debido a que no se satisface las expectativas de los estudiantes.

Teniendo en consideración el panorama descrito se ha decidido realizar un trabajo de investigación para lo cual se han formulado las siguientes interrogantes investigativas. Problema general: ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022?. Respecto a los problemas específicos estos se formularon de la siguiente manera: a). ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022?, b). ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuación en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022?, c). ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022?.

La justificación del estudio según Hernández y Mendoza (2018) admiten tres criterios, en ese sentido, respecto a la justificación teórica se debe mencionar que el estudio tiene el propósito de generar más conocimientos sobre estilo de liderazgo directivo y nivel de compromiso organizacional, además, las conclusiones deben generar nuevas hipótesis de investigación que pueden ser implementadas a través de estudios de intervención. En lo que compete a la justificación metodológica, el estudio para recoger información deberá elaborar instrumentos de recojo de datos, las mismas que deberán ser evaluados bajo los criterios de validez y confiabilidad, por lo que es posible que puedan ser utilizados en otras investigaciones. Finalmente, en relación a la justificación práctica, el estudio redundará en beneficio de la formación profesional de los estudiantes del IEP Nuestra Señora de Lourdes, porque en base a las recomendaciones se deberán implementar estrategias que permitan mejorar los estilos de liderazgo y los niveles de compromiso organizacional.

Los objetivos formulados para realizar la investigación presentan la siguiente estructura: Objetivo general: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022. Respecto a los objetivos específicos, se debe señalar que estos fueron formulados de la siguiente manera: a). Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022, b). Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuación en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022, c). Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.

Finalmente, en lo que concierne a las hipótesis de investigación, estos presentan la siguiente estructura: Hipótesis general: Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022. Respecto a las hipótesis específicas estos se formularon de la siguiente manera: a). Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022, b). Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuación en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022, c). Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Prieto (2019) desarrolló el estudio: Estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en el Instituto de Formación Profesional de Antioquia, Colombia. La hipótesis de este estudio fue establecer el nivel de correlación. Como muestra se contó con 80 docente y se utilizaron cuestionarios para recojo de datos. El diseño descriptivo de tipo correlacional ha sido el que ha permitido alcanzar los objetivos. Las conclusiones confirman que la correlación es significativa positiva y alta ($Rho=0,681$). La forma cómo se dirige la institución abocada en generar espacios de diálogo permite que los docentes tengan un compromiso sustentado en la lealtad hacia su institución.

Manchola (2018) Título: Los estilos de dirección y liderazgo y los niveles de compromiso organizacional en el Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México. Objetivo: Establecer el grado de asociación. Muestra. 70 docentes. Diseño: no experimental descriptivo correlacional. Técnica. Escala de actitudes. Instrumento. Cuestionario de actitudes. Resultados: Existe una correlación que es significativa ($Rho=0,792$). El compromiso organizacional alcanza un nivel adecuado en la medida que la parte directiva de la Institución atiende las necesidades e intereses de los trabajadores.

Gonzales (2019) Diseño: descriptivo corelacional. Muestra: 22 docentes. Objetivo: Determinar la relación a nivel de su dirección e intensidad entre las variables. Técnica: cuestionario. Instrumentos: Cuestionarios. Conclusiones. Se confirma que existen correlación directa y significativa (Pearson= 0,943). Los niveles de compromiso organizacional alcanzan la valoración excelente debido a que el liderazgo directivo implementa estrategias que acoge las necesidades y expectativas de los docentes.

Belizario (2018) Diseño: descriptivo correlacional. Objetivo: establecer el grado de correlación entre las variables. Muestra: 27 docentes. Técnica: Encuesta. Instrumento. Cuestionarios. Conclusiones: La correlación es inversa negativa R de Pearson=-0,125. En el área de estudio las dificultades que se tienen respecto al liderazgo no afectan significativamente el nivel de compromiso organizacional.

Ruíz (2018) Diseño: descriptivo correlacional. Objetivo: establecer el grado de correlación entre las variables. Muestra: 25 docentes. Técnica: Encuesta. Instrumento. Cuestionarios. Conclusiones: La correlación es directa positiva muy alta $Rho=0,874$. En el área de estudio el estilo de liderazgo transformacional, favorece en gran medida el desarrollo de los niveles de compromiso organizacional, lo que implica que esta Institución ofrece un mejor servicio educativo.

Salvador y Sánchez (2018) Objetivo: Determinar el grado de correlación entre las variables. Muestra: 130 docentes. Técnica: Encuestas. Instrumento: Cuestionarios. Diseño: No experimental del tipo descriptivo correlacional. Conclusiones: Existe correlación directa fuerte ($Rho=0,676$). El compromiso organizacional mejora sustancialmente en el área de estudio debido a la implementación de un liderazgo directivo que atiende y acoge las necesidades y demandas de los docentes.

Sánchez (2018) Objetivo: establecer la correlación entre las variables. Diseño: No experimental del tipo descriptivo correlacional. Muestra: 74 directivos. Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario. Conclusiones: Se demostró que existe correlación directa significativa entre las variables ($Rho=0,618$). Los estilos directivos implementados en la Universidad tomada como área de estudio, permiten que los niveles de compromiso organizacional sean los más adecuados, favoreciendo la gestión institucional, administrativa y académica.

Variable: Estilos de Liderazgo. Uzurriaga, Osorio y Arias (2020) sostienen que es el rasgo distintivo que poseen las personas que dirigen las organizaciones caracterizadas por la forma y la capacidad de persuasión y convencimiento de las personas para lograr objetivos comunes, cimentadas en el respeto, la solidaridad y el compromiso colectivo.

Zuzama (2017) plantea que los estilos de liderazgo son rasgos distintivos que diferencia a las personas, quienes haciendo uso de la capacidad de convencimiento logra que las personas puedan trabajar en equipo con la finalidad de alcanzar objetivos que benefician a todos los integrantes del grupo. Una característica esencial del estilo de liderazgo es que se

sustenta en relaciones de cooperación y respeto entre todos los miembros del grupo.

Orellana (2018) sostiene que es la capacidad que poseen las personas que dirigen una organización que les permite influir de manera positiva sobre los demás, generando sinergia en el grupo, de tal manera que en base a una comunicación empática, asertiva y tolerante, alcanza a lograr objetivos que beneficien a toda las personas que forman parte del grupo.

Pons y Ramos (2018) afirman que la capacidad que tienen algunos directivos para persuadir a las personas para buscar alcanzar objetivos comunes es signo de liderazgo, lo que debe ser aprovechado al máximo para organizar de manera efectiva los trabajos al interior de la organización y de esta manera alcanzar las metas previstas.

Sánchez (2018) señala que las habilidades de liderazgo se pueden desarrollar, siempre que existe talento para dirigir a las personas que buscan alcanzar objetivos comunes. Es necesario que las organizaciones tengan la iniciativa de implementar estrategias para desarrollar las competencias directivas.

Para el caso de las dimensiones de los estilos de liderazgo, respecto a las capacidades personales, según Rodríguez (2018) están referidos a la capacidad de gestión de la parte emocional que poseen los líderes, las mismas que le permiten resolver problemas de diferencias y discrepancias entre los miembros del equipo. Las capacidades personales demandan el desarrollo de habilidades sociales, lo que permite que los integrantes del grupo puedan unir esfuerzos para alcanzar objetivos comunes.

Figuroa (2018) sostiene que las capacidades personales está ligada a la formación profesional y sobre todo a la formación que poseen las personas desde el seno del hogar. La personalidad es el atributo que poseen las personas que les permite desenvolverse de manera adecuada y conveniente en el círculo familiar y social.

Según Alarcón y García (2018) los directivos que pretenden lograr que los trabajadores se empoderen con la visión y la misión de la organización deben demostrar carácter y personalidad a la hora de tomar las

decisiones; es poco probable que una persona que tenga problemas para afrontar decisiones coyunturales tenga consideración por parte de los trabajadores.

Capacidades técnicas. Según Alcazar (2020) vinculadas a las competencias profesionales y la capacidad de conocer y aplicar conocimientos que permiten lograr la ascendencia sobre los demás integrantes del grupo. Las capacidades técnicas están vinculados al perfil profesional y la experiencia que demuestra el líder en su desempeño profesional.

Para Villafuerte y Verdezoto (2018) las capacidades técnicas están vinculadas a la formación especializada, es decir a la capacidad para desempeñar de manera adecuada y óptima una tarea, haciéndola de manera efectiva.

Bernardo y Ayala (2018) señalan que las capacidades técnicas que poseen los trabajadores garantizan implementar sistemas de contingencia para enfrentar de manera estratégica cualquier problema o dificultad que se presenta en los procesos. Es necesario mencionar que las organizaciones implementan política de desarrollo de capacidades técnicas con la finalidad de contar con personal id+oneo y capacitado.

Capacidades sociales. Para Figueroa (2017) son los valores y principios que sostienen el perfil del líder, las mismas que están relacionadas con la honestidad, el respeto y la valoración por los demás. Esta capacidad permite que las personas de adhieran al grupo convencidos de la integridad del líder, quien con el ejemplo demuestra que posee el perfil ético y moral.

De la Cruz (2019) afirma que las capacidades sociales permiten y garantizan un clima organizacional adecuado, porque los trabajadores tienen la capacidad de interrelacionarse entre ellos, estrechando lazos afectivos y generando un ambiente laboral cómodo y acogedor.

Chávez y Chauca (2010) afirman que una de las principales causas que existen y que determinan problemas en el clima organizacional vienen a ser la falta de desarrollo de las capacidades sociales, en ese sentido es

importante que las organizaciones implementen políticas de desarrollo de habilidades sociales con la finalidad de mejorar las relaciones entre los trabajadores.

Variable: Nivel de compromiso organizacional. Diaz (2020) lo define como percepción positiva que consolida los lazos afectivos de lealtad y fidelidad de parte del trabajador hacia el logro de los objetivos de una organización, porque considera que forma parte de su proyecto de vida por lo que está dispuesto a dar su mejor esfuerzo para que la institución logre superar las dificultades que afronta y mejorar los niveles de productividad y rentabilidad.

Arteaga y Salazar (2018) es un proceso de construcción del vínculo entre el trabajador y la organización a quien considera como parte de su desarrollo personal y profesional. El compromiso organizacional es considerado como una responsabilidad que la organización debe procurar para asegurar el logro de sus objetivos institucionales.

Salvador (2019) afirma que el compromiso organizacional está sustentado en la consideración, respeto y valoración que demuestra la organización hacia el trabajador, fortaleciendo lazos afectivos de fidelidad y lealtad hacia los valores institucionales. Según este autor, el compromiso organizacional es un capital intangible que toda empresa debe poseer para garantizar el logro de sus objetivos.

Rocha (2019) afirma que, el compromiso organizacional debe ser fortalecido a través de una serie de estrategias y actividades que la empresa debe implementar la misma que debe considerar al entorno familiar del trabajador; por ejemplo, las coberturas de salud para toda la familia, representan un gesto de desprendimiento de la organización para con el trabajador lo que afianza el vínculo afectivo entre ellos.

Salvador & Sánchez (2018) afirman que es esencial que los trabajadores puedan mejorar los niveles de compromiso organizacional porque esto permite que la productividad sea más efectiva, por lo que es necesario que se busquen estrategias que permitan afianzar la fidelidad y lealtad que demuestra el trabajador hacia la organización.

Mapen (2019) advierte que los estilos de liderazgo tienen la capacidad para adaptarse a las circunstancias del entorno laboral, por ello es que muchas veces el personal directivo saca a flote a la organización pese a no contar con personal idóneo en alguna competencia, pero gracias a la facilidad de adaptación, hacen que se aprovechen al máximo las capacidades y virtudes del personal que labora en la organización.

Vicña (2018) afirma que el estilo de liderazgo situacional es el que mejor se presta para dirigir las organizaciones en un mundo cambiante e incierto, porque se adapta a las circunstancias y aprovecha al máximo el potencial humano que lo rodea.

Llapa (2018) sostiene que los estilos de liderazgo se adecuan a las necesidades y las demandas del entorno laboral, así se tiene por ejemplo, que cuando el ambiente de trabajo no es el más adecuado, el líder busca compatibilizar los intereses de las partes en conflicto alineándolas a los intereses institucionales.

Cernas (2018) señala que el compromiso organizacional es un capital que la empresa debe incrementar a través de la generación de espacios de diálogo entre el personal directivo y los trabajadores, de tal forma que se pueda interambiar opiniones y sugerencia con el propósito de mejorar los procesos.

Cuenca (2010) afirma que la política de incentivos y de reconocimiento al trabajo realizado por los trabajadores, es una buena estrategia para afianzar la fidelidad y lealtad; en ese sentido se debe procurar atender las necesidades y demandas de los trabajadores, quienes al ver que sus necesidades son atendidas también responden de la mejor manera como es el incremento de los niveles de rendimiento laboral.

Prieto (2018) afirma que el desarrollo de las competencias y las capacidades de los trabajadores, es una forma de mejorar el compromiso organizacional, porque se vincula de manera responsable el esfuerzo que realiza la organización para capacitar a su personal, por lo que como una forma de reciprocidad, los trabajadores afianzan mejor su lealtad.

Paiva (2018) afirma que el compromiso organizacional diferencia a las organizaciones actualmente, porque de ella depende los niveles de competitividad y productividad, así como la calidad del producto que la empresa ofrece a sus usuarios.

Dimensiones de la variable compromiso organizacional. Compromiso afectivo. Llamosa (2017) señala que es el apego emocional traducidos en lealtad y fidelidad que el trabajador tiene hacia su institución. Esta percepción debe ser fortalecida por la parte directiva, a través de políticas institucionales que atiendan y satisfagan las expectativas y demandas de los trabajadores.

Gómez (2018) afirman que los vinculos afectivos que se puedan establecer entre la empresa y el trabajador depende de la satisfacción de las necesidades, demandas y sobre todo las expectativas de los trabajadores, quienes valoran los esfuerzos que hace la organización para atender sus requerimientos y necesidades, no solo de él sino también de la familia.

Para Baez (2019) los vínculos afectivos generan lealtad y fidelidad, por ello es que en muchas organizaciones el capital que más se aprecia es el compromiso organizacional, porque gracias a ello se asegura que los niveles de rendimiento y productividad sean los más pertinentes.

Compromiso de continuidad. Según Gallo, Mejía, Correa y Pacheco (2018) plantean que las organizaciones deben implementar estrategias que garanticen la continuidad del compromiso que poseen los trabajadores. Permanecer en el trabajo debe ser considerado como la máxima prioridad del trabajador, porque considera que a la organización lo une un sentimiento de lealtad y fidelidad.

Sandoval & Méndez (2018) señalan que el compromiso de continuidad obedece a un proceso de formación y desarrollo de capacidades y competencias de las habilidades sociales de los trabajadores, quienes se ven identificados con los objetivos y valores institucionales, generando mejores condiciones laborales, así como mejor nivel de productividad.

Para Jiménez & Dávila (2018) el compromiso de continuidad está vinculado a la necesidad que demuestra el trabajador de seguir perteneciendo a la empresa, porque hace suyo los valores y la misión de la organización. Es necesario generar espacios para que el compromiso de continuidad sea efectiva.

Compromiso normativo. Según Arteaga y Salazar (2018) vinculado al compromiso laboral que tienen los trabajadores que lo vincula legalmente a una organización, lo que genera un relación de compromiso y lealtad hacia la organización que lo cobija.

Arce (2021) afirma que, el compromiso normativo es muy relativo, porque obedece a situaciones estrictamente legales, es decir, el vínculo que tiene el trabajador con la organización solo se sustentan en el cumplimiento de la norma, por lo que cuando no se satisfacen las demandas de los trabajadores se genera desestabilización a nivel de clima organizacional.

Mamaní (2020) afirma que el compromiso normativo debe ser superado por el compromiso afectivo, porque solo de esta manera se podrá garantizar que los trabajadores puedan hacer suyo los valores institucionales, mejorando los niveles de rendimiento laboral y fidelidad. Es conveniente mencionar que en la mayoría de las organizaciones se trata de empoderar a los trabajadores para generar vínculos de lealtad y fidelidad hacia la organización.

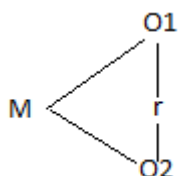
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que se adecua a los propósitos y la naturaleza del problema viene a ser el básico, porque según Bernal (2018) es el tipo de investigación que tiene como propósito incrementar más conocimientos sobre las variables y no tiene aplicación inmediata práctica en la solución de problemas, sino que caracteriza el problema y permite explicar el comportamiento del fenómeno desde un punto de vista teórico.

El diseño de investigación que utilizado fue el descriptivo correlacional, como exigencia de los objetivos formulados, cumpliendo de esta manera con la coherencia y consistencia lógica del proceso de la investigación. Para Hernández y Mendoza (2018) todo diseño investigativo referencia las pautas que se deben seguir para ejecutar las actividades que permitan comprobar las hipótesis.

Esquema:



3.2. Variables y operacionalización

Variables:

V1: Estilo de liderazgo (Variable categórica del tipo ordinal)

V2: Nivel de compromiso organizacional (variable categórica del tipo ordinal).

Definición conceptual:

V1: Estilo de liderazgo

Uzurriaga, Osorio y Arias (2020) sostienen que es el rasgo distintivo que poseen las personas que dirigen las organizaciones caracterizadas por la forma y la capacidad de persuasión y

convencimiento de las personas para lograr objetivos comunes, cimentadas en el respeto, la solidaridad y el compromiso colectivo.

V2: Nivel de compromiso organizacional

Diaz (2020) lo define como percepción positiva que consolida los lazos afectivos de lealtad y fidelidad de parte del trabajador hacia el logro de los objetivos de una organización, porque considera que forma parte de su proyecto de vida por lo que está dispuesto a dar su mejor esfuerzo para que la institución logre superar las dificultades que afronta y mejorar los niveles de productividad y rentabilidad.

Definición operacional:

V1: Estilo de liderazgo

Se aplicará un cuestionario con 18 ítems, 9 por cada dimensión haciendo un total de 18 ítems en todo el cuestionario. La valoración de las respuestas del cuestionario tiene una estructura tipo likert, con los siguientes puntajes: (1; 2; 3; 4 y 5).

V2: Nivel de compromiso

Los valores que asumen cada ítem se adecuan al formato de la Escala Likert. El cuestionario posee 18 ítems, considerando seis ítems por cada dimensión. La valoración cuantitativa por cada pregunta es del 1 al 5.

Dimensiones:

Capacidades personales

Indicadores

Proactividad

Competencias

Productividad

Capacidades técnicas

Indicadores

Iniciativa

Perfil

Experiencia

Capacidades sociales

Indicadores

Habilidades sociales

Interrelación

Socialización

Compromiso afectivo

Indicadores

Lealtad

Fidelidad

Arraigo

Compromiso de continuidad

Indicadores

Estabilidad

Beneficios

Expectativas

Compromiso normativo

Indicadores

Derechos

Normas

Responsabilidad

Escala de medición

Variable (1): Estilo de liderazgo

La escala de medición es categórico del tipo ordinal, igual que las dimensiones.

Variable (2): Nivel de compromiso

Esta variable por su naturaleza también es es categórico del tipo ordinal, igual que las dimensiones.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández y Mendoza (2018) toda población de estudios está comprendida en el área de influencia del fenómeno investigado y puede estar constituido de personas, fenómenos y eventos que justamente son los que proporcionan toda la información requerida para alcanzar los objetivos considerados en la investigación.

La población de estudio está constituido por 60 formadores que laboran en el Instituto de Institución Educativa Público “Nuestra Señora de Lourdes” en el año 2022, entre personal nombrado y contratado.

Muestra

En base a lo señalado por Sabino (2018) la muestra como parte representativa de la población, permite maximizar tiempo y recursos, porque otorga la ventaja de realiza estimaciones solo a un parte del universo, luego del cual se puede inferir las conclusiones a toda la población; sin embargo, existen exigencias para calcular su tamaño a través de fórmulas estadísticas, siempre que su número excede a 100 unidades, como este no es el caso en el presente estudio se ha resuelto trabajar con todas las unidades que lo conforman.

Criterio de inclusion

Los formadores que tienen vínculo laboral desde hace más de tres años son los que conforman la población de estudio, en la medida que conocen el estilo de liderazgo y nivel de compromiso organizacional en la institución.

Criterio de exclusión

Los formadores que recién en el presente año vienen trabajando en la Institución no podran ser parte del estudio debido a que recién vienen interactuando con los elementos o factores que componente la realidad sobre las dos variables de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recojo de información que será utilizado será la encuesta que según Sabino (2018) permite al investigador acopiar una cantidad considerable de datos a partir de la respuesta que puedan proporcionar los encuestados al responder una serie de cuestiones.

En el caso del instrumento, de acuerdo a las características del diseño de investigación elegido y principalmente al objetivo de la investigación y en coherencia con la técnica seleccionada se deben elaborar cuestionarios que según Hernández y Mendoza (2018) son medios físicos en el que se pueden registrar lo percibido por los sentidos a través de la técnica.

La validez de los instrumentos deberá requerir el uso de la Técnica de Juicio de Expertos, para lo cual, se deberá solicitar el concurso de expertos en estilos de liderazgo y nivel de compromiso organizacional, quienes deben puntuar cada ítem según la ficha de validación proporcionada.

Para la confiabilidad de los instrumentos se deberá calcular el estadígrafo Alpha de Cronbach, debido a que el instrumento posee una estructura similar a la escala de Likert. El registro del estadígrafo utilizado deberá superar el valor de 0,81 para ser aplicado.

3.5. Procedimientos

Los pasos a seguir para ejecutar el trabajo de investigación están relacionados al proceso lógico establecido por el diseño de investigación, en ese sentido, para el caso del presente estudio, en primer lugar se deberá recoger los datos en base al recojo de los datos tal y como sucede en la realidad, lo que implica que la intervención del investigador se supedita a la aplicación del cuestionario sin que existe la posibilidad de su intervención para modificar las condiciones en las que se manifiesta el fenómeno investigado.

El segundo procedimiento está ligado a la solicitud de autorización que se debe presentar a las autoridades de la Institución considerada como área de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

A nivel descriptivo, se deben elaborar tablas y figuras estadísticas, las mismas que contienen o registran información de la frecuencia simple absoluta y la frecuencia porcentual. Este proceso necesita del uso del software estadístico SPSS V24, gracias a la cual se podrá organizar, analizar e interpretar a nivel estadístico la información recabada.

La elaboración de tablas de contingencia son exigencias que se cumplirán debido a que la investigación exige la descripción del fenómeno investigado en base al cruce de resultados entre las variables y las dimensiones.

A nivel inferencial se deben calcular estadígrafos para evaluar la normalidad de los datos que de acuerdo a las condiciones y naturaleza de las variables y sobre todo al tamaño de la muestra se deberá utilizar el estadígrafo denominado Kolmogorov-Smirnov.

La correlación requiere el cálculo del Rho de Spearman en la medida que el objetivo del estudio es determinar la correlación entre las variables y las dimensiones, teniendo en consideración que se trata de variables categóricas del tipo ordinal.

3.7. Aspectos éticos

Para asegurar la ética investigativa se deberá solicitar a cada uno de las personas que conforman la muestra de estudio, el consentimiento voluntario que certifica que su participación es facultativo, lo que significa que los datos obtenidos deben guardar la reserva y confidencialidad del caso.

Los beneficios que trae consigo la realización del trabajo de investigación será socializado oportunamente con las personas que conforman la muestra de estudio.

Respecto a la beneficencia, se considera que el estudio indirectamente debe beneficiar a los docentes, debido a que en base a los resultados y las recomendaciones, los responsables de dirigir la institución deberán implementar actividades que permitan mejorar el nivel de compromiso organizacional.

En relación con el principio de maleficencia, se asume que el estudio en ningún momento pretende dañar la integridad física y emocional de los participantes, lo que implica que todos los procedimientos investigativos deben asegurar el bienestar integral de las unidades de estudio.

El principio de autonomía está garantizado en base a la autorización consentida que deben firmar los docentes que forman parte del estudio, en el que hacen conocer su participación voluntaria y libre en el estudio, lo que implica la libertad en verter sus opiniones.

Para el caso del principio de justicia, el estudio otorga la misma jerarquía e importancia a las opiniones emitidas por todos los docentes que forman parte de la muestra de estudio, sin distinción alguna.

IV. RESULTADOS

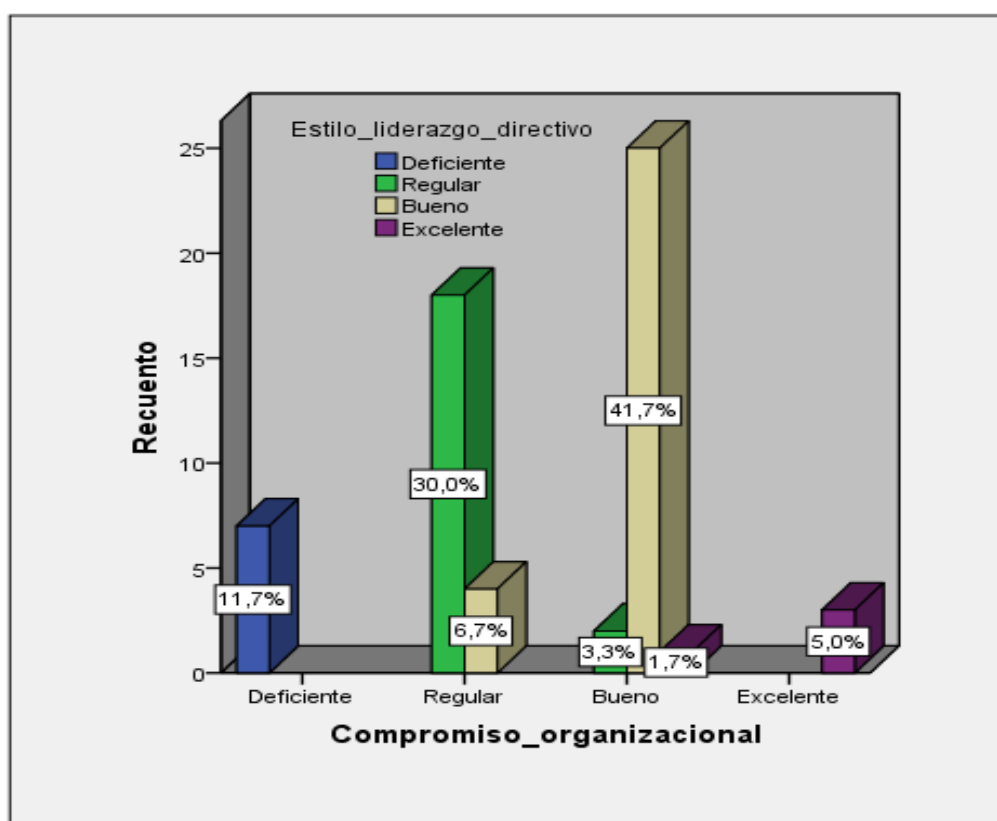
Resultados descriptivos del contraste entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional

Variables y dimensiones			Estilo de liderazgo directivo				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Compromiso organizacional	Deficiente	Recuento	7	0	0	0	7
		% del total	11,7%	,0%	,0%	,0%	11,7%
	Regular	Recuento	0	18	4	0	22
		% del total	,0%	30,0%	6,7%	,0%	36,7%
	Bueno	Recuento	0	2	25	1	28
		% del total	,0%	3,3%	41,7%	1,7%	46,7%
	Excelente	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	,0%	,0%	,0%	5,0%	5,0%
Total	Recuento	7	20	29	4	60	
	% del total	11,7%	33,3%	48,3%	6,7%	100,0%	

Nota: n=60; instrumentos de recolección de datos

Figura 1

Resultados entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional



Los datos sistematizados en la tabla 1 permiten observar que el 11,7% de los docentes señalan que el estilo de liderazgo directivo y el nivel de

compromiso organizacional son deficientes; el 30,0% afirma que es regular; el 41,7% manifiestan que es bueno y el 5,0% consideran que es excelente.

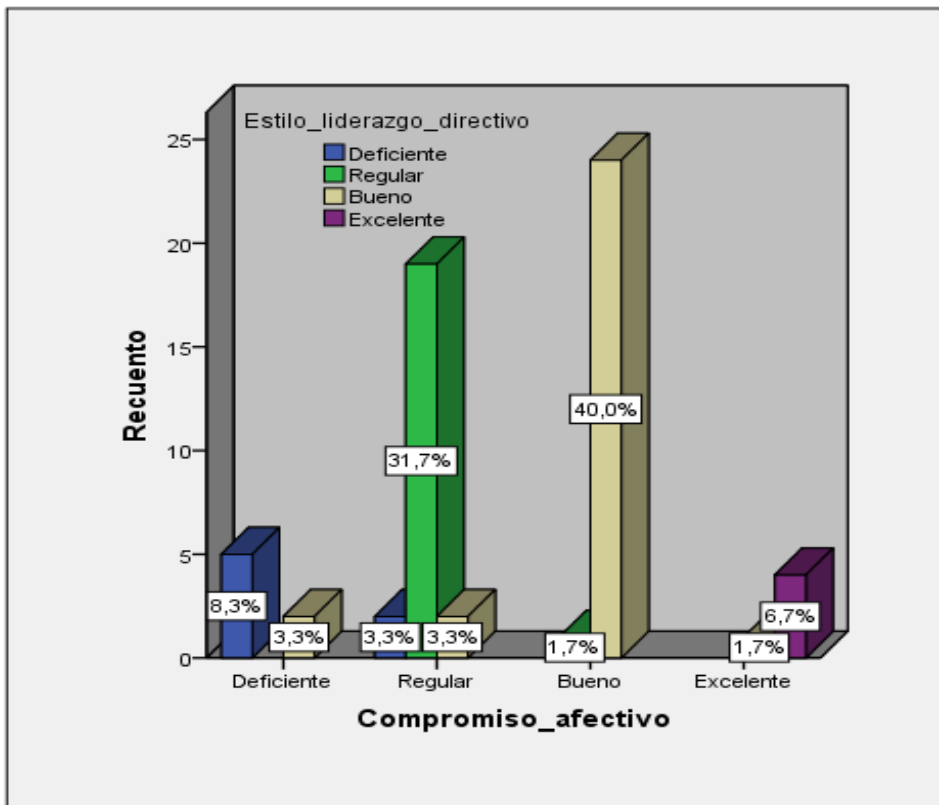
Resultados descriptivos del contraste entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo

Variables y dimensiones			Estilo de liderazgo directivo				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Compromiso afectivo	Deficiente	Recuento	5	0	2	0	7
		% del total	8,3%	,0%	3,3%	,0%	11,7%
	Regular	Recuento	2	19	2	0	23
		% del total	3,3%	31,7%	3,3%	,0%	38,3%
	Bueno	Recuento	0	1	24	0	25
		% del total	,0%	1,7%	40,0%	,0%	41,7%
	Excelente	Recuento	0	0	1	4	5
		% del total	,0%	,0%	1,7%	6,7%	8,3%
Total		Recuento	7	20	29	4	60
		% del total	11,7%	33,3%	48,3%	6,7%	100,0%

Nota: n=60; instrumentos de recolección de datos

Figura 2

Resultados entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo



Los datos sistematizados en la tabla 2 permiten observar que el 8,3% de los docentes señalan que el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso

afectivo son deficientes; el 31,7% afirma que es regular; el 40,0% manifiestan que es bueno y el 6,7% consideran que es excelente.

Tabla 1

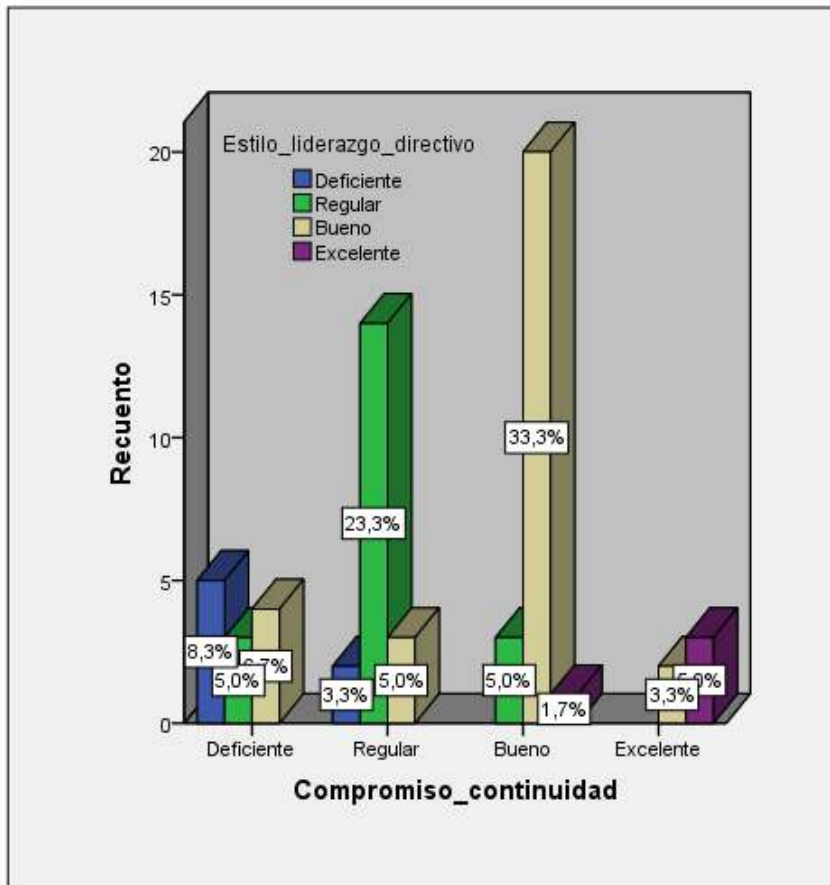
Resultados descriptivos del contraste entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso

Variables y dimensiones			Estilo de liderazgo directivo				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Compromiso de continuación	Deficiente	Recuento	5	3	4	0	12
		% del total	8,3%	5,0%	6,7%	,0%	20,0%
	Regular	Recuento	2	14	3	0	19
		% del total	3,3%	23,3%	5,0%	,0%	31,7%
	Bueno	Recuento	0	3	20	1	24
		% del total	,0%	5,0%	33,3%	1,7%	40,0%
	Excelente	Recuento	0	0	2	3	5
		% del total	,0%	,0%	3,3%	5,0%	8,3%
Total	Recuento	7	20	29	4	60	
	% del total	11,7%	33,3%	48,3%	6,7%	100,0%	

Nota: n=60; instrumentos de recolección de datos

Figura 3

Resultados entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuación



Los datos sistematizados en la tabla 3 permiten observar que el 8,3% de los docentes señalan que el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuidad son deficientes; el 23,3% afirma que es regular; el 33,3% manifiestan que es bueno y el 5,0% consideran que es excelente.

Tabla 2

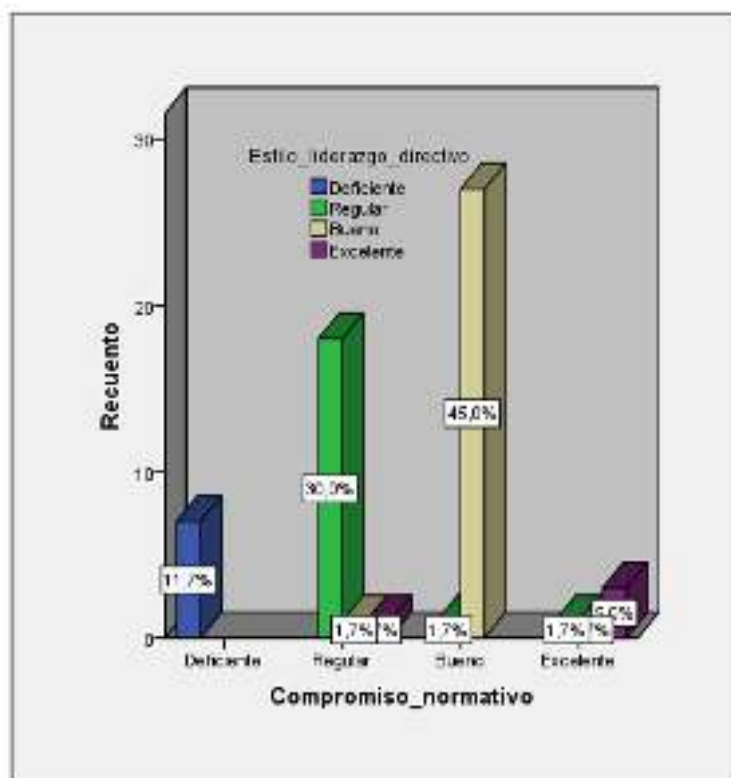
Resultados descriptivos del contraste entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo

Variables y dimensiones		Estilo de liderazgo directivo				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
Compromiso normativo	Deficiente	Recuento	7	0	0	0	7
		% del total	11,7%	,0%	,0%	,0%	11,7%
	Regular	Recuento	0	18	1	1	20
		% del total	,0%	30,0%	1,7%	1,7%	33,3%
	Bueno	Recuento	0	1	27	0	28
		% del total	,0%	1,7%	45,0%	,0%	46,7%
	Excelente	Recuento	0	1	1	3	5
		% del total	,0%	1,7%	1,7%	5,0%	8,3%
Total	Recuento	7	20	29	4	60	
	% del total	11,7%	33,3%	48,3%	6,7%	100,0%	

Nota: n=60; instrumentos de recolección de datos

Figura 4

Resultados entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo



Los datos sistematizados en la tabla 4 permiten observar que el 11,7% de los docentes señalan que el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo son deficientes; el 30,0% afirma que es regular; el 45,0% manifiestan que es bueno y el 5,0% consideran que es excelente.

Tabla 3

Distribución de datos que sistematiza los resultados de la prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilo de liderazgo directivo	,286	60	,000
Compromiso afectivo	,244	60	,000
Compromiso de continuidad	,242	60	,000
Compromiso normativo	,274	60	,000
Compromiso organizacional	,280	60	,000

Muestra: n>50

Para evaluar la prueba de normalidad se debe proceder siguiendo el ritual del proceso de comprobación de las hipótesis.

Hipótesis nula (H₀)

∂_1 : Los datos no son distintos a la distribución normal.

Hipótesis alterna (H_a)

∂_2 : Los datos son distintos a la distribución normal.

Resultados:

El p_valor=0,00 en todos los casos.

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$ (5%)

Decisión:

Para tomar la decisión se hace necesario realizar la comparación entre los valores obtenidos para el valor de la probabilidad con los que se registran para el margen de error o criterio de significancia, y debido a que en ninguno de los casos estos superan el valor de 0,05 se confirma que los datos no logran dibujar la curva normal.

El estadígrafo elegido para calcular la correlación es el Rho de Spearman, porque las variables y las dimensiones son categóricas (cualitativas) y son del tipo ordinal.

Comprobación de las hipótesis

Para la hipótesis general:

Hipótesis nula (H₀)

No existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.

Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.

Tabla 4

Resultados del valor de la correlación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional.

Variables y dimensiones			Estilo de liderazgo directivo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,873**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,873**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

La tabla 6 presenta la sistematización de los resultados obtenidos al calcular la correlación entre estilo de liderazgo directivo y compromiso organizacional.

Rho=0,873

La correlación es directa (positiva) y con una intensidad muy alta.

El $p_valor=0,00$ lo que representa que siempre es menor al sig. Bilateral o margen de error, por lo que se toma la decisión de aceptar la H_a y como correlato de ello rechazar la H_o .

Para la hipótesis específica 1:

Hipótesis nula (H_o)

No existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.

Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.

Tabla 5

Resultados del valor de la correlación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo.

Variables y dimensiones		Estilo de liderazgo directivo	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo directivo	1,000	0,826**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
	Compromiso afectivo	0,826**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

La tabla 7 presenta la sistematización de los resultados obtenidos al calcular la correlación entre estilo de liderazgo directivo y compromiso afectivo.

$Rho=0,826$

La correlación es directa (positiva) y con una intensidad muy alta.

El $p_valor=0,00$ lo que representa que siempre es menor al sig. Bilateral o margen de error, por lo que se toma la decisión de aceptar la H_a y como correlato de ello rechazar la H_o .

Para la hipótesis específica 2:

Hipótesis nula (H₀)

No existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuación en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.

Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuación en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.

Tabla 6

Resultados del valor de la correlación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuación

Variables y dimensiones		Estilo de liderazgo directivo	Compromiso de continuación
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo directivo	1,000	0,670**
	Coefficiente de correlación		,000
	Sig. (bilateral)		
	N	60	60
	Compromiso de continuación	0,670**	1,000
	Coefficiente de correlación	,000	
	Sig. (bilateral)		
	N	60	60

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

La tabla 8 presenta la sistematización de los resultados obtenidos al calcular la correlación entre estilo de liderazgo directivo y compromiso de continuación.

Rho=0,670

La correlación es directa (positiva) y con una intensidad alta.

El p_valor=0,00 lo que representa que siempre es menor al sig. Bilateral o margen de error, por lo que se toma la decisión de aceptar la H_a y como correlato de ello rechazar la H₀.

Para la hipótesis específica 3:

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.

Tabla 7

Resultados del valor de la correlación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo

Variables y dimensiones		Estilo de liderazgo directivo	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo directivo	1,000	0,845**
			,000
		60	60
	Compromiso normativo	0,845**	1,000
		,000	
		60	60

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

La tabla 9 presenta la sistematización de los resultados obtenidos al calcular la correlación entre estilo de liderazgo directivo y compromiso normativo.

Rho=0,845

La correlación es directa (positiva) y con una intensidad muy alta.

El p_valor=0,00 lo que representa que siempre es menor al sig. Bilateral o margen de error, por lo que se toma la decisión de aceptar la Ha y como correlato de ello rechazar la Ho.

V. DISCUSIÓN

Para el caso de los resultados obtenidos para la hipótesis general se ha confirmado que existe correlación directa muy alta (Rho de Spearman=0,873) entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022. Además, los datos sistematizados en la tabla 1 permiten observar que el 11,7% de los docentes señalan que el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional son deficientes; el 30,0% afirma que es regular; el 41,7% manifiestan que es bueno y el 5,0% consideran que es excelente.

Estos resultados coinciden con el de Prieto (2019) quien en su estudio titulado: Estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en el Instituto de Formación Profesional de Antioquia, Colombia, afirma que, la correlación es significativa positiva y alta ($Rho=0,681$). La forma cómo se dirige la institución abocada en generar espacios de diálogo permite que los docentes tengan un compromiso sustentado en la lealtad hacia su institución.

Asimismo, también coinciden con el de Manchola (2018) cuando en su tesis titulado: Los estilos de dirección y liderazgo y los niveles de compromiso organizacional en el Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México, afirma que, existe una correlación que es significativa ($Rho=0,792$). El compromiso organizacional alcanza un nivel adecuado en la medida que la parte directiva de la Institución atiende las necesidades e intereses de los trabajadores.

Consideramos que estas coincidencias pueden ser explicadas con la propuesta teórica de Zuzama (2017) quien plantea que los estilos de liderazgo son rasgos distintivos que diferencia a las personas, quienes haciendo uso de la capacidad de convencimiento logra que las personas puedan trabajar en equipo con la finalidad de alcanzar objetivos que benefician a todos los integrantes del grupo. Una característica esencial del estilo de liderazgo es que se sustenta en relaciones de cooperación y respeto entre todos los miembros del grupo.

En el área de estudio el estilo de liderazgo procura el desarrollo de las capacidades y competencias laborales de los docentes, sin embargo, no existe a nivel de los formadores una cultura orientada al reconocimiento y valoración del trabajo que realizan en la formación de futuros docentes, por lo que los niveles de compromiso organizacional no son los más adecuados, limitando el logro de los objetivos institucionales.

De la misma manera en lo que concierne a los resultados obtenidos para la hipótesis específica 1, los resultados confirman que existe correlación directa muy alta entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022. Esta afirmación se sustenta en el valor de $Rho=0,826$. Asimismo, los datos sistematizados en la tabla 2 permiten observar que el 8,3% de los docentes señalan que el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo son deficientes; el 31,7% afirma que es regular; el 40,0% manifiestan que es bueno y el 6,7% consideran que es excelente.

Los resultados registrados coinciden con el de Gonzales (2019) quien en su trabajo titulado: Liderazgo del personal directivo y su relación con el compromiso organizacional de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Aparicio Pomares, Huánuco 2019, afirma que, existe correlación directa y significativa (Pearson= 0,943). Los niveles de compromiso organizacional alcanzan la valoración excelente debido a que el liderazgo directivo implementa estrategias que acoge las necesidades y expectativas de los docentes.

De la misma forma, se puede apreciar que estos resultados son muy diferentes al de Belizario (2018) quien en su tesis titulado: Liderazgo y Compromiso Organizacional de los Profesores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, afirma que, la correlación es inversa negativa R de Pearson=-0,125. En el área de estudio las dificultades que se tienen respecto al liderazgo no afectan significativamente el nivel de compromiso organizacional.

La explicación a estas diferencias puede ser explicadas en base a la propuesta teórica de Llamosa (2017) quien señala que el nivel de

compromiso afectivo es el apego emocional traducidos en lealtad y fidelidad que el trabajador tiene hacia su institución. Esta percepción debe ser fortalecida por la parte directiva, a través de políticas institucionales que atiendan y satisfagan las expectativas y demandas de los trabajadores.

Se observa en el área de estudio que de un tiempo a esta parte la mayoría de los docentes presentan un nivel de compromiso afectivo muy bajo, debido a que las amenazas externas, como es el proceso de licenciamiento institucional afectan el equilibrio emocional que perjudican los procesos de interrelación con los demás colegas, influyendo determinantemente en los niveles de motivación e interés.

Para el caso de las hipótesis específica 2 se puede afirmar que se ha demostrado que existe correlación directa alta entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuación en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022. Afirmación que es corroborado por el valor obtenido por Rho de Spearman=0,670. Además, los datos sistematizados en la tabla 3 permiten observar que el 8,3% de los docentes señalan que el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuidad son deficientes; el 23,3% afirma que es regular; el 33,3% manifiestan que es bueno y el 5,0% consideran que es excelente.

Estos resultados son parecidos a los obtenidos por Ruíz (2018) quien en su tesis titulado: Liderazgo transformacional y el compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Bambamarca” 2018, afirma que, la correlación es directa positiva muy alta $Rho=0,874$. En el área de estudio el estilo de liderazgo transformacional favorece en gran medida el desarrollo de los niveles de compromiso organizacional, lo que implica que esta Institución ofrece un mejor servicio educativo.

Asimismo, se observa que estos resultados también coinciden con el de Salvador y Sánchez (2018) quienes en su tesis titulado: Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente, afirman que, existe correlación directa fuerte ($Rho=0,676$). El compromiso organizacional mejora sustancialmente en el área de estudio debido a la implementación

de un liderazgo directivo que atiende y acoge las necesidades y demandas de los docentes.

Para poder explicar estas coincidencias se apela a la propuesta teórica de Gallo, Mejía, Correa y Pacheco (2018) quienes plantean que las organizaciones deben implementar estrategias que garanticen la continuidad del compromiso que poseen los trabajadores. Permanecer en el trabajo debe ser considerado como la máxima prioridad del trabajador, porque considera que a la organización lo une un sentimiento de lealtad y fidelidad.

La fidelidad es un valor que necesariamente está ligada al reconocimiento y protección laboral que brinda la Institución a sus docentes; sin embargo, en el caso de la institución tomada como área de estudio, se observa que existen docentes que no desean seguir laborando en la institución porque consideran que no existen condiciones favorables para desarrollarse profesionalmente, por lo que prefieren retirarse.

En lo que compete a los resultados obtenidos para la hipótesis específica 3, se ha demostrado que existe correlación directa muy fuerte entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo en el IEP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022, afirmación que se corrobora con el valor obtenido para Rho de Spearman=0,845. De la misma manera, los datos sistematizados en la tabla 4 permiten observar que el 11,7% de los docentes señalan que el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo son deficientes; el 30,0% afirma que es regular; el 45,0% manifiestan que es bueno y el 5,0% consideran que es excelente.

Los resultados obtenidos son similares al de Sánchez (2018) quien en su tesis titulado: Los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los directivos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion-2018, afirma que, existe correlación directa significativa entre las variables (Rho=0,618). Los estilos directivos implementados en la Universidad tomada como área de estudio, permiten que los niveles de compromiso organizacional sean los más adecuados, favoreciendo la gestión institucional, administrativa y académica.

Para poder explicar estas coincidencias es necesario invocar a la propuesta teórica sostenida por Arteaga y Salazar (2018) quienes consideran que el compromiso normativo está vinculado al compromiso laboral que tienen los trabajadores que lo une legalmente a una organización, lo que genera un relación de compromiso y lealtad hacia la organización que lo cobija.

En el área de estudio, se observa que este tipo de compromiso es el que prevalece entre la mayoría de los docentes, porque han perdido el entusiasmo y el propósito en su quehacer educativo, debido a la incertidumbre que se cierne sobre la institución generado por el proceso de licenciamiento institucional.

VI. CONCLUSIONES

Primero.

El estilo de liderazgo implementado en el instituto tomado como área de estudio, promueve el desarrollo de competencias y capacidades laborales de los formadores, sin embargo esta práctica institucional no es suficiente para mejorar el nivel de compromiso organizacional porque existe una incertidumbre respecto al proceso de licenciamiento institucional que viene perjudicando los niveles de motivación e identificación institucional. A nivel estadístico se ha confirmado que existe correlación directa muy alta entre liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional. ($Rho=0,873$); $p_valor=0,00 < \alpha=0,05$. Tabla 6.

Segundo.

El vínculo afectivo que presentan los docentes que laboran en la institución tomada como área de estudio ha disminuido considerablemente, debido a los pocos espacios generados por la parte directiva que limita los espacios de interrelación entre todos los agentes educativos, lo que implica que muchos docentes solo se dediquen exclusivamente a sus labores en el aula, desestimando la labor que se debe realizar a nivel institucional. A nivel estadístico se ha confirmado que existe correlación directa muy alta entre liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo. ($Rho=0,826$); $p_valor=0,00 < \alpha=0,05$. Tabla 7.

Tercero.

Los niveles de compromiso de continuación se sustentan en la práctica de valores como la lealtad hacia la institución y el fidelidad a la misión y visión institucional, la misma que ha decaído considerablemente en los docentes que laboran en la institución, debido a que no existe una política institucional que atienda las demandas y necesidades afectiva de los formadores de dicha institución. A nivel estadístico se ha confirmado que existe correlación directa alta entre liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuidad. ($Rho=0,670$); $p_valor=0,00 < \alpha=0,05$. Tabla 8.

Cuarto.

El nivel de compromiso normativo es el que sostiene las interrelaciones personales y laborales entre todos los docentes. Es evidente que la mayoría de los formadores tiene la intención con el trabajo en aula que se adecua estrictamente al cumplimiento de sus funciones, por lo que los niveles de compromiso organizacional han disminuido considerablemente en el área de estudio. A nivel estadístico se ha confirmado que existe correlación directa muy alta entre liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo. ($Rho=0,845$); $p_valor=0,00 < \alpha=0,05$.
Tabla 9.

VII. RECOMENDACIONES

Primero.

Al director general de la institución tomada como área de estudio, para que siga promoviendo el estilo de liderazgo directivo en el desarrollo del proceso formativo de los estudiantes, la misma que permita mejorar los niveles de compromiso organizacional de todos los agentes educativos adscritos a esta institución.

Segundo.

El Jefe de la Unidad Académicas debe generar espacios de diálogo entre todos los docentes con la intención de mejorar los niveles de compromiso afectivo, de tal manera que los formadores se sienten identificados y empoderados con los objetivos institucionales y con la práctica de los valores que sostienen el quehacer educativo de esta institución.

Tercero.

Para asegurar los niveles de motivación que permitan a los docentes seguir laborando en la institución, es necesario que se implemente una política institucional de reconocimiento y valoración al trabajo desempeñado por los docentes, la misma que redundará en beneficio de la calidad del servicio educativo que brinda esta institución.

Cuarto.

El coordinador del área de formación en servicio debe organizar talleres de capacitación sobre los derechos y deberes que asiste a todo servidor público, con la intención de mejorar el compromiso normativo y de esta manera asegurar que el desarrollo del proceso formativo de los estudiantes se adecue a las exigencias que los documentos curriculares exigen.

REFERENCIAS

- Alarcón y García. (2018). Analysis of leadership styles exercised at the University of Pamplona, Colombia. *Saber, ciencia y libertad*. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/8450>
- Alcazar, P. (2020). *Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional*. Santa Cruz: Revista Scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Arce, P. (2021). Organizational commitment and psychological contract in the sales personnel of a beauty product distributor organization. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 2077-2161>
- Arteaga y Salazar. (2018). *Liderazgo Resonante según género*. Recuperado el 2 de 5 de 2022, de <https://1biblat.unam.mx/es/revista/multiciencias/articulo/liderazgo-resonante-segun-genero>
- Baez, R. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 1815-5936>
- Bejarano, P. (2020). *Hacia una gestión educativa eficiente para el logro de aprendizajes en instituciones públicas*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5238>
- Belizario, J. (2018). *Liderazgo y Compromiso Organizacional de los Profesores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27442>
- Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson. Obtenido de https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnIldcdgm8_x7QNhgVQPCrIEz
- Bernardo y Ayala. (2018). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Scielo*. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

- Capacho y Rincón. (2018). *La Gestión Educativa y sus Implicaciones en las Instituciones Educativas*. Bogotá: Universidad Javeriana. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/35197/La%20Gestion%20Educativa%20y%20sus%20Implicaciones%20en%20la%20Instituciones%20Educativas%20en%20Tiempos%20de%20Posacuerdo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cernas, D. (2018). Job satisfaction and organizational commitment: measurement equivalence test between Mexico and the United States. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 0186-1042>
- Chávez y Chauca. (2010). Leadership and organizational climate in teachers of the health area. *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*. Obtenido de <https://www.camjol.info/index.php/REICE/article/view/10659>
- Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación. (2020). *Executive leadership in times of contingency*. México: Mejoredu. Obtenido de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/563817/liderazgo-directivo-EB.pdf>
- Cuencua, R. (2010). Commitment management and organizational culture study of FLACSO. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 2588-096>
- De la Cruz, M. (2019). Leadership Styles and Organizational Climate in times of health emergency Estilos de liderança e clima organizacional em tempos de emergência de saúde. *Horizontes*. <https://doi.org/ISSN: 2616-7964>
- Diaz, A. (2020). *What is organizational commitment and how to improve it?* Buenos Aires: *Questión Pro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-organizacional/>
- Figuroa, M. (2017). *Main leadership models: their significance in the university environment*. Camaguey: *Revista Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202012000300010
- Figuroa, M. (2018). Main leadership models: its importance in university field. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 1727-812>

- Gallo, Mejía, Correa y Pacheco. (2018). *Community development processes associated with the different styles of leadership in the black communities of the city of Barranquilla*. Recuperado el 2 de 5 de 2022, de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/viewfile/3036/2098>
- Gómez, P. y. (2018). Organization commitment of rural municipal workers. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 0718-2449>
- Gonzales, M. (2019). *Liderazgo del personal directivo y su relación con el compromiso organizacional de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Aparicio Pomares, Huánuco 2019*. Huánuco: Universidad Hermilio Valdizán. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6328>
- Hernández y Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill. Obtenido de <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández, Ruiz, Ramíres, Sandoval y Méndez. (2018). *Motives and factors involved in organizational commitment*. México: Revista Scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820
- Jiménez & Dávila. (2018). Sense of belonging and organizational commitment: prediction of well-being. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 0254-9247>
- Llamosa, M. (2017). *Leadership and organizational commitment* Recuperado el 2 de 5 de 2022, de <http://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/quid-iuris/article/view/172322/15531>
- Llapa, E. (2018). Conceptual reflection on organizational and professional commitment in the health sector. *Scielo*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/JQ54jvH9JbHG3WVLbHS7Pbt/abstract/?lang=es>

- López, Saavedra, Díaz y Paredes. (2022). *Organizational commitment and its relationship with the productivity of higher education teachers*. San Martín: Revista Ciencia Latina. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1862>
- Mamaní, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Dialnet*. <https://doi.org/ISSN-e 2664-1488>
- Manchola, I. (2018). *Los estilos de dirección y liderazgo y los niveles de compromiso organizacional en el Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México*. Recuperado el 2 de 5 de 2022, de [http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/21536/2/los estilos de direccion.pdf](http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/21536/2/los%20estilos%20de%20direccion.pdf)
- Mapen, F. (2019). Evaluation of the organizational commitment of Public Servants in Mexico. *Dialnet*. <https://doi.org/ISSN-e 2542-3088>
- Orellana, P. (2018). *Liderazgo*. Bogotá: Revista Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo.html>
- Paiva, K. (2018). Organizational commitment of workers in a call center. *Scielo*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rausp/a/p5TDkwrKpBQqqbxP5DMJMBJ/abstract/?lang=es&format=html>
- Pons y Ramos. (2018). Influence of Leadership Styles and Human Resources Management Practices on the Climate of Innovation in Organizations. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 2174-0534>
- Prieto, C. (2018). Organizational commitment in public and private high schools in Chihuahua, Mexico. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 2007-7467>
- Prieto, R. (2019). Estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en el Instituto de Formación Profesional de Antioquia, Colombia. *Gaceta Sanitaria*, 13, 8119. Recuperado el 2 de 5 de 2022, de <http://gacetaeducativa.org/es-estilos-de-liderazgo-en-los-articulo-1300822520>
- Reyes, Trejo y Topete. (2017). *El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde*

- los estudiantes*. México: Revista Scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200081
- Rocha, M. (2019). Identification, membership and loyalty: three dimensions of organizational commitment. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 2077-2161>
- Rodríguez, E. (2018). *Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresa*. Maracaibo: Revista Scielo. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000400006
- Ruíz, L. (2018). *Liderazgo transformacional y el compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico "Bambamarca" 2018*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29135>
- Sabino, C. (2018). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo. Obtenido de http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa y cualitativa*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat. Obtenido de https://drive.google.com/drive/folders/1TVNi-g4nnlIdcdgm8_x7QNhgVQPCrIEz
- Salvador & Sánchez. (2018). And the organizational commitment of Teachers. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 2313-2957>
- Salvador y Sánchez. (2018). *Leadership of directors and organizational commitment Teacher*. Lima: Revista Scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci_arttext&tlng=pt
- Salvador, J. (2019). Organizational Commitment and Psychosocial Risks. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 1390-7247>
- Sánchez, H. (2018). *Los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los directivos de la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion-*

2018. Huacho: Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2234>
- Sánchez, I. (2018). Management and leadership styles: Proposal for a characterization and analysis model. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 1657-6276>
- Sandoval & Méndez. (2018). Reasons and factors involved in the organizational commitment. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 2007-7467>
- Uzurriaga, Osorio y Arias. (2020). *Leadership, definition and styles*. Santiago de Cali: Gisesa. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZGO%3A%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Villafuerte y Verdezoto. (2018). Transformational leadership and its impact on organizations: gender and long-term consequences. *Ciencia Latina*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1074>
- Vucña, S. (2018). Factors of the scholar organization that form the affective organizational commitment of preparatory school teachers. *Scielo*. <https://doi.org/ISSN 0718-0705>
- Zuzama, J. (2017). *Leadership: leadership styles according to Kurt Lewin and analysis of a real case*. Valladolid: Universidad de Valladolid.

ANEXOS

MATRIZ - ÍTEM TOTAL
INSTRUMENTO - LIDERAZGO DIRECTIVO

	CAPACIDADES PERSONALES						Σ	CAPACIDADES TÉCNICAS						Σ	CAPACIDADES SOCIALES						Σ	TOTAL
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		
1	3	5	2	3	2	5	20	3	3	5	5	5	5	26	3	2	3	2	2	3	15	61
2	2	3	3	5	3	4	20	3	3	3	2	3	2	16	5	5	5	3	4	2	24	60
3	3	2	5	5	5	2	22	3	3	3	2	3	2	16	3	2	3	2	2	3	15	53
4	3	3	2	3	3	5	19	3	2	5	5	5	5	25	3	2	3	3	2	3	16	60
5	3	3	3	3	3	3	18	5	5	3	4	3	4	24	5	5	3	3	3	3	22	64
6	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	4	5	5	5	3	25	61
7	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	5	19	53
8	3	3	3	5	5	5	24	3	2	5	1	5	1	17	3	3	4	3	3	3	19	60
9	3	3	1	3	3	1	14	2	3	5	5	5	5	25	5	1	3	3	1	3	16	55
10	3	3	3	3	3	3	18	3	5	3	3	3	3	20	2	5	5	3	3	3	21	59
11	3	2	2	3	2	2	14	4	3	3	2	5	1	18	3	2	3	5	5	5	23	55
12	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	4	3	18	2	3	2	3	5	2	15	49
13	3	2	5	3	5	5	23	5	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	2	3	15	58
14	3	3	2	4	3	2	17	3	3	2	5	1	5	19	3	2	4	3	2	3	17	53
15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	19	5	5	5	5	5	3	28	65
16	3	5	2	3	2	5	20	3	3	5	5	5	5	26	3	2	3	2	2	3	15	61
17	2	3	3	5	3	4	20	3	3	3	2	3	2	16	5	5	5	3	4	2	24	60
18	3	2	5	5	5	2	22	3	3	3	2	3	2	16	3	2	3	2	2	3	15	53
19	3	3	2	3	3	5	19	3	2	5	5	5	5	25	3	2	3	3	2	3	16	60
20	3	3	3	3	3	3	18	5	5	3	4	3	4	24	5	5	3	3	3	3	22	64
21	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	4	5	5	5	3	25	61
22	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	5	19	53
23	3	3	3	5	5	5	24	3	2	5	1	5	1	17	3	3	4	3	3	3	19	60
24	3	3	1	3	3	1	14	2	3	5	5	5	5	25	5	1	3	3	1	3	16	55
25	3	3	3	3	3	3	18	3	5	3	3	3	3	20	2	5	5	3	3	3	21	59
26	3	2	2	3	2	2	14	4	3	3	2	5	1	18	3	2	3	5	5	5	23	55
27	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	4	3	18	2	3	2	3	3	2	15	49
28	3	2	5	3	5	5	23	5	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	2	3	15	58
29	3	3	2	4	3	2	17	3	3	2	5	1	5	19	3	2	4	3	2	3	17	53
30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	19	5	5	5	5	5	3	28	65
31	3	5	2	3	2	5	20	3	3	5	5	5	5	26	3	2	3	2	2	3	15	61
32	2	3	3	5	3	4	20	3	3	3	2	3	2	16	5	5	5	3	4	2	24	60
33	3	2	5	5	5	2	22	3	3	3	2	3	2	16	3	2	3	2	2	3	15	53
34	3	3	2	3	3	5	19	3	2	5	5	5	5	25	3	2	3	3	2	3	16	60
35	3	3	3	3	3	3	18	5	5	3	4	3	4	24	5	5	3	3	3	3	22	64
36	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	4	5	5	5	3	25	61
37	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	5	19	53
38	3	3	3	5	5	5	24	3	2	5	1	5	1	17	3	3	4	3	3	3	19	60
39	3	3	1	3	3	1	14	2	3	5	5	5	5	25	5	1	3	3	1	3	16	55
40	3	3	3	3	3	3	18	3	5	3	3	3	3	20	2	5	5	3	3	3	21	59
41	3	2	2	3	2	2	14	4	3	3	2	5	1	18	3	2	3	5	5	5	23	55
42	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	4	3	18	2	3	2	3	3	2	15	49
43	3	2	5	3	5	5	23	5	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	2	3	15	58
44	3	3	2	4	3	2	17	3	3	2	5	1	5	19	3	2	4	3	2	3	17	53
45	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	19	5	5	5	5	5	3	28	65
46	3	5	2	3	2	5	20	3	3	5	5	5	5	26	3	2	3	2	2	3	15	61
47	2	3	3	5	3	4	20	3	3	3	2	3	2	16	5	5	5	3	4	2	24	60
48	3	2	5	5	5	2	22	3	3	3	2	3	2	16	3	2	3	2	2	3	15	53
49	3	3	2	3	3	5	19	3	2	5	5	5	5	25	3	2	3	3	2	3	16	60
50	3	3	3	3	3	3	18	5	5	3	4	3	4	24	5	5	3	3	3	3	22	64
51	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	4	5	5	5	3	25	61
52	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	5	19	53
53	3	3	3	5	5	5	24	3	2	5	1	5	1	17	3	3	4	3	3	3	19	60
54	3	3	1	3	3	1	14	2	3	5	5	5	5	25	5	1	3	3	1	3	16	55
55	3	3	3	3	3	3	18	3	5	3	3	3	3	20	2	5	5	3	3	3	21	59
56	3	2	2	3	2	2	14	4	3	3	2	5	1	18	3	2	3	5	5	5	23	55
57	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	4	3	18	2	3	2	3	3	2	15	49
58	3	2	5	3	5	5	23	5	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	2	3	15	58
59	3	3	2	4	3	2	17	3	3	2	5	1	5	19	3	2	4	3	2	3	17	53
60	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	19	5	5	5	5	5	3	28	65

N° DE PARTICIPANTES

MATRIZ - ÍTEM TOTAL
INSTRUMENTO - COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	COMPROMISO AFECTIVO							COMPROMISO DE CONTINUIDAD						COMPROMISO NORMATIVO						TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	Σ	7	8	9	10	11	12	Σ	13	14	15	16	17		18	Σ
1	3	3	2	3	2	3	16	3	3	5	5	5	5	26	3	2	3	2	2	3	15	57
2	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	3	3	2	17	5	2	2	3	4	2	18	53
3	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	2	2	3	15	48
4	3	3	2	3	3	3	17	3	2	5	5	5	5	25	3	2	3	3	2	3	16	58
5	3	3	3	3	3	3	18	5	5	3	4	3	4	24	5	2	3	3	3	3	19	61
6	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	5	5	3	22	58
7	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	5	19	53
8	3	3	3	3	3	3	18	3	2	5	1	5	1	17	3	3	4	3	3	3	19	54
9	3	3	1	3	3	1	14	2	3	5	5	5	5	25	5	1	3	3	1	3	16	55
10	3	3	3	3	3	3	18	3	5	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	3	15	53
11	3	2	2	3	2	2	14	4	3	3	3	5	1	19	3	2	3	5	5	5	23	56
12	2	3	4	2	3	3	17	3	2	3	3	4	3	18	2	3	2	3	3	2	15	50
13	3	2	5	3	5	5	23	5	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	2	3	15	58
14	3	3	2	4	3	2	17	3	3	3	5	1	5	20	3	2	4	3	2	3	17	54
15	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	4	3	19	5	2	2	5	5	3	22	60
16	3	5	2	3	2	5	20	3	3	5	5	5	5	26	3	2	3	2	2	3	15	61
17	2	3	4	5	3	4	21	3	3	3	3	3	2	17	5	2	2	3	4	2	18	56
18	3	2	5	5	5	2	22	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	2	2	3	15	54
19	3	3	2	3	3	5	19	3	2	5	5	5	5	25	3	2	3	3	2	3	16	60
20	3	3	4	3	3	3	19	5	5	3	4	3	4	24	5	2	3	3	3	3	19	62
21	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	5	5	3	22	58
22	3	2	4	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	5	19	54
23	3	3	4	5	5	5	25	3	2	5	1	5	1	17	3	3	4	3	3	3	19	61
24	3	3	1	3	3	1	14	2	3	5	5	5	5	25	5	1	3	3	1	3	16	55
25	3	3	4	3	3	3	19	3	5	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	3	15	54
26	3	2	2	3	2	2	14	4	3	3	3	5	1	19	3	2	3	5	5	5	23	56
27	2	3	4	2	3	3	17	3	2	3	3	4	3	18	2	3	2	3	3	2	15	50
28	3	2	5	3	5	5	23	5	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	2	3	15	58
29	3	3	2	4	3	2	17	3	3	3	5	1	5	20	3	2	4	3	2	3	17	54
30	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	4	3	19	5	2	2	5	5	3	22	60
31	3	5	2	3	2	5	20	3	3	5	5	5	5	26	3	2	3	2	2	3	15	61
32	2	3	4	5	3	4	21	3	3	3	3	3	3	17	5	2	2	3	4	2	18	56
33	3	2	5	5	5	2	22	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	2	2	3	15	54
34	3	3	2	3	3	5	19	3	2	5	5	5	5	25	3	2	3	3	2	3	16	60
35	3	3	4	3	3	3	19	5	5	3	4	3	4	24	5	2	3	3	3	3	19	62
36	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	5	5	3	22	58
37	3	2	4	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	5	19	54
38	3	3	4	5	5	5	25	3	2	5	1	5	1	17	3	3	4	3	3	3	19	61
39	3	3	1	3	3	1	14	2	3	5	5	5	5	25	5	1	3	3	1	3	16	55
40	3	3	4	3	3	3	19	3	5	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	3	15	54
41	3	2	2	3	2	2	14	4	3	3	3	5	1	19	3	2	3	5	5	5	23	56
42	2	3	4	2	3	3	17	3	2	3	3	4	3	18	2	3	2	3	3	2	15	50
43	3	2	5	3	5	5	23	5	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	2	3	15	58
44	3	3	2	4	3	2	17	3	3	3	5	1	5	20	3	2	4	3	2	3	17	54
45	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	4	3	19	5	2	2	5	5	3	22	60
46	3	5	2	3	2	5	20	3	3	5	5	5	5	26	3	2	3	2	2	3	15	61
47	2	3	4	5	3	4	21	3	3	3	3	3	2	17	5	2	2	3	4	2	18	56
48	3	2	5	5	5	2	22	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	2	2	3	15	54
49	3	3	2	3	3	5	19	3	2	5	5	5	5	25	3	2	3	3	2	3	16	60
50	3	3	4	3	3	3	19	5	5	3	4	3	4	24	5	2	3	3	3	3	19	62
51	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	5	5	3	22	58
52	3	2	4	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	5	19	54
53	3	3	4	5	5	5	25	3	2	5	1	5	1	17	3	3	4	3	3	3	19	61
54	3	3	1	3	3	1	14	2	3	5	5	5	5	25	5	1	3	3	1	3	16	55
55	3	3	4	3	3	3	19	3	5	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	3	15	54
56	3	2	2	3	2	2	14	4	3	3	3	5	1	19	3	2	3	5	5	5	23	56
57	2	3	4	2	3	3	17	3	2	3	3	4	3	18	2	3	2	3	3	2	15	50
58	3	2	5	3	5	5	23	5	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	2	3	15	58
59	3	3	2	4	3	2	17	3	3	3	5	1	5	20	3	2	4	3	2	3	17	54
60	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	4	3	19	5	2	2	5	5	3	22	60

N° DE PARTICIPANTES

Matriz de consistencia

Título: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA IEP “NUESTRA SEÑORA DE LOURDES” DE AYACUCHO-2022

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Estilo de liderazgo directivo Dimensiones: ✓ Capacidades personales ✓ Capacidades técnicas ✓ Capacidades sociales Variable 2: Nivel de compromiso organizacional	Tipo: Básico Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Método: deductivo Nivel: descriptivo correlacional
Problema general ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional en el IESPP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022?	Objetivo general: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional en el IESPP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.	Hipótesis general: Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso organizacional en el IESPP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Dimensiones: Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	Población: Formadores del IESPP Ntra Sra de Lourdes Muestra: 60 formadores Muestreo: Al azar probabilístico Técnica: Encuesta
PE1.- ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo en el IESPP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022?	OE1 Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo en el IESPP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.	HE1: Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso afectivo en el IESPP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.		
PE2.- ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuación en el IESPP	OE2 Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de	HE2 Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso de continuación en el IESPP		

<p>“Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022?</p> <p>PE3.- ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo en el IESPP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022?</p>	<p>continuación en el IESPP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.</p> <p>OE3 Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo en el IESPP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022.</p>	<p>“Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022</p> <p>HE3 Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el nivel de compromiso normativo en el IESPP “Nuestra Señora de Lourdes” de Ayacucho en el año 2022</p>		<p>Instrumento: cuestionario con preguntas cerradas</p>
--	---	---	--	--

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Estilo de liderazgo directivo	Uzurriaga, Osorio y Arias (2020) sostienen que es el rasgo distintivo que poseen las personas que dirigen las organizaciones caracterizadas por la forma y la capacidad de persuasión y convencimiento de las personas para lograr objetivos comunes, cimentadas en el respeto, la solidaridad y el compromiso colectivo.	La variable será medida mediante un cuestionario de 18 ítems; el cual se aplicará a la muestra censal	Capacidades personales	Proactividad Competencias Iniciativa	1, 2, 3, 4, 5, 6	Politémica 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
			Capacidades técnicas	Perfil Experiencia Productividad	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Capacidades sociales	Habilidades sociales Interrelación Socialización	13, 14, 15, 16, 17, 18	
Variable 2 Compromiso organizacional	Diaz (2020) lo define como percepción positiva que consolida los lazos afectivos de lealtad y fidelidad de parte del trabajador hacia el logro de los objetivos de una organización, porque considera que forma parte de su proyecto de vida por lo que está dispuesto a dar su mejor esfuerzo para que la institución logre superar las dificultades que afronta y mejorar los niveles de productividad y rentabilidad.	La variable será medida mediante un cuestionario de 18 ítems; el cual se aplicará a la muestra censal.	Compromiso afectivo	Lealtad Fidelidad Arraigo	1, 2, 3, 4, 5, 6	Politémica 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
			Compromiso de continuidad	Estabilidad Beneficios Expectativas	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Compromiso normativo	Derechos Normas Responsabilidad	13, 14, 15, 16, 17, 18	

CUESTIONARIO

"ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO"

I. Datos informativos:

Apellidos y Nombres: _____ **Área:** _____

Especialidad: _____ **Edad:** _____ **Género:** _____

II. Cuestionario:

Se evaluará cada una de las afirmaciones que encuentras en la parte de abajo, marcando

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Agradecemos responder con la verdad para cumplir con los propósitos del presente estudio.

Marca con una X en el recuadro que consideres conveniente en cada una de las afirmaciones

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: CAPACIDADES PERSONALES						
1	Considera que la proactividad se ve favorecida con el liderazgo directivo					
2	La proactividad es una condición para mejorar los estilos de liderazgo					
3	Las competencias del personal directivo están vinculadas al estilo de liderazgo					
4	El estilo de liderazgo permite mejorar las competencias del personal					
5	La iniciativa es una cualidad que el personal directivo debe cultivar					
6	La iniciativa del personal directivo permite que se logren los objetivos institucionales					
DIMENSIÓN II: CAPACIDADES TÉCNICAS						
7	El perfil del personal directivo es esencial en la gestión institucional					
8	El perfil que posee el personal directivo permite su ascendencia sobre el personal					
9	La experiencia es un factor esencial que debe poseer el personal directivo					
10	El personal directivo tiene como respaldo de su gestión la experiencia profesional					
11	La productividad se incrementa cuando el estilo de liderazgo es el más adecuado					
12	La productividad del personal directivo permite el logro de los objetivos institucionales					
DIMENSIÓN III: CAPACIDADES SOCIALES						
13	Las habilidades sociales del personal directivo genera un clima laboral idóneo					

14	El personal directivo debe mejorar sus habilidades sociales					
15	La interrelación entre todo el personal es esencial para lograr los objetivos institucionales					
16	La interrelación entre el personal directivo y los trabajadores estrechan los vínculos afectivos					
17	La socialización entre todos los trabajadores se ve favorecida por un estilo de liderazgo democrático					
18	La socialización es un elemento esencial en el desarrollo de las interrelaciones personales					

CUESTIONARIO

"NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL"

I. Datos informativos:

Apellidos y Nombres: _____ Área: _____

Especialidad: _____ Edad: _____ Género: _____

II. Cuestionario:

Se evaluará cada una de las afirmaciones que encuentras en la parte de abajo, marcando:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Agradecemos responder con la verdad para cumplir con los propósitos del presente estudio.

Marca con una X en el recuadro que consideres conveniente en cada una de las afirmaciones

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: COMPROMISO AFECTIVO						
1	La lealtad es un compromiso afectivo que vincula al trabajador con la organización					
2	La lealtad debe ser promovida por el personal directivo entre los trabajadores					
3	La fidelidad del trabajador permite que la organización adquiera identidad					
4	La fidelidad del personal directivo es clave para alcanzar las metas previstas					
5	El arraigo entre el personal directivo y los trabajadores mejora la productividad					
6	El arraigo es el elemento afectivo que permite complementar los intereses de los trabajadores con los objetivos institucionales					
DIMENSIÓN II: COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
7	La estabilidad laboral debe ser asegurada por el personal directivo					
8	Los niveles de motivación se incrementan cuando se garantiza la estabilidad laboral					
9	Los beneficios laborales generan vínculo afectivo con el trabajador					
10	Los beneficios laborales permiten mayor identificación del trabajador con la organización					
11	Las expectativas de los trabajadores deben ser satisfechas por el personal directivo					
12	Las expectativas laborales permiten la permanente actualización de los trabajadores					
DIMENSIÓN III: COMPROMISO NORMATIVO						
13	Los derechos laborales de los trabajadores son respetados por el personal directivo					

14	Los trabajadores gozan del ejercicio pleno de sus derechos					
15	Las normas vigentes amparan el ejercicio pleno de los derechos del trabajador					
16	Los trabajadores se amparan en normas vigentes para acceder a beneficios laborales					
17	La responsabilidad es una cualidad de todo trabajador que se identifica con su institución					
18	El personal directivo a través del ejemplo debe promover la responsabilidad entre todo el personal					

CUESTIONARIO

"DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CREATIVO"

I. Datos informativos:

Apellidos y Nombres: _____ Área: _____

Especialidad: _____ Edad: _____ Género: _____

II. Cuestionario:

Se evaluará cada una de las afirmaciones que encuentras en la parte de abajo, marcando **1 nunca, 2 casi nunca, 3 casi siempre, 4 siempre.**

Agradecemos responder con la verdad para cumplir con los propósitos del presente estudio.

Marca con una X en el recuadro que consideres conveniente en cada una de las afirmaciones

N°	AFIRMACIONES	1 nunca	2 casi nunca	3 casi siempre	4 siempre
Dimensión Lógica					
1	Considera que el análisis es un componente del pensamiento crítico				
2	El análisis es esencial para tomar posición sobre algún hecho de la realidad				
3	El razonamiento es una condición para desarrollar el pensamiento crítico				
4	El razonamiento permite una explicación lógica de la realidad				
5	Los procesos de inferencia permiten generalizar las conclusiones				
6	Los procesos de inferencia facilitan la explicación de la realidad				
Dimensión dialógica					
7	El cuestionamiento es una condición esencial en el desarrollo del pensamiento crítico				
8	El cuestionamiento es un proceso cognitivo que debe ser promovida en clase				
9	La discusión es esencial para el desarrollo de cualquier ciencia				
10	La discusión permite tener una apreciación holística de la realidad				
11	La comunicación entre las personas sostiene el desarrollo del pensamiento crítico				
12	Es necesario que a través de la comunicación las personas puedan discrepar y concordar en sus apreciaciones.				
Dimensión pragmática					
13	El contexto influye en el análisis crítico de la realidad				
14	El contexto sirve de referente para que se puedan explicar un hecho de la realidad				
15	La socialización constituye uno de los beneficios del pensamiento crítico				
16	A través del cuestionamiento de la realidad se garantiza la socialización				

17	Una característica del pensamiento crítico es la pertinencia de las apreciaciones				
18	La discusión sobre algún asunto de la realidad debe ser pertinente				

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DR EDWIN HUARANCCA ROJAS

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2022, aula I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA IEP "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES" DE AYACUCHO-2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


.....
Vladimir Auccapuella Arotinco
DNI:40747545

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Estilo de liderazgo directivo

Uzurriaga, Osorio y Arias (2020) sostienen que es el rasgo distintivo que poseen las personas que dirigen las organizaciones caracterizadas por la forma y la capacidad de persuasión y convencimiento de las personas para lograr objetivos comunes, cimentadas en el respeto, la solidaridad y el compromiso colectivo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Capacidades personales

Según Rodríguez (2018) están referidos a la capacidad de gestión de la parte emocional que poseen los líderes, las mismas que le permiten resolver problemas de diferencias y discrepancias entre los miembros del equipo. Las capacidades personales demandan el desarrollo de habilidades sociales, lo que permite que los integrantes del grupo puedan unir esfuerzos para alcanzar objetivos comunes

Dimensión 2: Capacidades técnicas

Según Alcazar (2020) vinculadas a las competencias profesionales y la capacidad de conocer y aplicar conocimientos que permiten lograr la ascendencia sobre los demás integrantes del grupo. Las capacidades técnicas están vinculados al perfil profesional y la experiencia que demuestra el líder en su desempeño profesional

Dimensión Capacidades sociales

Para Figueroa (2017) son los valores y principios que sostienen el perfil del líder, las mismas que están relacionadas con la honestidad, el respeto y la valoración por los demás. Esta capacidad permite que las personas se adhieran al grupo convencidos de la integridad del líder, quien con el ejemplo demuestra que posee el perfil ético y moral-

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Estilo de liderazgo directivo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Capacidades personales	Proactividad Competencias Iniciativa	1-2	18 – 45 Deficiente 45 – 60 Regular 60 – 75 Bueno 75 – 90 Excelente
		3-4	
		5-6	
Capacidades técnicas	Perfil Experiencia Productividad	7-8	
		9-10	
		11-12	
Capacidades sociales	Habilidades sociales Interrelación Socialización	13-14	
		15-16	
		17-18	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PERSONALES							
1	Considera que la proactividad se ve favorecida con el liderazgo directivo	X		X		X		
2	La proactividad es una condición para mejorar los estilos de liderazgo	X		X		X		
3	Las competencias del personal directivo están vinculadas al estilo de liderazgo	X		X		X		
4	El estilo de liderazgo permite mejorar las competencias del personal	X		X		X		
5	La iniciativa es una cualidad que el personal directivo debe cultivar	X		X		X		
6	La iniciativa del personal directivo permite que se logren los objetivos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CAPACIDADES TÉCNICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El perfil del personal directivo es esencial en la gestión institucional	X		X		X		
8	El perfil que posee el personal directivo permite su ascendencia sobre el personal	X		X		X		
9	La experiencia es un factor esencial que debe poseer el personal directivo	X		X		X		
10	El personal directivo tiene como respaldo de su gestión la experiencia profesional	X		X		X		
11	La productividad se incrementa cuando el estilo de liderazgo es el más adecuado	X		X		X		
12	La productividad del personal directivo permite el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las habilidades sociales del personal directivo generan un clima laboral idóneo	X		X		X		
14	El personal directivo debe mejorar sus habilidades sociales	X		X		X		
15	La interrelación entre todo el personal es esencial para lograr los objetivos institucionales	X		X		X		
16	La interrelación entre el personal directivo y los trabajadores estrechan los vínculos afectivos	X		X		X		
17	La socialización entre todos los trabajadores se ve favorecida por un estilo de liderazgo democrático	X		X		X		

18	La socialización es un elemento esencial en el desarrollo de las interrelaciones personales	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ **EDWIN HUARANCCA ROJAS** DNI: **28237903**

Especialidad del validador:.....**MATEMÁTICA Y FÍSICA**

14 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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

Dr. Edwin Huarancca Rojas
Cód. SUNEDU: 66093
Reg. UNE: 3844

Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Nivel de Compromiso Organizacional

Díaz (2020) lo define como percepción positiva que consolida los lazos afectivos de lealtad y fidelidad de parte del trabajador hacia el logro de los objetivos de una organización, porque considera que forma parte de su proyecto de vida por lo que está dispuesto a dar su mejor esfuerzo para que la institución logre superar las dificultades que afronta y mejorar los niveles de productividad y rentabilidad.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Llamosa (2017) señala que es el apego emocional traducidos en lealtad y fidelidad que el trabajador tiene hacia su institución. Esta percepción debe ser fortalecida por la parte directiva, a través de políticas institucionales que atiendan y satisfagan las expectativas y demandas de los trabajadores.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Según Gallo, Mejía, Correa y Pacheco (2018) plantean que las organizaciones deben implementar estrategias que garanticen la continuidad del compromiso que poseen los trabajadores. Permanecer en el trabajo debe ser considerado como la máxima prioridad del trabajador, porque considera que a la organización lo une un sentimiento de lealtad y fidelidad.

Dimensión 3: Compromiso normativo

Según Arteaga y Salazar (2018) vinculado al compromiso laboral que tienen los trabajadores que lo vincula legalmente a una organización, lo que genera una relación de compromiso y lealtad hacia la organización que lo cobija.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Estilo de liderazgo directivo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Compromiso afectivo	Lealtad	1-2	18 – 45 Deficiente 45 – 60 Regular 60 – 75 Bueno 75 – 90 Excelente
	Fidelidad	3-4	
	Arraigo	5-6	
Compromiso de continuidad	Estabilidad	7-8	
	Beneficios	9-10	
	Expectativas	11-12	
Compromiso normativo	Derechos	13-14	
	Normas	15-16	
	Responsabilidad	17-18	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	La lealtad es un compromiso afectivo que vincula al trabajador con la organización	X		X		X		
2	La lealtad debe ser promovida por el personal directivo entre los trabajadores	X		X		X		
3	La fidelidad del trabajador permite que la organización adquiera identidad	X		X		X		
4	La fidelidad del personal directivo es clave para alcanzar las metas previstas	X		X		X		
5	El arraigo entre el personal directivo y los trabajadores mejora la productividad	X		X		X		
6	El arraigo es el elemento afectivo que permite complementar los intereses de los trabajadores con los objetivos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La estabilidad laboral debe ser asegurada por el personal directivo	X		X		X		
8	Los niveles de motivación se incrementan cuando se garantiza la estabilidad laboral	X		X		X		
9	Los beneficios laborales generan vínculo afectivo con el trabajador	X		X		X		
10	Los beneficios laborales permiten mayor identificación del trabajador con la organización	X		X		X		
11	Las expectativas de los trabajadores deben ser satisfechas por el personal directivo	X		X		X		
12	Las expectativas laborales permiten la permanente actualización de los trabajadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los derechos laborales de los trabajadores son respetados por el personal directivo	X		X		X		
14	Los trabajadores gozan del ejercicio pleno de sus derechos	X		X		X		
15	Las normas vigentes amparan el ejercicio pleno de los derechos del trabajador	X		X		X		
16	Los trabajadores se amparan en normas vigentes para acceder a beneficios laborales	X		X		X		
17	La responsabilidad es una cualidad de todo trabajador que se identifica con su institución	X		X		X		
18	El personal directivo a través del ejemplo debe promover la responsabilidad entre todo el personal	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr EDWIN HUARANCCA ROJAS. DNI: 28237903

Especialidad del validador: MATEMATICA Y FÍSICA

14 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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



Dr. Edwin Huarancca Rojas
Cod. SUNEDU: 66093
Rég. UNE: 3844

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HUARANCCA ROJAS, EDWIN DNI 28237903	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/04/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
HUARANCCA ROJAS, EDWIN DNI 28237903	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 09/06/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
HUARANCCA ROJAS, EDWIN DNI 28237903	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD EN MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 29/11/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
HUARANCCA ROJAS, EDWIN DNI 28237903	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 24/08/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
HUARANCCA ROJAS, EDWIN DNI 28237903	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Graduado	Grado o Título	Institución
HUARANCCA ROJAS, EDWIN DNI 28237903	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 20/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/03/2009 Fecha egreso: 04/11/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
HUARANCCA ROJAS, EDWIN DNI 28237903	MAESTRO/MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN GESTION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 21/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/03/2012 Fecha egreso: 31/12/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DR LUCHO SAUÑE SIERRA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2022, aula I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

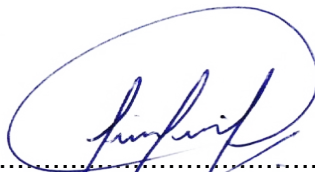
El título nombre del proyecto de investigación es: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA IEP "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES" DE AYACUCHO-2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



.....
Vladimir Auccapuella Arotinco
DNI:40747545

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Estilo de liderazgo directivo

Uzurriaga, Osorio y Arias (2020) sostienen que es el rasgo distintivo que poseen las personas que dirigen las organizaciones caracterizadas por la forma y la capacidad de persuasión y convencimiento de las personas para lograr objetivos comunes, cimentadas en el respeto, la solidaridad y el compromiso colectivo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Capacidades personales

Según Rodríguez (2018) están referidos a la capacidad de gestión de la parte emocional que poseen los líderes, las mismas que le permiten resolver problemas de diferencias y discrepancias entre los miembros del equipo. Las capacidades personales demandan el desarrollo de habilidades sociales, lo que permite que los integrantes del grupo puedan unir esfuerzos para alcanzar objetivos comunes

Dimensión 2: Capacidades técnicas

Según Alcazar (2020) vinculadas a las competencias profesionales y la capacidad de conocer y aplicar conocimientos que permiten lograr la ascendencia sobre los demás integrantes del grupo. Las capacidades técnicas están vinculados al perfil profesional y la experiencia que demuestra el líder en su desempeño profesional

Dimensión Capacidades sociales

Para Figueroa (2017) son los valores y principios que sostienen el perfil del líder, las mismas que están relacionadas con la honestidad, el respeto y la valoración por los demás. Esta capacidad permite que las personas se adhieran al grupo convencidos de la integridad del líder, quien con el ejemplo demuestra que posee el perfil ético y moral-

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Estilo de liderazgo directivo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Capacidades personales	Proactividad Competencias Iniciativa	1-2 3-4 5-6	18 – 45 Deficiente 45 – 60 Regular 60 – 75 Bueno
Capacidades técnicas	Perfil Experiencia Productividad	7-8 9-10 11-12	75 – 90 Excelente
Capacidades sociales	Habilidades sociales Interrelación Socialización	13-14 15-16 17-18	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PERSONALES							
1	Considera que la proactividad se ve favorecida con el liderazgo directivo	X		X		X		
2	La proactividad es una condición para mejorar los estilos de liderazgo	X		X		X		
3	Las competencias del personal directivo están vinculadas al estilo de liderazgo	X		X		X		
4	El estilo de liderazgo permite mejorar las competencias del personal	X		X		X		
5	La iniciativa es una cualidad que el personal directivo debe cultivar	X		X		X		
6	La iniciativa del personal directivo permite que se logren los objetivos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CAPACIDADES TÉCNICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El perfil del personal directivo es esencial en la gestión institucional	X		X		X		
8	El perfil que posee el personal directivo permite su ascendencia sobre el personal	X		X		X		
9	La experiencia es un factor esencial que debe poseer el personal directivo	X		X		X		
10	El personal directivo tiene como respaldo de su gestión la experiencia profesional	X		X		X		
11	La productividad se incrementa cuando el estilo de liderazgo es el más adecuado	X		X		X		
12	La productividad del personal directivo permite el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las habilidades sociales del personal directivo generan un clima laboral idóneo	X		X		X		
14	El personal directivo debe mejorar sus habilidades sociales	X		X		X		
15	La interrelación entre todo el personal es esencial para lograr los objetivos institucionales	X		X		X		
16	La interrelación entre el personal directivo y los trabajadores estrechan los vínculos afectivos	X		X		X		

17	La socialización entre todos los trabajadores se ve favorecida por un estilo de liderazgo democrático	X		X		X		
18	La socialización es un elemento esencial en el desarrollo de las interrelaciones personales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ **LUCHO SAUÑE SIERRA** DNI: **28293107**

Especialidad del validador:.....**GESTIÓN PÚBLICA**

14 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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



DNI: 28293107

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DR. LUCHO SAUÑE SIERRA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2022, aula I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA IEP "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES" DE AYACUCHO-2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


.....
Vladimir Auccapuclla Arotinco
DNI:40747545

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Nivel de Compromiso Organizacional

Díaz (2020) lo define como percepción positiva que consolida los lazos afectivos de lealtad y fidelidad de parte del trabajador hacia el logro de los objetivos de una organización, porque considera que forma parte de su proyecto de vida por lo que está dispuesto a dar su mejor esfuerzo para que la institución logre superar las dificultades que afronta y mejorar los niveles de productividad y rentabilidad.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Llamosa (2017) señala que es el apego emocional traducidos en lealtad y fidelidad que el trabajador tiene hacia su institución. Esta percepción debe ser fortalecida por la parte directiva, a través de políticas institucionales que atiendan y satisfagan las expectativas y demandas de los trabajadores.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Según Gallo, Mejía, Correa y Pacheco (2018) plantean que las organizaciones deben implementar estrategias que garanticen la continuidad del compromiso que poseen los trabajadores. Permanecer en el trabajo debe ser considerado como la máxima prioridad del trabajador, porque considera que a la organización lo une un sentimiento de lealtad y fidelidad.

Dimensión 3: Compromiso normativo

Según Arteaga y Salazar (2018) vinculado al compromiso laboral que tienen los trabajadores que lo vincula legalmente a una organización, lo que genera un relación de compromiso y lealtad hacia la organización que lo cobija.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Estilo de liderazgo directivo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Compromiso afectivo	Lealtad	1-2	18 – 45 Deficiente 45 – 60 Regular 60 – 75 Bueno 75 – 90 Excelente
	Fidelidad	3-4	
	Arraigo	5-6	
Compromiso de continuidad	Estabilidad	7-8	
	Beneficios	9-10	
	Expectativas	11-12	
Compromiso normativo	Derechos	13-14	
	Normas	15-16	
	Responsabilidad	17-18	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	La lealtad es un compromiso afectivo que vincula al trabajador con la organización	X		X		X		
2	La lealtad debe ser promovida por el personal directivo entre los trabajadores	X		X		X		
3	La fidelidad del trabajador permite que la organización adquiera identidad	X		X		X		
4	La fidelidad del personal directivo es clave para alcanzar las metas previstas	X		X		X		
5	El arraigo entre el personal directivo y los trabajadores mejora la productividad	X		X		X		
6	El arraigo es el elemento afectivo que permite complementar los intereses de los trabajadores con los objetivos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La estabilidad laboral debe ser asegurada por el personal directivo	X		X		X		
8	Los niveles de motivación se incrementan cuando se garantiza la estabilidad laboral	X		X		X		
9	Los beneficios laborales generan vínculo afectivo con el trabajador	X		X		X		
10	Los beneficios laborales permiten mayor identificación del trabajador con la organización	X		X		X		
11	Las expectativas de los trabajadores deben ser satisfechas por el personal directivo	X		X		X		
12	Las expectativas laborales permiten la permanente actualización de los trabajadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los derechos laborales de los trabajadores son respetados por el personal directivo	X		X		X		
14	Los trabajadores gozan del ejercicio pleno de sus derechos	X		X		X		
15	Las normas vigentes amparan el ejercicio pleno de los derechos del trabajador	X		X		X		
16	Los trabajadores se amparan en normas vigentes para acceder a beneficios laborales	X		X		X		
17	La responsabilidad es una cualidad de todo trabajador que se identifica con su institución	X		X		X		
18	El personal directivo a través del ejemplo debe promover la responsabilidad entre todo el personal	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr LUCHO SAUÑE SIERRA. DNI: 28293107

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

14 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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



DNI: 28293107

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SAUÑE SIERRA, LUCHO DNI 28293107	BACHILLER EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/08/2013 Fecha egreso: 16/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SAUÑE SIERRA, LUCHO DNI 28293107	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/09/2015 Fecha egreso: 23/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SAUÑE SIERRA, LUCHO DNI 28293107	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 16/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DR MAURO CARRASCO ESPINOZA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2022, aula I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

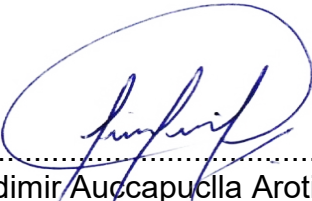
El título nombre del proyecto de investigación es: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA IEP "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES" DE AYACUCHO-2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


.....
Vladimir Aucahuacilla Arotinco
DNI:40747545

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Estilo de liderazgo directivo

Uzurriaga, Osorio y Arias (2020) sostienen que es el rasgo distintivo que poseen las personas que dirigen las organizaciones caracterizadas por la forma y la capacidad de persuasión y convencimiento de las personas para lograr objetivos comunes, cimentadas en el respeto, la solidaridad y el compromiso colectivo.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Capacidades personales

Según Rodríguez (2018) están referidos a la capacidad de gestión de la parte emocional que poseen los líderes, las mismas que le permiten resolver problemas de diferencias y discrepancias entre los miembros del equipo. Las capacidades personales demandan el desarrollo de habilidades sociales, lo que permite que los integrantes del grupo puedan unir esfuerzos para alcanzar objetivos comunes

Dimensión 2: Capacidades técnicas

Según Alcazar (2020) vinculadas a las competencias profesionales y la capacidad de conocer y aplicar conocimientos que permiten lograr la ascendencia sobre los demás integrantes del grupo. Las capacidades técnicas están vinculados al perfil profesional y la experiencia que demuestra el líder en su desempeño profesional

Dimensión Capacidades sociales

Para Figueroa (2017) son los valores y principios que sostienen el perfil del líder, las mismas que están relacionadas con la honestidad, el respeto y la valoración por los demás. Esta capacidad permite que las personas se adhieran al grupo convencidos de la integridad del líder, quien con el ejemplo demuestra que posee el perfil ético y moral-

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Estilo de liderazgo directivo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Capacidades personales	Proactividad Competencias Iniciativa	1-2 3-4 5-6	18 – 45 Deficiente 45 – 60 Regular 60 – 75 Bueno
Capacidades técnicas	Perfil Experiencia Productividad	7-8 9-10 11-12	75 – 90 Excelente
Capacidades sociales	Habilidades sociales Interrelación Socialización	13-14 15-16 17-18	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PERSONALES							
1	Considera que la proactividad se ve favorecida con el liderazgo directivo	X		X		X		
2	La proactividad es una condición para mejorar los estilos de liderazgo	X		X		X		
3	Las competencias del personal directivo están vinculadas al estilo de liderazgo	X		X		X		
4	El estilo de liderazgo permite mejorar las competencias del personal	X		X		X		
5	La iniciativa es una cualidad que el personal directivo debe cultivar	X		X		X		
6	La iniciativa del personal directivo permite que se logren los objetivos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CAPACIDADES TÉCNICAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El perfil del personal directivo es esencial en la gestión institucional	X		X		X		
8	El perfil que posee el personal directivo permite su ascendencia sobre el personal	X		X		X		
9	La experiencia es un factor esencial que debe poseer el personal directivo	X		X		X		
10	El personal directivo tiene como respaldo de su gestión la experiencia profesional	X		X		X		
11	La productividad se incrementa cuando el estilo de liderazgo es el más adecuado	X		X		X		
12	La productividad del personal directivo permite el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las habilidades sociales del personal directivo generan un clima laboral idóneo	X		X		X		
14	El personal directivo debe mejorar sus habilidades sociales	X		X		X		
15	La interrelación entre todo el personal es esencial para lograr los objetivos institucionales	X		X		X		
16	La interrelación entre el personal directivo y los trabajadores estrechan los vínculos afectivos	X		X		X		

17	La socialización entre todos los trabajadores se ve favorecida por un estilo de liderazgo democrático	X		X		X		
18	La socialización es un elemento esencial en el desarrollo de las interrelaciones personales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ **MAURO CARRASCO ESPINOZA** DNI: **28264330**

Especialidad del validador:....**GESTIÓN PÚBLICA**

14 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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



Dr. **MAURO CARRASCO ESPINOZA**
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 CÓDIGO SUNEDU: 052-086270

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DR. MAURO CARRASCO ESPINOZA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2022, aula I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

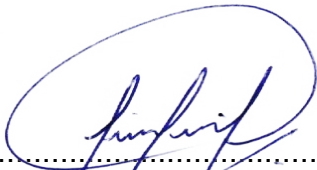
El título nombre del proyecto de investigación es: ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA IEP "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES" DE AYACUCHO-2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


.....
Vladimir Aucahualla Arotinco
DNI:40747545

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Nivel de Compromiso Organizacional

Díaz (2020) lo define como percepción positiva que consolida los lazos afectivos de lealtad y fidelidad de parte del trabajador hacia el logro de los objetivos de una organización, porque considera que forma parte de su proyecto de vida por lo que está dispuesto a dar su mejor esfuerzo para que la institución logre superar las dificultades que afronta y mejorar los niveles de productividad y rentabilidad.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Llamosa (2017) señala que es el apego emocional traducidos en lealtad y fidelidad que el trabajador tiene hacia su institución. Esta percepción debe ser fortalecida por la parte directiva, a través de políticas institucionales que atiendan y satisfagan las expectativas y demandas de los trabajadores.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Según Gallo, Mejía, Correa y Pacheco (2018) plantean que las organizaciones deben implementar estrategias que garanticen la continuidad del compromiso que poseen los trabajadores. Permanecer en el trabajo debe ser considerado como la máxima prioridad del trabajador, porque considera que a la organización lo une un sentimiento de lealtad y fidelidad.

Dimensión 3: Compromiso normativo

Según Arteaga y Salazar (2018) vinculado al compromiso laboral que tienen los trabajadores que lo vincula legalmente a una organización, lo que genera una relación de compromiso y lealtad hacia la organización que lo cobija.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Estilo de liderazgo directivo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Compromiso afectivo	Lealtad	1-2	18 – 45 Deficiente 45 – 60 Regular 60 – 75 Bueno 75 – 90 Excelente
	Fidelidad	3-4	
	Arraigo	5-6	
Compromiso de continuidad	Estabilidad	7-8	
	Beneficios	9-10	
	Expectativas	11-12	
Compromiso normativo	Derechos	13-14	
	Normas	15-16	
	Responsabilidad	17-18	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	La lealtad es un compromiso afectivo que vincula al trabajador con la organización	X		X		X		
2	La lealtad debe ser promovida por el personal directivo entre los trabajadores	X		X		X		
3	La fidelidad del trabajador permite que la organización adquiera identidad	X		X		X		
4	La fidelidad del personal directivo es clave para alcanzar las metas previstas	X		X		X		
5	El arraigo entre el personal directivo y los trabajadores mejora la productividad	X		X		X		
6	El arraigo es el elemento afectivo que permite complementar los intereses de los trabajadores con los objetivos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La estabilidad laboral debe ser asegurada por el personal directivo	X		X		X		
8	Los niveles de motivación se incrementan cuando se garantiza la estabilidad laboral	X		X		X		
9	Los beneficios laborales generan vínculo afectivo con el trabajador	X		X		X		
10	Los beneficios laborales permiten mayor identificación del trabajador con la organización	X		X		X		
11	Las expectativas de los trabajadores deben ser satisfechas por el personal directivo	X		X		X		
12	Las expectativas laborales permiten la permanente actualización de los trabajadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los derechos laborales de los trabajadores son respetados por el personal directivo	X		X		X		
14	Los trabajadores gozan del ejercicio pleno de sus derechos	X		X		X		
15	Las normas vigentes amparan el ejercicio pleno de los derechos del trabajador	X		X		X		
16	Los trabajadores se amparan en normas vigentes para acceder a beneficios laborales	X		X		X		
17	La responsabilidad es una cualidad de todo trabajador que se identifica con su institución	X		X		X		
18	El personal directivo a través del ejemplo debe promover la responsabilidad entre todo el personal	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr MAURO CARRASCO ESPINOZA. DNI: 28264330

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

14 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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



Dr. MAURO CARRASCO ESPINOZA
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
CÓDIGO SUNEDU: 052-086279

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CARRASCO ESPINOZA, MAURO DNI 28264330	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 07/12/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
CARRASCO ESPINOZA, MAURO DNI 28264330	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 19/10/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA <i>PERU</i>
CARRASCO ESPINOZA, MAURO DNI 28264330	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/12/2010 Fecha egreso: 31/08/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CARRASCO ESPINOZA, MAURO DNI 28264330	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 16/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA IEP "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES" DE AYACUCHO-2022", cuyo autor es AUCCAPUCLLA AROTINCO VLADIMIR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID 0000-0003-3011-7245	Firmado digitalmente por: GGODOYCA el 09-08- 2022 08:26:54

Código documento Trilce: TRI - 0387854