

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



ESTILO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DEL NIVEL INICIAL NIÑO JESÚS, CORONEL
PORTILLO 2022.

Tesis para optar el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCATIVA

KELLY LESLIE RIVERA TARAZONA

Pucallpa – Perú

2023



ANEXO N° 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10:00 horas, del día 24 de NOVIEMBRE, ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DRA: JESSENIA CHOY SANCHEZ PANDURO Presidente

DRA: LIESICA SORIA RAHIREZ Secretario

DR: JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ Vocal

El aspirante al GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS en:

EDUCACION

Mención: GESTION EDUCATIVA

Don(ña). KELLY LESLIE RIVERA TARABONA

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

ESTILO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DEL NIVEL INICIAL NIÑO JESUS, CORONEL PORTILLO 2022

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación las **observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de 15 (QUINCE)

Equivalente a APROBADO, por lo que se recomienda

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11:20 horas del 24 de NOVIEMBRE del 2023.



 PRESIDENTE



 SECRETARIO



 VOCAL



IV

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0648-2023 .

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"ESTILO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL INICIAL NIÑO JESÚS, CORONEL PORTILLO 2022"

Autor(es) : RIVERA TARAZONA, KELLY LESLIE
Facultad : ESCUELA DE POSGRADO
Escuela : MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN GESTIÓN EDUCATIVA
Asesor(a) : Dr. PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO

Presenta un porcentaje de similitud de 5%, verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL, De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: **SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud**, procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 26/10/2023



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Kelly Leslie Rivera Tarazona

Autor de la tesis titulada: Estilo del Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional de Docentes de la Institución Educativa del Nivel Inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022

Sustentada el año 2023

Asesor(a): Walter Fernando Pineda Aguilar

Escuela de Posgrado

Maestría: En Educación

Mención: Gestión Educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15/01/2024

Email: Kellyleslie2017@gmail.com Firma:

Teléfono: 961616533 DNI: 47561993

DEDICATORIA

Lo dedico a mi familia, por el apoyo
que siempre me ha brindado para
seguir con mis estudios.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes y directora de la Institución Educativa Niño Jesús por brindarme el apoyo para la ejecución de la investigación.

Agradezco al asesor y al docente del curso de tesis por brindarme su orientación de manera oportuna para llevar a cabo la investigación.

RESUMEN

En la investigación se formuló el objetivo de investigación, Determinar la relación entre el Estilo del Liderazgo Directivo y el Compromiso Organizacional de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022; el diseño de investigación que se utilizó fue transeccional correlacional; la muestra de estudio fueron 44 docentes del nivel inicial; los instrumento que se utilizaron fueron dos cuestionarios que se sometieron a un proceso de validación y confiabilidad; los resultados de la investigación señalan que el estilo de liderazgo directivo, indica el 63.64% perciben en promedio y el compromiso organizacional, el 56.82% perciben en promedio también; en la conclusión general señala que existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, con grado de correlación positiva Rho de Spearman (0,365), con un nivel 0,05 (bilateral) siendo la relación directa significativa.

Palabras clave: Liderazgo, directivo, compromiso y organización.

ABSTRACT

The aim of the research was to determine the relationship between the Leadership Style and the Organizational Commitment of teachers at the Niño Jesús Educational Institution, Coronel Portillo 2022; the research design used was cross-sectional; the study sample was 44 teachers at the initial level; the instruments used were two questionnaires that underwent a validation and reliability process; research results indicate that the leadership style indicates 63.64% average and organizational commitment, 56.82% perceive on average also; in the general conclusion that there is a relationship between the style of managerial leadership and organizational commitment in the teachers of the Educational Institution of the Infant Jesus level, with a positive correlation degree Rho of Spearman (0.365), with a level 0.05 (bilateral) being the significant direct relation.

Keywords: Leadership, management, commitment, and organization.

INTRODUCCIÓN

La investigación se realizó estudiándose la variable estilo de liderazgo y la variable compromiso organizacional, hallando la relación entre ambas variables. Es importante mencionar que en la actualidad las instituciones educativas requieren que sean dirigidas por un líder; el liderazgo que se ejerza en las instituciones educativas según Astete (2018), viene a ser la capacidad o habilidad de influir de manera positiva en las personas, percibir las capacidades y debilidades de cada una de ellas, ubicándolas estratégicamente donde puedan aportar sus habilidades tendiendo a la eficiencia y al éxito de la Institución. Por otro lado el compromiso organizacional también es importante que se desarrolle en las instituciones educativas porque según Castañeda (citado por Sánchez 2019), indica que “El compromiso organizacional mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo”. Una actitud positiva del docente dentro del salón de clases permite transmitir y contagiar entusiasmo a los estudiantes para aprender nuevos conocimientos que les sirva dentro de su vida cotidiana, (p. 13) considerándose ambas variables importantes en las instituciones educativas por lo que se ha propuesto encontrar la relación.

La investigación ha seguido una estructura: Capítulo I. El problema de investigación, que lo conforman: Descripción del problema, formulación del problema, objetivo general y objetivos específicos, hipótesis y/o sistemas de hipótesis, variables, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones; Capítulo II. Marco teórico, compuesto por: antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales y bases epistémicas; Capítulo III. Metodología, conformado por el Tipo de investigación, diseño y esquema de la investigación, población y muestra, instrumentos de recolección de datos, técnicas de recojo,

XI

procesamiento y presentación de datos; Capítulo IV. Resultados, contiene: Resultados del trabajo de campo y prueba de hipótesis; Capítulo V. Discusión de resultados, contiene contrastación de los resultados del trabajo de campo y contrastación de la hipótesis general; conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

Kelly

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I	18
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1.1. Descripción del problema.....	18
1.2. Formulación del problema.....	20
1.3. Objetivo general y objetivos específicos	21
1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis	22
1.5. Variables.....	22
1.6. Justificación e importancia.....	24
1.7. Viabilidad.....	24
1.8. Limitaciones.....	24
CAPÍTULO II	25
MARCO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes de la investigación	25

2.2. Bases teóricas.....	28
2.2.1. Estilos de liderazgo.....	28
2.2.2. Compromiso organizacional.....	33
2.2.3. Bases filosóficas.....	37
2.3. Definiciones conceptuales.....	38
2.4. Bases epistémicas.....	39
CAPÍTULO III	41
METODOLOGÍA	41
3.1. Tipo de investigación.....	41
3.2. Diseño y esquema de la investigación.....	41
3.3. Población y muestra.....	42
3.4. Instrumentos de recolección de datos.....	42
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	43
CAPÍTULO IV	44
RESULTADOS	44
4.1. Resultados del trabajo de campo.....	44
4.2. Prueba de hipótesis.....	52
CAPÍTULO V.	60
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	60
5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo.....	60

5.2. Contrastación de la hipótesis general.....	61
CONCLUSIONES	64
SUGERENCIAS	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS	69

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Matriz de validación

Anexo 03: Confiabilidad

Anexo 04: Evidencias fotográficas

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Indicadores de estilo de liderazgo y compromiso organizacional	23
Tabla 02: Tipos de liderazgo directivo en las instituciones Educativas y sus características	31
Tabla 03: Puntaje de estilo del liderazgo directivo de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, diciembre 2022	44
Tabla 04: Puntaje porcentual de estilo del liderazgo directivo de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, diciembre 2022	45
Tabla 05: Puntaje del compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, diciembre 2022	48
Tabla 06: Puntaje porcentual del compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, diciembre 2022	49
Tabla 07: Relación entre el estilo del liderazgo directivo y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.....	52
Tabla 08: Relación entre el estilo del liderazgo autoritario y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.....	54
Tabla 09: Relación entre el estilo del liderazgo democrático y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.....	56

Tabla 10: Relación entre el estilo del liderazgo liberal y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús..... 58

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Puntaje porcentual de estilo del liderazgo directivo de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús	46
Figura 02: Puntaje porcentual por dimensiones de estilo del liderazgo directivo de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús	47
Figura 03: Puntaje porcentual del compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús	50
Figura 04: Puntaje porcentual por dimensiones del compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.....	51
Figura 05: Relación entre el estilo del liderazgo directivo y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.....	53
Figura 06: Relación entre el estilo autoritario y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús	55
Figura 07: Relación entre el estilo democrático y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús	57
Figura 08: Relación entre el estilo del liderazgo directivo y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.....	59

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Astete (2018), señala que la educación en el Perú aún mantiene características pedagógicas de hace 30 años, es cierto que se han venido sucediendo algunos cambios de tendencias educativas que han ido turnándose cada periodo de gobierno con nuevo nombre, pero básicamente con los mismos conceptos y las mismas tendencias. (p. 14)

Gonzaga (2015), señala que la discusión sobre la responsabilidad en la educación siempre ha sido los profesores; sin embargo, en estos tiempos se han encontrado falencias en la dirección de las instituciones que no alcanzan a cumplir ni sus metas. Esto pasa por diversas razones entre las que podemos destacar el manejo ineficiente de las ejecutoras denominadas UGEL por la forma cómo se implementan, ya que responden a un manejo político más que técnico. (p. 13)

Salvador y Sánchez (2018), señalan que el sistema educativo peruano viene centrando su accionar en la formación de líderes eficientes que sepan renovar su gestión y forma de organización en aras de la calidad educativa. (p. 116)

Rodríguez (citado por Salvador y Sánchez 2018) indican que el “liderazgo directivo cobra mayor importancia, pues permite fomentar el diálogo y la búsqueda de consensos. Esta dinámica política guarda estrecha relación con la estructura macro de orden jerárquico, racional y lineal.” (p. 116)

Astete (2018), indica que un soporte fundamental para garantizar estos cambios es un buen liderazgo directivo, con el ingrediente que

además este bien capacitado pedagógicamente, así como el de subdirectores para que esa cadena debidamente articulada posibilite el cambio de manera sostenida y no se vaya difuminando en el camino frente a los obstáculos como el desconocimiento, apatía, la inconformidad, la resistencia al cambio y muchos otros factores que necesariamente se deben revertir con un buen liderazgo directivo como pieza fundamental de cambio. (pp. 14-15)

Los responsables de diseñar las políticas para la selección del directivo es la Unidad de Gestión Educativa Local, la Dirección Regional de Educación y el Ministerio de Educación a través de concursos o encargaturas. Muchos directores seleccionados en la “práctica han demostrado que no son competentes para la selección idónea de los directores, con adecuado liderazgo, y que por el contrario se constituyen solo en directivos con un escaso liderazgo; permanentes generadores de conflictos en las instituciones educativas, creando inconformidad, desaliento desmotivando al personal. Hostigadores permanentes del personal docente antes que motivadores empáticos, llevando al grupo a la desconfianza apatía insubordinación y al conflicto” (Astete 2018, p. 15)

El liderazgo del directivo influye en el compromiso organizacional de los trabajadores. El compromiso organizacional en las instituciones educativas según Ramírez (2018), indica que el compromiso en la institución educativa es considerado como un activo importante en el desarrollo y crecimiento de la institución. Actualmente cada vez más instituciones reconocen la gran importancia que tiene el valor humano ya que es irremplazable y que gracias a su esfuerzo y compromiso las

instituciones logran alcanzar uno a uno sus objetivos hasta alcanzar las metas institucionales. (p. 23)

El compromiso organizacional, entendido como aquella fuerza concerniente a la identificación y el involucramiento que posee un individuo hacia una organización particular (Barraza, Acosta & Ledesma, citada por Araya-Pizarro y Díaz 2020, p. 17), constituye un aspecto crítico para alcanzar el éxito de las reformas educativas, cuyo cumplimiento necesita de profesores altamente comprometidos, dispuestos a contribuir con su esfuerzo adicional para lograr la visión y las metas escolares (Selamat, Nordin & Adnan, citado por Araya-Pizarro y Díaz 2020, p. 17).

Frente a la problemática descrita pasamos a formular el problema de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre Estilo del Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel del Liderazgo Directivo de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022?
- ¿Cómo es el nivel del Compromiso organizacional de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022?
- ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo autoritario y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, coronel portillo 2022?

- ¿Qué relación hay entre el estilo de liderazgo democrático y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, coronel portillo 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo liberal y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, coronel portillo 2022?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el Estilo del Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar el nivel del Liderazgo Directivo de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.
- Determinar el nivel del Compromiso organizacional de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.
- Evaluar la relación del estilo de liderazgo autoritario y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.
- Analizar la relación entre el estilo de liderazgo democrático y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.
- Determinar la relación entre el estilo de liderazgo liberal y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.

1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación directa significativa entre el Estilo del Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa significativa entre el estilo de liderazgo autoritario y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.
- Existe relación directa significativa entre el estilo de liderazgo democrático y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.
- Existe relación directa significativa entre el estilo de liderazgo liberal y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual

- **Estilo de liderazgo del Director (V1)**

Ayoub (citado por Astete 2018), indica que el estilo de liderazgo del director “son pautas coherentes del comportamiento exhibidas por un directivo, percibidas por los docentes, estudiantes y padres de familia, cuando trata de influir en las actividades de otros”. (pp. 23-24)

- **Compromiso organizacional (V2)**

El compromiso organizacional, es aquella fuerza concerniente a la identificación y el involucramiento que posee un profesor hacia

una organización o institución educativa (Barraza, Acosta & Ledesma, citado por Araya-Pizarro y Díaz 2020, p. 3).

1.5.2. Operacionalización de variables

Tabla 01

Indicadores de estilo de liderazgo y compromiso organizacional.

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	
Estilo de liderazgo directivo	Liderazgo autoritario	Toma de decisiones individualmente. Control al subalterno. Dirección es vertical	Alto de liderazgo	
	Liderazgo democrático	Toma decisiones horizontalmente. Realiza una administración compartida. Motiva y estimula a los subalternos.	Promedio liderazgo	
	Liderazgo Liberal	Delega autoridad. Delega funciones. Poco contacto y apoyo a sus subordinados.	Bajo liderazgo	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Me siento feliz trabajar en esta institución educativa.	Alto compromiso	
		Me identifico con los problemas de mi institución. Siento que no experimento una pertenencia hacia mi institución educativa.	Promedio compromiso	
		Siento que no estoy ligado emocionalmente a mi institución educativa. Siento que no me integrado en mi institución educativa. Tiene mucho significado mi institución educativa. Tengo necesidad y deseo de permanecer en esta institución educativa. Sería muy duro para mí no trabajar en esta institución educativa. Sería afectada parte de mi vida si dejara de trabajar institución educativa.	Bajo compromiso	
Compromiso organizacional	Compromiso de continuidad	Siento que no podría conseguir trabajo en otro lado si deseo salir de esta I.E. Considero que si no hubiera puesto para mí podría trabajar en otro lugar. Siento inseguridad irme a trabajar a otro lugar.		
		Compromiso normativo	Siento que no tengo obligación de permanecer en esta institución educativa. Siento que aún si fuera por mi beneficio, no dejaría esta institución educativa.	
			Tendría sentimientos de culpa si dejara mi institución educativa. Tengo lealtad por mi institución educativa. Tengo obligación a las personas que trabajan en mi institución educativa. Siento que estoy en deuda con mi institución educativa.	

Fuente: Indicadores de estilos de liderazgo del director adaptado de Astete, (2018 p. 42) e indicadores de compromiso organizacional adaptado de Sánchez (2019, p. 19)

1.6. Justificación e importancia

La investigación se justifica porque es necesario dar a conocer el problema que atraviesa los directivos en la gestión educativa y esto se ve relacionado con la falta de compromiso organizacional que presentan los docentes en las instituciones educativas. La investigación va contribuir en el aspecto pedagógico:

- Socializar a las autoridades el estilo del liderazgo que predomina el director en el desarrollo de la gestión educativa.
- Socializar a las autoridades de la institución educativa el nivel de compromiso organizacional que se percibe en la institución educativa.
- Ampliar en el aspecto teórico en la construcción de las variables de estudio (estilo del liderazgo y compromiso organizacional).
- Recomendar al equipo directivo mejorar el estilo del liderazgo y el compromiso organizacional.

1.7. Viabilidad

El estudio de investigación es viable porque se cuenta con los recursos económicos, recursos humanos, la disponibilidad del tiempo y las condiciones para acceder a la institución para el recojo de información.

1.8. Limitaciones

Por el momento no se presenta limitaciones en la elaboración del proyecto de tesis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

- **Antecedentes Internacionales**

Pons, F. y Ramos, J. (2012), en el artículo científico sobre Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación, el diseño de investigación que se utilizó fue descriptivo correlacional, la muestra de estudio fueron 458 empleados y las conclusiones indican que los resultados obtenidos refuerzan la relación existente entre el estilo de liderazgo desarrollado y la percepción de un clima organizacional innovador. (p. 91)

- **Antecedentes Nacionales**

Ramos, C. (2018), en una investigación cuyo título es Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017, el diseño de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra de estudio es 18 docentes y la conclusión señala que se identificó una correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,945$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esta menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén. (p. 53)

Frkovich, B. (2018), en la investigación sobre Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional, el diseño de investigación es descriptivo correlacional, la muestra de estudio fueron 147 personas y la conclusión, los colaboradores del banco se muestran comprometidos con la organización y, además, los estilos de liderazgo transformacional y transaccional son predominantes en la muestra. Pero, el estilo de liderazgo que muestra una mayor relación con el compromiso organizacional de los trabajadores es el transaccional, ya que permite a los colaboradores interiorizar las metas y objetivos y a esclarecer el rol que tienen en la organización, y esto resultará en que estén más comprometidos. (p. 19)

Salvador, E. y Sánchez, J. (2018), en el artículo científico sobre Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente, el diseño de investigación es descriptivo correlacional, la muestra de estudio fueron 130 docentes y una de las conclusiones indica que existe relación positiva entre el nivel Moderado de Liderazgo de los Directivos y el Compromiso Organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01. En vista de esto los rasgos característicos del Liderazgo directivo eficaz determinarían las dimensiones del Compromiso organizacional docente. (p. 121)

Sánchez, A. (2019), en una investigación sobre El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos – San Martín, 2017, el diseño de investigación descriptiva correlacional múltiple de corte transversal, la muestra de estudio fueron 50 docentes y la conclusión señala que existe una relación positiva considerable ($p = 0.750$) entre el liderazgo directivo

con el compromiso organizacional en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017. (p. 36)

Uriarte, A. (2020), trabajo de investigación es estilos de liderazgo y compromiso Organizacional en una Municipalidad de la Región Lambayeque, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 82 participantes y una de sus conclusiones señala que a mayor liderazgo mayor compromiso organizacional. (p. 49)

- **Antecedentes Locales**

Castro, J. (2014), trabajo de investigación sobre Estilos de liderazgo y el marco de buen desempeño docente del nivel Inicial de la red del distrito de Honoria - Huánuco, el diseño de investigación es correlacional, la muestra de estudio fueron 19 docentes de educación inicial y las conclusiones fueron: a) En el buen desempeño docente el 67.42%, indican que tienen a veces un buen desempeño. En la relación entre los estilos de liderazgo y el buen desempeño docente existe una relación moderada entre ambas variables de estudio y b) En los estilos de liderazgo del director en las dimensiones: autocrática, democrático y permisivo la mayoría de docentes que corresponde al 63.16% manifiestan que el director a veces tiene un liderazgo, coincidencia en los porcentajes en las tres dimensiones. Con respecto a la relación de las variables en las dimensiones autocrática existe una relación muy baja, en la dimensión democrática una relación baja y en la dimensión permisiva una relación moderada con el buen desempeño docente.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Estilos de liderazgo

2.2.1.1. Definición

Blanchard (citado por Astete 2018), considera al liderazgo como la “capacidad de influir en otros mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor” (p. 22).

Astete (2018), opina que el liderazgo es la capacidad o habilidad de influir de manera positiva en las personas, percibir las capacidades y debilidades de cada una de ellas, ubicándolas estratégicamente donde puedan aportar sus habilidades tendiendo a la eficiencia y al éxito de la Institución. (p. 22).

Ayoub (citado por Astete 2018), manifiesta que “son pautas coherentes del comportamiento exhibidas por un individuo, percibidas por los demás, cuando trata de influir en las actividades de otros”. (pp. 23-24)

Análisis: De las definiciones presentadas casi todos autores coinciden que el estilo de liderazgo es la capacidad de influir en los demás a esto se debe agregar que son pautas de comportamiento que manifiesta el líder.

2.2.1.2. Dimensiones del estilo de liderazgo directivo

Ayoub (citado por Astete 2018), este autor propone tres estilos del liderazgo del directivo que son: Autocrático, democrático y liberal (Laissez-faire), estos estilos se asumen en la investigación como dimensiones de la variable.

a. Liderazgo autocrático.

Ayoub (citado por Astete 2018), indica que las políticas de trabajo, dirección, técnicas de trabajo y actividades solo los decide el líder sin considerar la opinión del grupo de la institución educativa. (p. 25)

Terry (citado por Salvador y Sánchez 2018) consideran los autores que el liderazgo autócrata, es un líder que concentra la autoridad y el mando, fortalecido por el poder que viene de su puesto, controla los premios, sanciones y estímulos para reforzar o desmerecer una conducta que no está ligada a lo que este piensa que es válido y aceptable. (p117)

Ciscar y Uría (citado por Sánchez 2019), indica que el líder autocrático concentra poder y decisiones; asume toda la responsabilidad considerándose el único capaz y competente para tomar decisiones importantes. (p. 26)

b. Liderazgo democrático.

Ayoub (citado por Astete 2018), señala que las políticas, decisiones, técnicas de trabajo y actividades son discutidas y tomadas en cuenta la opinión del grupo bajo la orientación del líder. (p. 25)

Sánchez (2019) considera que el líder democrático es persuasivo y sin apelar a su poder para imponerse sobre los demás, fomenta la participación de todos los integrantes de la organización para que intervengan en la toma de decisiones logrando compromiso e involucramiento. (p. 26)

c. Liderazgo liberal (Laissez-faire).

Ayoub (citado por Astete 2018), considera que el líder prefiere no participar en el grupo, otorga total libertad a sus subordinados para tomar decisiones y actuar, se limita a proporcionar los materiales necesarios dejando en claro que intervendrá si se le pregunta. (p. 25)

Chiavenato (citado por Sánchez 2019), indica que el líder tiene una participación mínima, supervisa tomando distancia y brinda completa libertad para las decisiones del grupo o individuales. (p. 27)

Análisis: De los tres estilos de liderazgo descritos, el estilo democrático es el adecuado para los directores porque permite participar a los docentes, a los administrativos y a los padres de familia.

Tabla 02

Tipos de liderazgo directivo en las instituciones Educativas y sus características.

Líder autocrático	Líder democrático	Líder liberal
<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza la autoridad. • Decide por sí solo todas las acciones o tareas a realizar, toma decisiones sin tener en cuenta al grupo, organiza y distribuyen las acciones y /o tareas, se mantiene alejado del grupo de docentes, padres de familia y alumnos en su realización y evalúa de forma individualizada. • Muestra preocupación por los avances de las funciones o acciones encargadas. • Deja de lado los sentimientos y criterios valorativos al momento de tomar decisiones para resolver situaciones críticas en la Institución. • Mantiene firmeza en sus convicciones. • Asume la responsabilidad que acarrearán sus decisiones finales. • Sustenta su poder en castigos y amenazas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comparte la autoridad. • Toma en cuenta los aportes del grupo y propicia la discusión la toma de decisiones de manera consensuada, así como fomenta la participación del grupo al momento de planificar, anima a los docentes, comunidad educativa y alumnos a participar en la programación y distribución de actividades. • Alcanza sugerencias para ser discutidas en el grupo participa como un integrante más y evaluando los resultados en función del grupo. • Tiene plena confianza en la capacidad y juicio adecuado sus docentes, padres de familia y alumnos. Se toman decisiones consensuadas con el grupo. • Crea un fuerte sentido de solidaridad. • Muestra interés por el grupo organizado, escucha sus inquietudes personales y laborales. • Su poder no se sustenta en amenazas ni castigos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Delega autoridad. • Demuestra poca participación en las actividades o tareas, Se mantiene al margen cuanto sea posible, deja la iniciativa a los demás miembros de la comunidad, interviene solo si acaso se le pide su opinión. • Es ajeno a las preocupaciones del grupo, así como por los resultados de las tareas. • Trata de no comprometerse en las labores del grupo, deja libertad para que se puedan organizar entre ellos. • Solo Proporciona información si se lo piden. • Otorga libertad absoluta para que desarrollen sus labores o adopten sus decisiones. • Su poder no se basa en amenazas ni castigos.

2.2.1.3. Teorías que sustentan los estilos de liderazgo

Se propone teorías que sustentan los estilos de liderazgo como: teoría de los rasgos, teoría del Gen del liderazgo, teoría del liderazgo conductual, teoría situacional o de contingencia, teoría del liderazgo transformacional.

a. Teoría de los rasgos.

Allport (citado por Astete 2018), considera que existen tres rasgos asociados a los líderes: inteligencia, estatura física y personalidad. Centra su atención en atributos físicos, características de la personalidad del líder que lo distinguen de las demás personas, características marcadas de la personalidad que pueden influir en el comportamiento de sus semejantes. (p. 10)

b. Teoría del Gen del Liderazgo.

Gómez (citado por Astete 2018) afirma que las personas nacen con cierta predisposición para ser líderes, por ello estableció dos categorías: los líderes nominales y los líderes estratégicos. Una persona tiene el gen del liderazgo cuando es independiente y con buen criterio; tiene signos especiales de liderazgo y tiene buenas relaciones con los gerentes malos. (p. 11)

c. Teoría del liderazgo conductual

Ganga y Saez (citada por Astete 2018), indica que el estilo conductual y define la eficacia del líder en función de su conducta y no de los rasgos que posee; comprenden al líder como titular de comportamientos específicos. (p. 11)

d. Teoría situacional o de contingencia

Ivancevich (citada por Astete 2018), considera que la interacción entre líder-grupo-situación. Además, en este enfoque señalan que no es posible generalizar a los líderes como eficaces o ineficaces, sino que se debe tomar en cuenta la situación. (p. 11)

e. Teoría del liderazgo transformacional

Bass (citado por Astete 2018), señala que el líder como una persona integral y colaboradora; por tanto, la influencia que se ejercerá sobre él, debe trascender en sus motivaciones logrando persuadirlo de tal manera que pueda realizar las acciones deseadas. (p. 11)

En la investigación se basa fundamentalmente en la teoría del liderazgo transformacional porque al líder del director se le considera una persona integral y permite trascender en la institución educativa.

2.2.2. Compromiso organizacional

2.2.2.1. Definición

El compromiso organizacional, es aquella fuerza concerniente a la identificación y el involucramiento que posee un profesor hacia una organización o institución educativa (Barraza, Acosta & Ledesma, citado por Araya-Pizarro y Díaz 2020, p. 3).

Meyer y Allen (citado por Sánchez 2019), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que “caracteriza la relación entre el individuo y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización”. (p. 13)

Barraza y Acosta (citado por Ramos 2018) y Betanzos y Paz (citado por Ramos 2018), señalan que son los sentimientos del empleado para interrelacionar los objetivos y valores organizacionales, convirtiéndolo en los lazos cordiales hacia la institución. (p. 22)

Castañeda (citado por Sánchez 2019), indica que “El compromiso organizacional mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo”. Una actitud positiva del docente dentro del salón de clases permite transmitir y contagiar entusiasmo a los estudiantes para aprender nuevos conocimientos que les sirva dentro de su vida cotidiana. (p. 13)

2.2.2.2. Dimensiones

Meyer y Allen (citado por Sánchez 2019), proponen tres componentes: componente afectivo, componente de continuidad y componente de normatividad. Estos se van a convertir en la investigación como dimensiones de la variable.

a. Compromiso afectivo.

Rivera (citado por Sánchez 2019), indica que es la combinación de emociones, sentimientos y valores que involucra a la familia, como núcleo de la sociedad y base de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como persona humana, generando un sentido de pertenencia en la organización. (p. 16)

Meyer y Allen (Ramos 2018), señala que desarrolla sentimientos con la finalidad que el trabajador experimente responsabilidad en la labor que realiza diariamente. (p. 23)

b. Compromiso de continuidad

Ramos (citado por Sánchez 2019), indica que es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. El colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder muchas oportunidades fuera de la organización, así se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejoras de las oportunidades externas para dejar la empresa. (p. 16)

Ramos (citado por Sánchez 2019), indica que se relaciona con las participaciones que los trabajadores tienen en la institución y que depende de lo que ofrezca para continuar en ella o no. (p. 23)

c. Compromiso normativo

Bayona y Goñi (citado por Sánchez 2019), consideran que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización. Por otra parte, el individuo puede llegar a desarrollar fuerte sentimiento de obligación a permanecer por experimentar la sensación de deuda hacia su institución, por haberle dado alguna oportunidad y/o recompensa intensamente valorada por él. (p. 16)

Ramos (citado por Sánchez 2019), señala que tiene origen emocional, está interrelacionado con la honestidad que el colaborador manifieste por haber recibido diversos favores de la organización. (p. 23)

2.2.2.3. Factores que determinan el compromiso organizacional

a. Apoyo organizacional

Littlewood (citado por Uriarte 2020) señala que es importante conocer los antecedentes inmediatos del compromiso organizacional y la valoración de las contribuciones personales y se preocupa por su bienestar de los trabajadores. El sustento se enmarca con la teoría del intercambio social, la cual explica que los trabajadores se ven en obligación de responder de manera positiva ante un trato favorable por parte de la organización, lo que a su vez quiere decir que el trabajador se mostrará dispuesto a desempeñar funciones con el fin de alcanzar los objetivos de la organización. (p. 21)

b. Relación del que monitorea – subordinado

Bhal y Ansari (citado por Uriarte 2020) nos dan a entender que el líder es el puente que une al trabajador con la organización, siendo así una pieza clave para la evaluación del desempeño docente. El líder es un punto clave para que los trabajadores se sientan comprometidos, puesto que está en sus manos brindar el apoyo necesario y ofrecer la información clara para el cumplimiento de objetivos institucionales. (p. 22)

c. Identificación organizacional

Pérez (citado por Uriarte 2020) señala que cuando un trabajador se siente identificado con su institución educativa, este se compromete más y por lo tanto mejora su rendimiento general. Entonces se puede indicar, que un trabajador bien informado e identificado con la organización aportará de manera significativa para

el cumplimiento de objetivos basado en la filosofía organizacional. (p. 22)

2.2.3. Bases filosóficas

Mendoza (citado por Nino 2016), señala que vivimos en un mundo en el que tanto el acceso a la información, como su control y procesamiento, se han globalizado.

En un contexto así, los hombres se ven exigidos a desarrollar un modo de pensar y actuar acorde con esta situación. Este hecho plantea enormes desafíos a la sociedad contemporánea, que deben ser afrontados desde un nuevo estilo de liderazgo.

La filosofía aparece, como un saber que contribuye de un modo privilegiado a esta formación y que se constituye como un complemento formativo necesario para completar el recorrido de un buen líder, por los siguientes motivos fundamentales:

Primero: La filosofía invita al hombre a detenerse y poner a cierta distancia la realidad en la que está inmerso para mirarla atentamente. Al hacerlo, la realidad adquiere su dimensión más precisa y comienza a mostrarse en toda su complejidad. El mundo global que vivimos necesita líderes con una perspectiva propia y ajustada a la realidad que sólo se hace posible si las personas se detienen y aprenden a mirarla atentamente.

Segundo: La filosofía pide a la persona que se detiene a reflexionar que comparta con otros, de un modo racional y dialogado, los frutos de su atenta mirada sobre el mundo. Sólo a través de este diálogo racional, en el que se intercambian afirmaciones y argumentos, es posible alcanzar determinadas conclusiones que no funcionan como

verdades absolutas, sino como nuevos principios que posibilitan decisiones y que abren nuevos caminos para el diálogo.

Tercero: La filosofía, detiene a la persona y la conduce al diálogo con los otros, fomenta una actitud responsable frente a uno mismo, la sociedad y el entorno en el que vive. La responsabilidad no se mide únicamente por las horas que se trabaja, por la capacidad de ejecutar órdenes o de plegarse a las condiciones que otros ponen. La responsabilidad es una actitud crítica y constructiva. Crítica, porque el líder responsable no da por hecho que todo está bien ni entrega, sin examen previo, a la costumbre o a las tradiciones la respuesta a los desafíos siempre nuevos del presente. Constructiva, porque el líder responsable busca, con los otros, soluciones reales a los problemas planteados: soluciones que sean innovadoras y, al mismo tiempo, adecuadas a la realidad presente. (pp. 47-50)

2.3. Definiciones conceptuales.

Compromiso. Cueva (2009), es la acción de comprometerse uno mismo en algo... a servir en el ejército o a trabajar en una empresa o institución educativa. (pp. 151-152)

Estilo. Cueva (2009), es la reunión y el ejercicio de todas las facultades intelectuales: las solas ideas forman el fondo del estilo; la armonía de las palabras no es más que lo accesorio. (p. 316)

Líder. Cueva (2009), es el guía, jefe, en particular jefe de un partido político. (p. 455).

Liderazgo. Cueva (2009), es el que tiene la función o autoridad de quien conduce o dirige; hegemonía. (p. 456)

Organización. Cueva (2009), es la acción de organizar, es decir, de repartir las cosas, las personas y las actividades de tal manera, que constituyan un sistema análogo al organismo vivo, en el cual los diversos órganos contribuyen al buen funcionamiento del todo. (p. 529)

2.4. Bases epistémicas

Pirela, Camacho y Sánchez (2004), señalan que la epistemología o teoría del conocimiento busca la validez o credibilidad del conocimiento científico, fundamento de las acciones humanas. Existen diferentes enfoques epistémicos como: empíricos, racionalista y sociohistórico. La investigación solo se va a basar en los dos primeros enfoques.

a. Enfoque empírico analítico: conocido como positivista o pragmático, marcado por un estilo de pensamiento sensorial, una orientación concreta-objetiva hacia las cosas, un lenguaje numérico-aritmético, una vía inductiva y unas referencias de validación situadas en la realidad objetiva. Se construyen generalizaciones a partir de datos concretos a través de los sentidos y a la percepción sensorial. En la relación sujeto y objeto del conocimiento, éste pertenece al mundo objetivo independiente. El conocimiento científico es verificable mediante hechos contrastables, que son susceptibles de observar, clasificar, medir y ordenar. Las teorías y leyes se conforman por la detección de regularidades y relaciones constantes.

b. Enfoque racionalista, conocido como hipotético deductivo, es teórico de base empírica, analítico, marcado por el pensamiento racional, con una orientación hacia lo abstracto de los procesos, un lenguaje lógico matemático, una vía deductiva y unas referencias de validación situadas en la intersubjetividad racional universal. Tiende al concepto, es fundamentalmente teórico, orientado a las ideas, Construye el conocimiento mediante derivación de

los conceptos generales, la razón y mecanismos de razonamiento. El mundo es producto de la construcción de la mente humana. Se diferencia la ciencia de otros conocimientos en su posibilidad sistemática de poder ser confrontada con la realidad. El conocimiento es relativo, admite los factores sociales e intersubjetivos que condicionan su validez. Cada disciplina determina sus propios y específicos criterios de demarcación en función de sus posibilidades deductivas. Las explicaciones se evalúan por su capacidad predictiva, son específicas y provisionales hasta que surdan hechos incompatibles o una teoría más potente. El conocimiento científico es teórico, producido bajo sistemas deductivos más allá de los hechos y debe ser contrastado por estos. Somete a la crítica los productos de la investigación para profundizar en las diferencias entre resultados objetivos y subjetivos. (pp. 4-5)

CAPÍTULO III

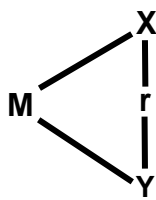
METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación que se utilizó para estudiar las variables fue descriptivo de correlación, porque va permitir medir la variable liderazgo directivo y medir la variable compromiso organizacional, y luego hallar la relación de ambas variables de estudio, esto se sustenta en lo que dice Pineda, Dávila, Ortega y Quispe (2020), una correlación es una medida del grado en que dos variables se encuentran relacionadas. (p. 187)

3.2. Diseño y esquema de la investigación.

El diseño que se utilizó es transeccional correlacional porque buscó hallar la relación entre ambas variables de estudio; así lo sustenta Pineda, Dávila, Ortega y Quispe (2020) permiten hallar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). (p. 199) El esquema que se va utilizar es el siguiente:



M: Docentes de la Institución Educativa Niño Jesús.

X: Estilo de liderazgo directivo.

Y: Compromiso organizacional.

3.3. Población y muestra.

- **Población**

La población de estudio según Vara (citado por Pineda, Dávila, Ortega y Quispe 2020) se define como el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, documentos, data, eventos, empresas, situaciones, etc.) a investigar que tienen las mismas propiedades en común. (p. 204).

La población de estudio estuvo conformada por un total de 44 docentes, de acuerdo al CAP de la Institución Educativa Niño Jesús.

- **Muestra**

La muestra de estudio según Pineda, Dávila, Ortega y Quispe (2020) es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población. (p. 205)

La muestra estuvo conformada por todos los docentes haciendo un total de 44 docentes. El método de muestreo que se utilizó fue intencional porque el investigador selecciona según su propio criterio. (p. 210)

3.4. Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos que se utilizaron para medir las variables tanto el estilo de liderazgo directivo como el compromiso organizacional fue el cuestionario.

- **Cuestionario de estilo de liderazgo del directivo**, este instrumento se tomó de Astete (2018), está compuesto por 3 dimensiones como: estilo autoritario tiene 9 ítems, el estilo democrático tiene 13 ítems y el estilo liberal tiene 7 ítems. Cada ítem tiene una valoración de Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Este instrumento se ha validado a través de un juicio de experto arrojando una varianza de 0.97

y ha sido sometido a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,81.

- **Cuestionario de compromiso organizacional**, este instrumento se tomó de Sánchez (2019), está compuesto de las dimensiones: Compromiso afectivo tiene 6 ítems, compromiso de continuidad tiene 6 ítems y el compromiso normativo tiene 6 ítems. La valoración de cada ítem Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). La validez del instrumento es de contenido por juicio de expertos obteniendo una varianza de 0,95 y la confiabilidad fue obtenida por una muestra piloto calculándose con el método de Cronbach que arrojó 0,686.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

- **Técnicas de recojo de datos**

Las técnicas que se utilizaron para ambos instrumentos fue la encuesta tanto para la variable liderazgo del directivo como la variable compromiso organizacional.

- **Procesamiento de datos**

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa Microsoft Excel y el SPSS versión 22.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

- **Presentación de datos**

Los datos fueron presentados en tablas de frecuencia y figuras de dispersión de puntos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados del trabajo de campo.

Tabla 03

Puntaje de estilo del liderazgo directivo de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, diciembre 2022.

N°	Liderazgo autoritario		Liderazgo Democrático		Liderazgo Liberal		Estilo de Liderazgo	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	32	Promedio	50	Promedio	25	Promedio	107	Promedio
2	25	Promedio	40	Promedio	20	Promedio	85	Promedio
3	32	Promedio	48	Promedio	24	Promedio	104	Promedio
4	27	Promedio	38	Promedio	19	Promedio	84	Promedio
5	27	Promedio	40	Promedio	20	Promedio	87	Promedio
6	29	Promedio	48	Promedio	24	Promedio	101	Promedio
7	27	Promedio	44	Promedio	22	Promedio	93	Promedio
8	23	Promedio	32	Bajo	16	Bajo	71	Promedio
9	29	Promedio	42	Promedio	21	Promedio	92	Promedio
10	24	Promedio	36	Promedio	18	Bajo	78	Promedio
11	25	Promedio	36	Promedio	18	Bajo	79	Promedio
12	37	Alto	56	Alto	28	Promedio	121	Alto
13	23	Promedio	34	Promedio	17	Bajo	74	Promedio
14	30	Promedio	42	Promedio	21	Promedio	93	Promedio
15	37	Alto	56	Alto	28	Promedio	121	Alto
16	23	Promedio	34	Promedio	17	Bajo	74	Promedio
17	29	Promedio	44	Promedio	22	Promedio	95	Promedio
18	31	Promedio	46	Promedio	23	Promedio	100	Promedio
19	29	Promedio	42	Promedio	21	Promedio	92	Promedio
20	29	Promedio	38	Promedio	19	Promedio	86	Promedio
21	29	Promedio	40	Promedio	20	Promedio	89	Promedio
22	28	Promedio	42	Promedio	21	Promedio	91	Promedio
23	26	Promedio	36	Promedio	18	Bajo	80	Promedio
24	32	Promedio	48	Promedio	24	Promedio	104	Promedio
25	23	Promedio	32	Bajo	16	Bajo	71	Promedio
26	27	Promedio	40	Promedio	20	Promedio	87	Promedio
27	27	Promedio	40	Promedio	20	Promedio	87	Promedio
28	35	Alto	54	Alto	27	Promedio	116	Alto
29	25	Promedio	36	Promedio	18	Bajo	79	Promedio
30	30	Promedio	42	Promedio	21	Promedio	93	Promedio
31	37	Alto	56	Alto	27	Promedio	120	Alto
32	36	Alto	60	Alto	30	Alto	126	Alto
33	35	Alto	56	Alto	29	Promedio	120	Alto

34	36	Alto	52	Alto	24	Promedio	112	Alto
35	39	Alto	59	Alto	25	Promedio	123	Alto
36	34	Alto	57	Alto	29	Promedio	120	Alto
37	42	Alto	50	Promedio	27	Promedio	119	Alto
38	35	Alto	57	Alto	29	Promedio	121	Alto
39	38	Alto	57	Alto	29	Promedio	124	Alto
40	35	Alto	49	Promedio	26	Promedio	110	Promedio
41	35	Alto	57	Alto	27	Promedio	119	Alto
42	40	Alto	61	Alto	33	Alto	134	Alto
43	35	Alto	51	Promedio	28	Promedio	114	Alto
44	37	Alto	57	Alto	25	Promedio	119	Alto

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario del estilo de liderazgo directivo.

Tabla 04

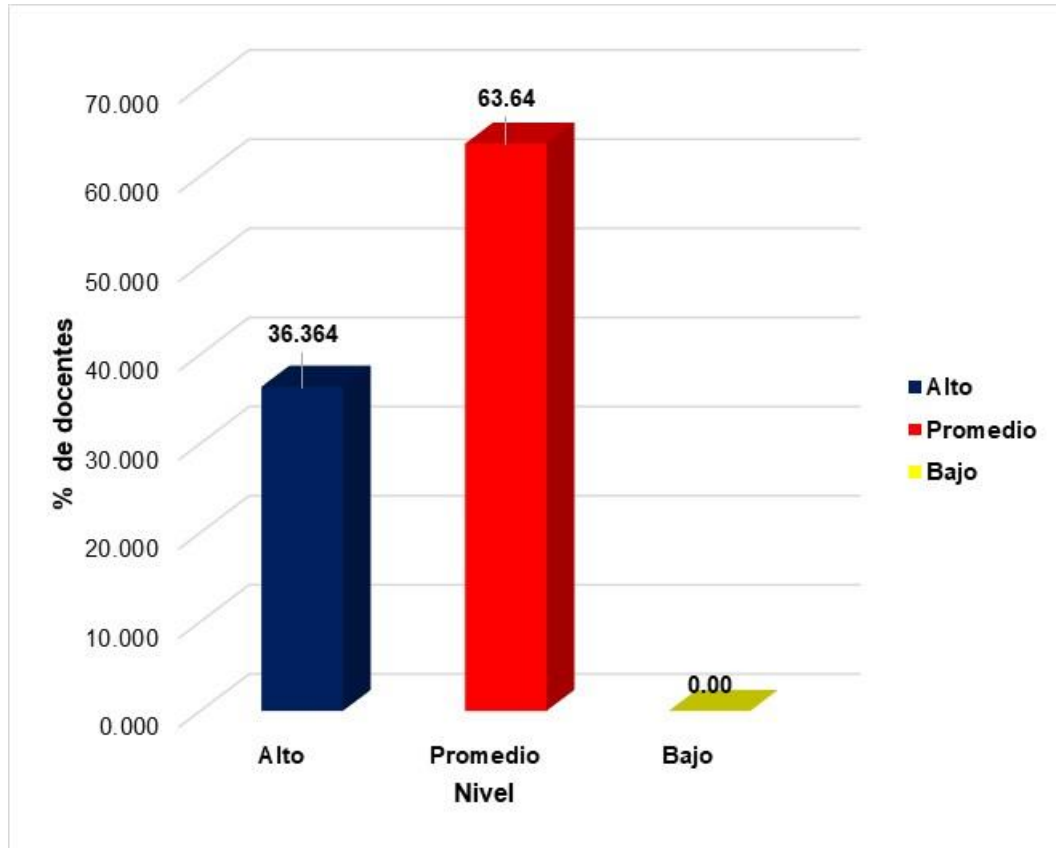
Puntaje porcentual de estilo del liderazgo directivo de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, diciembre 2022.

Estilo de Liderazgo				Liderazgo autoritario				Liderazgo Democrático				Liderazgo Liberal			
Estim.	Nivel	fi	%	Estim.	Nivel	fi	%	Estim.	Nivel	fi	%	Estim.	Nivel	fi	%
111 - 150	Alto	16	36.36	34 - 45	Alto	17	38.64	52 - 70	Alto	14	31.82	30 - 40	Alto	2	4.55
71 - 110	Promedio	28	63.64	22 - 33	Promedio	27	61.36	33 - 51	Promedio	28	63.64	19 - 29	Promedio	34	77.27
30 - 70	Bajo	0	0	9 - 21	Bajo	0	0.00	14 - 32	Bajo	2	4.55	8 - 18	Bajo	8	18.18
	Total	44	100		Total	44	100		Total	44	100		Total	44	100

Fuente: Tabla 03

Figura 01

Puntaje porcentual de estilo del liderazgo directivo de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.

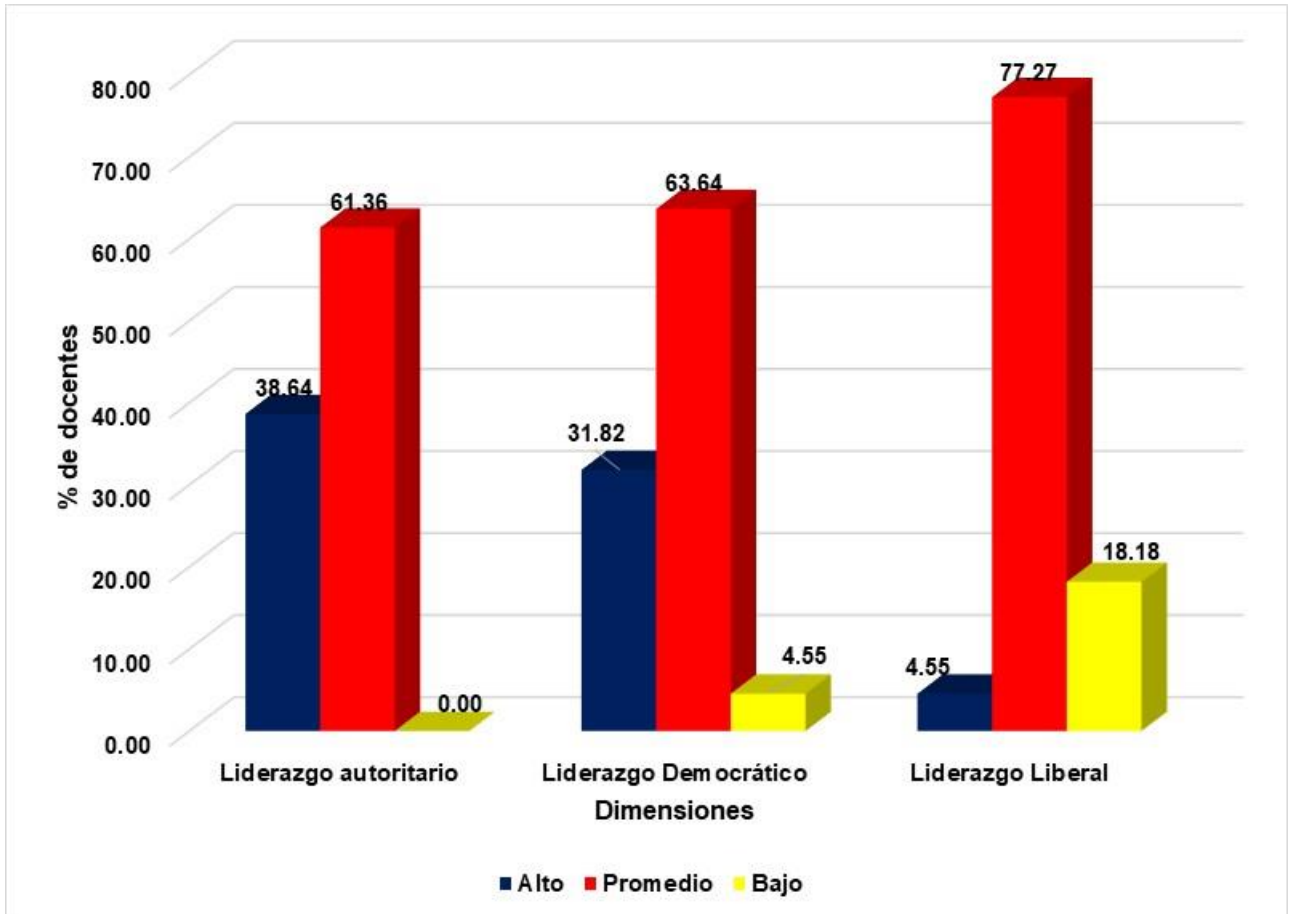


Fuente: Tabla 04.

Los resultados de la tabla 04 y figura 01, sobre el estilo de liderazgo directivo, indica el porcentaje de docentes, el 63.64% en promedio y el 36.364% en nivel alto de percepción del estilo de liderazgo.

Figura 02

Puntaje porcentual por dimensiones de estilo del liderazgo directivo de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.



Fuente: Tabla 04.

El resultado de la tabla 04 y figura 02, sobre las dimensiones del estilo de liderazgo directivo: Dimensión autoritario, el porcentaje de docentes señala que el 61.36% perciben en promedio y el 38.64% en un nivel alto que tienen un liderazgo autoritario; Dimensión democrático, el 63.64% de docentes perciben liderazgo promedio y el 31.82% alto; Dimensión liberal, el 77.27% perciben los docentes promedio, el 18.18% perciben un nivel bajo y el 4.55% perciben un nivel alto.

Tabla 05

Puntaje del compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, diciembre 2022.

N°	Compromiso activo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo		Compromiso organizacional	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	16	Regular	19	Regular	16	Regular	51	Regular
2	20	Regular	17	Regular	17	Regular	54	Regular
3	22	Regular	22	Regular	22	Regular	66	Regular
4	13	Malo	17	Regular	17	Regular	47	Regular
5	20	Regular	21	Regular	21	Regular	62	Regular
6	22	Regular	22	Regular	16	Regular	60	Regular
7	20	Regular	21	Regular	22	Regular	63	Regular
8	22	Regular	14	Malo	12	Malo	48	Regular
9	20	Regular	22	Regular	25	Bueno	67	Bueno
10	8	Malo	15	Regular	12	Malo	35	Malo
11	27	Bueno	20	Regular	21	Regular	68	Bueno
12	18	Regular	20	Regular	20	Regular	58	Regular
13	22	Regular	22	Regular	22	Regular	66	Regular
14	23	Bueno	15	Regular	25	Bueno	63	Regular
15	19	Regular	23	Bueno	23	Bueno	65	Regular
16	17	Regular	20	Regular	17	Regular	54	Regular
17	25	Bueno	22	Regular	22	Regular	69	Bueno
18	20	Regular	17	Regular	19	Regular	56	Regular
19	23	Bueno	27	Bueno	26	Bueno	76	Bueno
20	18	Regular	14	Malo	25	Bueno	57	Regular
21	19	Regular	19	Regular	19	Regular	57	Regular
22	23	Bueno	27	Bueno	23	Bueno	73	Bueno
23	22	Regular	21	Regular	19	Regular	62	Regular
24	19	Regular	22	Regular	20	Regular	61	Regular
25	18	Regular	20	Regular	20	Regular	58	Regular
26	21	Regular	24	Bueno	22	Regular	67	Bueno
27	19	Regular	21	Regular	20	Regular	60	Regular
28	17	Regular	20	Regular	21	Regular	58	Regular
29	26	Bueno	25	Bueno	27	Bueno	78	Bueno
30	22	Regular	22	Regular	22	Regular	66	Regular
31	21	Regular	19	Regular	21	Regular	61	Regular
32	23	Bueno	21	Regular	23	Bueno	67	Bueno
33	23	Bueno	23	Bueno	25	Bueno	71	Bueno
34	19	Regular	25	Bueno	24	Bueno	68	Bueno
35	25	Bueno	20	Regular	25	Bueno	70	Bueno
36	21	Regular	25	Bueno	23	Bueno	69	Bueno
37	20	Regular	22	Regular	26	Bueno	68	Bueno
38	21	Regular	23	Bueno	23	Bueno	67	Bueno
39	19	Regular	22	Regular	22	Regular	63	Regular
40	21	Regular	25	Bueno	28	Bueno	74	Bueno

41	19	Regular	20	Regular	21	Regular	60	Regular
42	24	Bueno	26	Bueno	20	Regular	70	Bueno
43	22	Regular	21	Regular	24	Bueno	67	Bueno
44	21	Regular	27	Bueno	26	Bueno	74	Bueno

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario del compromiso organizacional.

Tabla 06

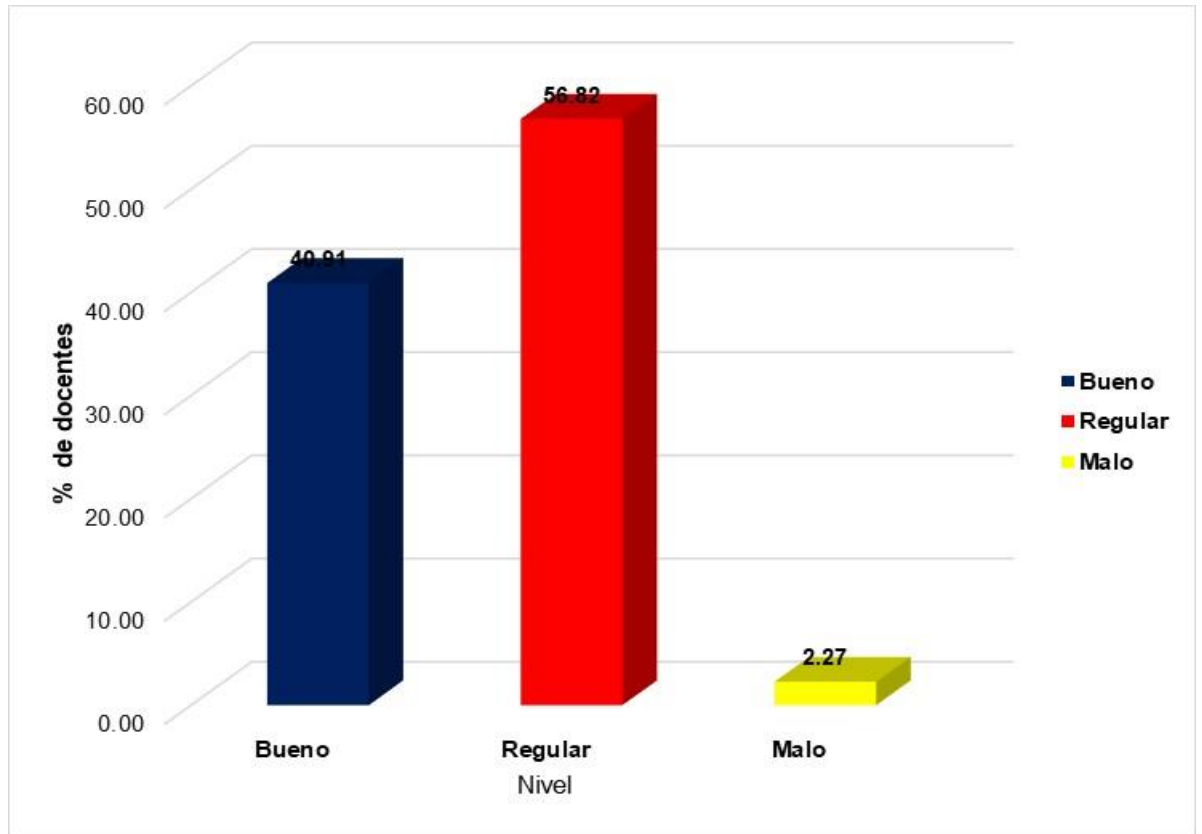
Puntaje porcentual del compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, diciembre 2022.

Compromiso organizacional				Compromiso activo				Compromiso de continuidad			Compromiso normativo		
Estim.	Nivel	fi	%	Estim.	Nivel	fi	%	Nivel	fi	%	Nivel	fi	%
67 - 90	Bueno	18	40.909	23 - 30	Bueno	10	22.73	Bueno	12	27.27	Alto	17	38.64
43 - 66	Regular	25	56.818	15 - 22	Regular	32	72.73	Regular	30	68.18	Promedio	25	56.82
18 - 42	Malo	1	2.2727	6 - 14	Malo	2	4.55	Malo	2	4.55	Bajo	2	4.55
	Total	44	100		Total	44	100	Total	44	100	Total	44	100

Fuente: Tabla 05.

Figura 03

Puntaje porcentual del compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.

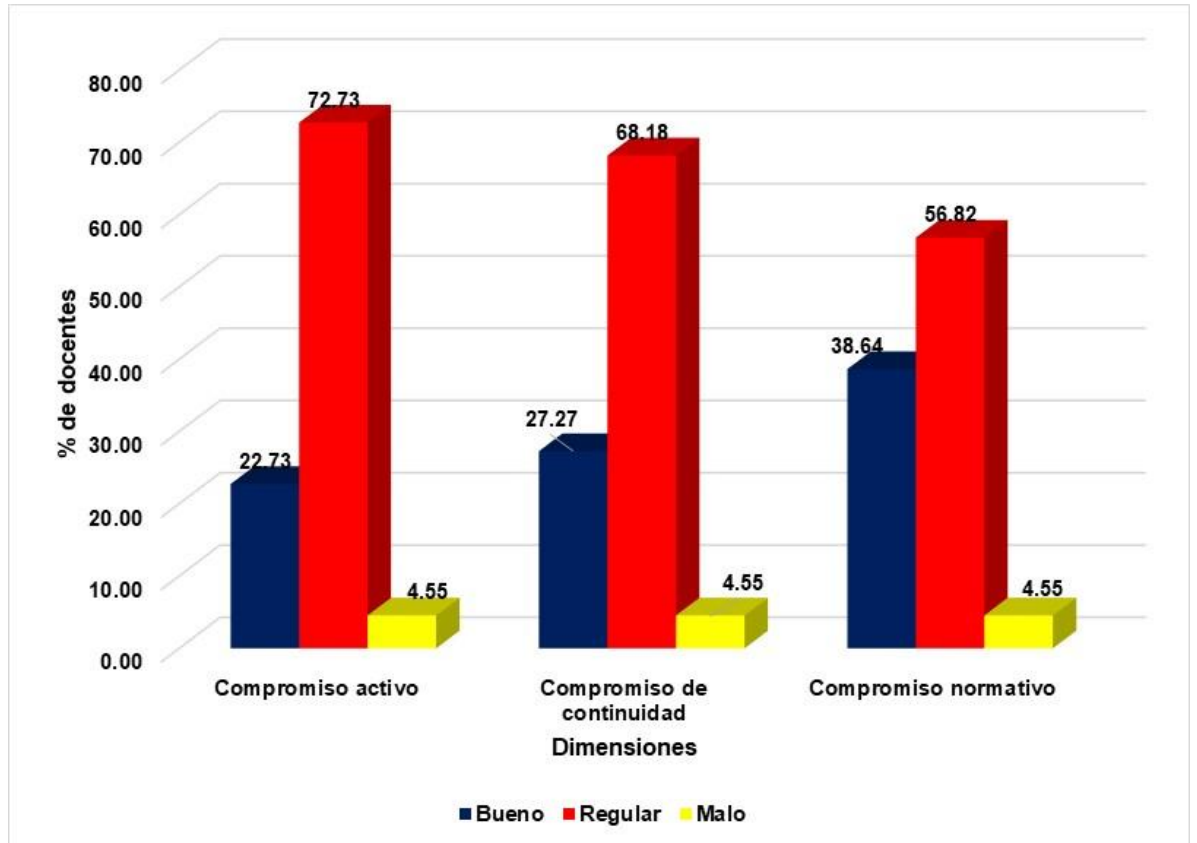


Fuente: Tabla 06

Los resultados de la tabla 06 y figura 03, sobre el compromiso organizacional, indica el porcentaje de docentes, el 56.82% perciben como promedio, el 40.01% en nivel bueno y el 2.27% consideran un nivel malo.

Figura 04

Puntaje porcentual por dimensiones del compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.



Fuente: Tabla 06.

El resultado de la tabla 06 y figura 04, sobre las dimensiones del compromiso organizacional: Compromiso activo, el porcentaje de docentes señala que el 72.73% perciben como regular, el 22.73% perciben como bueno y el 4.55% como malo; Dimensión compromiso de continuidad, el 68.18% de docentes perciben como promedio, el 27.27% perciben como nivel bueno y el 4.55% como nivel alto; Dimensión normativo, el 56.82% perciben los docentes como promedio, el 38.64% perciben un nivel alto y el 4.55% perciben un nivel bajo.

4.2. Prueba de hipótesis.

Hipótesis general

Hi: Si existe relación directa significativa entre el Estilo del Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.

H0: No existe relación directa significativa entre el Estilo del Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.

Tabla 07

Relación entre el estilo del liderazgo directivo y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.

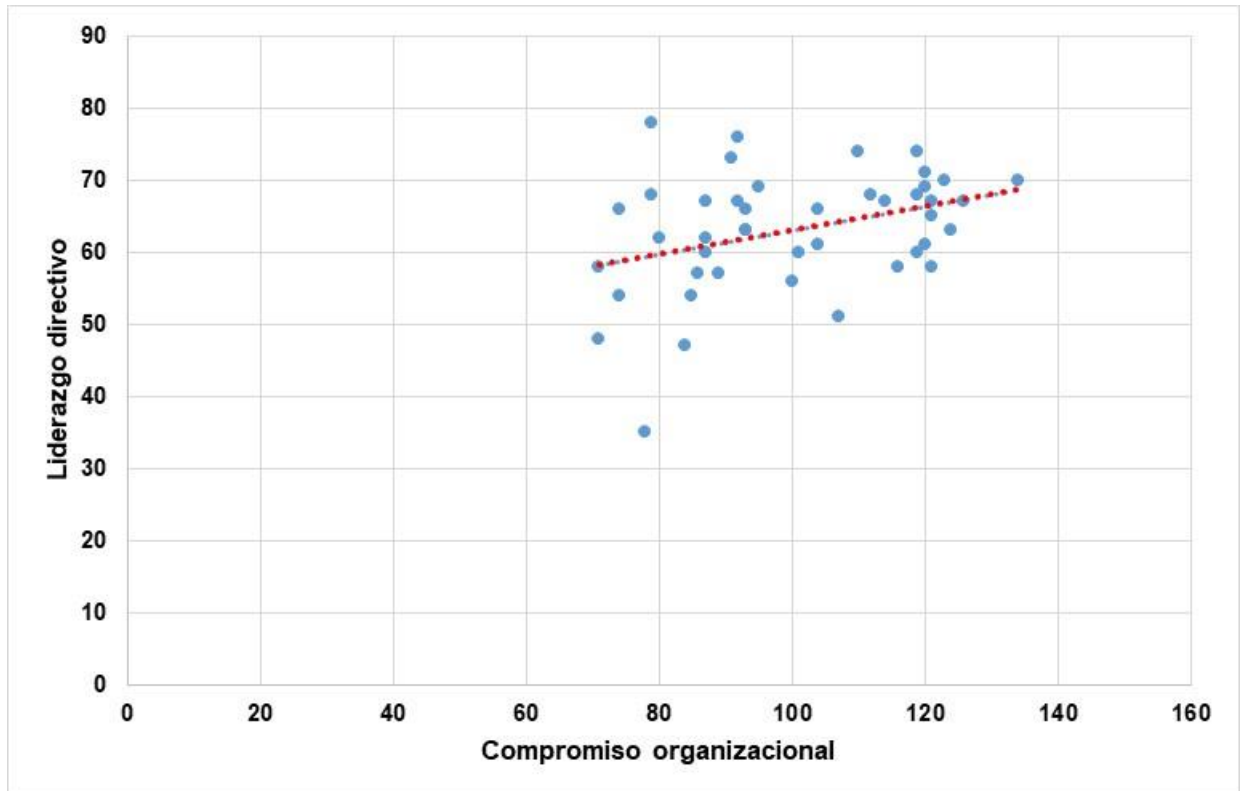
Correlaciones				
			Estilo de Liderazgo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,365*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	44	44
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,365*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	44	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Tablas 03 y 05.

Figura 05

Relación entre el estilo del liderazgo directivo y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús



Fuente: Tabla 07.

Decisión:

En la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, en la prueba de correlación de Rho de Spearman señala que existe un grado de correlación positiva media de 0,365, por lo que la correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral); esto demuestra que la relación es directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica

Prueba específica 1

H1: Si existe relación directa significativa entre el estilo de liderazgo autoritario y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.

H0: No existe relación directa significativa entre el estilo de liderazgo autoritario y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.

Tabla 08

Relación entre el estilo del liderazgo autoritario y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.

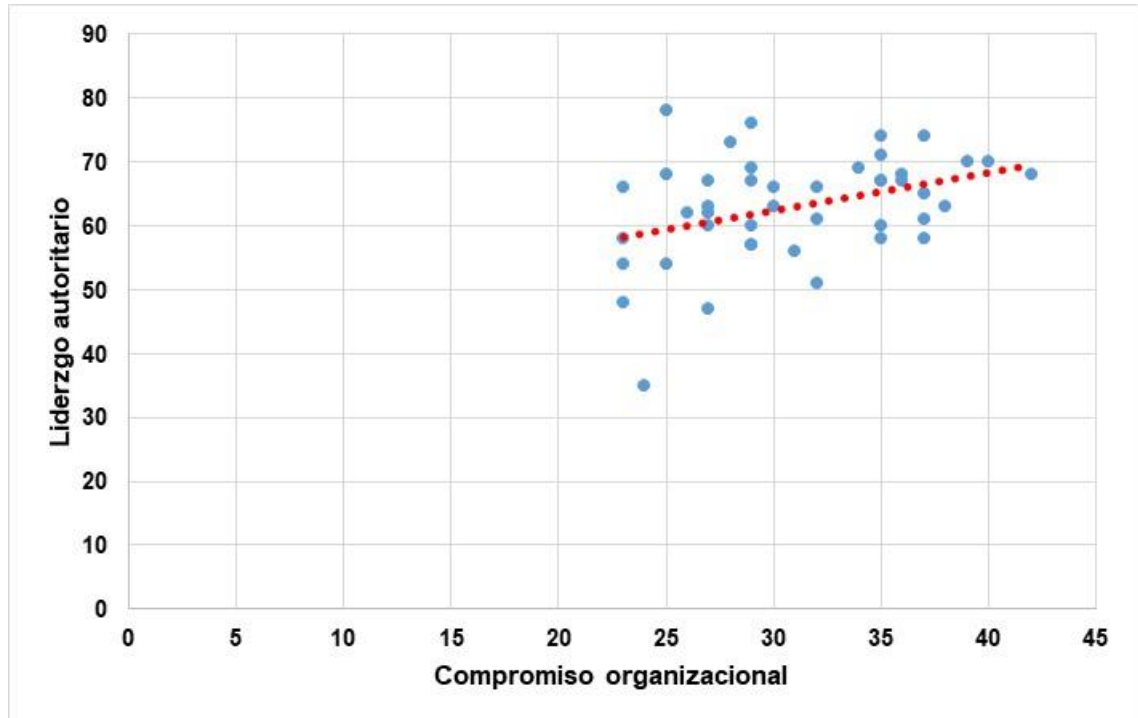
			Correlaciones	
			Liderazgo Autoritario	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Autoritario	Coefficiente de correlación	1,000	,359*
		Sig. (bilateral)	.	,017
	N		44	44
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,359*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
	N		44	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Tabla 03 y 05.

Figura 06

Relación entre el estilo autoritario y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.



Fuente: Tabla 08

Decisión:

En la relación entre el estilo de liderazgo autoritario y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, en la prueba de correlación de Rho de Spearman señala que existe un grado de correlación positiva media de 0,359, por lo que la correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral); esto demuestra que la relación es directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba específica 2

H2: Si existe relación directa significativa entre el estilo de liderazgo democrático y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.

H0: No existe relación directa significativa entre el estilo de liderazgo democrático y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.

Tabla 09

Relación entre el estilo del liderazgo democrático y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.

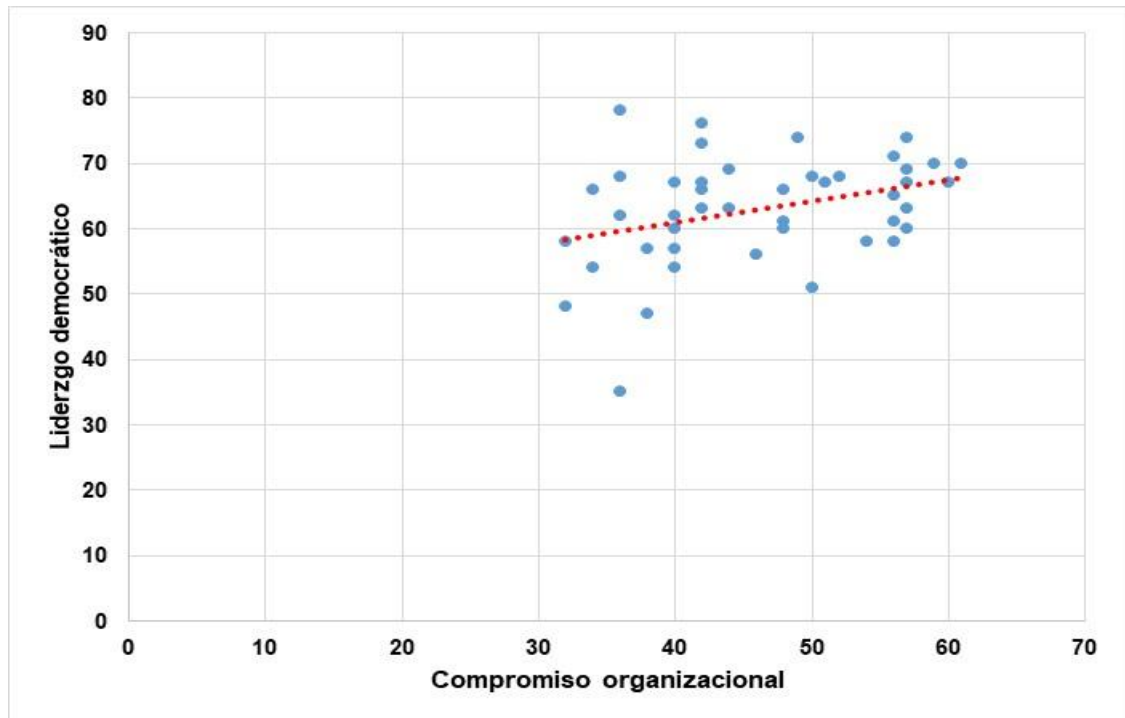
Correlaciones			Liderazgo Democrático	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,375*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	44	44
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,375*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	44	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Tabla 03 y 05.

Figura 07

Relación entre el estilo democrático y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.



Fuente: Tabla 08.

Decisión:

En la relación entre el estilo de liderazgo democrático y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, en la prueba de correlación de Rho de Spearman señala que existe un grado de correlación positiva media de 0,375, por lo que la correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral); esto demuestra que la relación es directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba específica 3

H3: Si existe relación directa significativa entre el estilo de liderazgo liberal y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.

H0: No existe relación directa significativa entre el estilo de liderazgo liberal y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.

Tabla 10

Relación entre el estilo del liderazgo liberal y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.

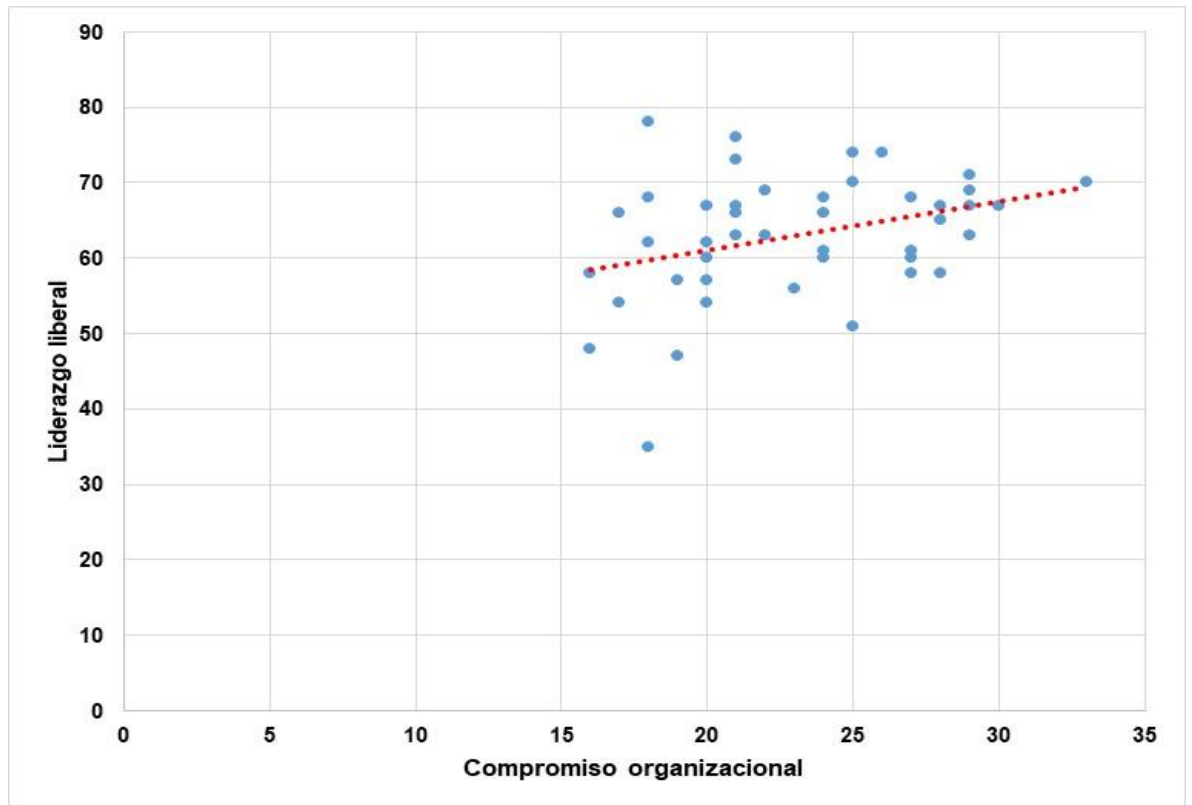
Correlaciones				
			Liderazgo Liberal	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Liberal	Coeficiente de correlación	1,000	,354*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	44	44
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,354*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	44	44

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Tabla 03 y 05.

Figura 08

Relación entre el estilo del liderazgo directivo y compromiso organizacional de docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús.



Fuente: Tabla 09.

Decisión:

En la relación entre el estilo de liderazgo liberal y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, en la prueba de correlación de Rho de Spearman señala que existe un grado de correlación positiva media de 0,354, por lo que la correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral); esto demuestra que la relación es directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo.

Las tablas 03 y 05 no serán discutidas porque son tablas que sirven de insumos para el resto de tablas.

Los resultados de la tabla 04 y figura 01, sobre el estilo de liderazgo directivo, indica que el mayor porcentaje de docentes que corresponde al 63.64% perciben como promedio de un liderazgo directivo. En cuanto a los resultados de la tabla 04 y figura 02, sobre las dimensiones del estilo de liderazgo directivo al igual que la variable general todas coinciden que se perciben con un nivel promedio: Dimensión autoritario, el 61.36%; Dimensión democrático, el 63.64%; Dimensión liberal, el 77.27% perciben se percibe como promedio.

El estilo de liderazgo directivo los docentes perciben en su mayoría un nivel promedio, esto implica el directivo debe estar en la condición según Ayoub (citado por Astete 2018), manifiesta que “son pautas coherentes del comportamiento exhibidas por un individuo, percibidas por los demás, cuando trata de influir en las actividades de otros”. (pp. 23-24)

Los resultados de la tabla 06 y figura 03, sobre el compromiso organizacional, indica el porcentaje de docentes, el 56.82% perciben como promedio; en cuanto a sus dimensiones en la tabla 06 y figura 04, sobre las dimensiones del compromiso organizacional todas las dimensiones coinciden en el nivel regular: Compromiso activo, el 72.73%; Dimensión compromiso de continuidad, el 68.18% y en la Dimensión normativo, el 56.82%.

En cuanto a los resultados sobre el compromiso organizacional la mayoría de docentes tienen una percepción promedio, esto indica que el directivo debe tener la capacidad según Castañeda (citado por Sánchez 2019), que “El compromiso organizacional mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo”.

5.2. Contrastación de la hipótesis general.

En la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, en la prueba de correlación de Rho de Spearman señala que existe un grado de correlación positiva (0,365), siendo una correlación significativa en el nivel 0,05 (bilateral); esto demuestra que la relación es directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Los resultados hallados sobre la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el compromiso organizacional en las investigaciones de Ramos, C. (2018), en una investigación sobre Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017, en la conclusión señala que se identificó una correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,945$ (existiendo una correlación significativa) con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo esta menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la I.E “Juan Vásquez Jiménez” de Chepén. (p. 53); en otro estudio de Salvador, E. y Sánchez, J. (2018), en el artículo científico sobre Liderazgo de los directivos y compromiso

organizacional Docente, una de las conclusiones indica que existe relación positiva entre el nivel Moderado de Liderazgo de los Directivos y el Compromiso Organizacional docente en la Red Educativa N° 22-UGEL 01. En vista de esto los rasgos característicos del Liderazgo directivo eficaz determinarían las dimensiones del Compromiso organizacional docente. (p. 121); también se relaciona con la investigación de Sánchez, A. (2019), en una investigación sobre El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, 2017, en la conclusión señala que existe una relación positiva considerable ($p = 0.750$) entre el liderazgo directivo con el compromiso organizacional en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017. (p. 36); finalmente se relaciona con la investigación de Uriarte, A. (2020), trabajo de investigación es estilos de liderazgo y compromiso Organizacional en una Municipalidad de la Región Lambayeque, en una de sus conclusiones señala que a mayor del liderazgo mayor compromiso organizacional. (p. 49)

En cuanto a los resultados de la relación por dimensiones del estilo de liderazgo directivo y el compromiso organizacional se ha presentado los resultados:

En la relación entre el estilo de liderazgo autoritario y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, en la prueba de correlación de Rho de Spearman señala que existe un grado de correlación positiva (0,359), siendo la correlación significativa en el nivel 0,05 (bilateral); esto confirma la relación es directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

En la relación entre el estilo de liderazgo democrático y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, en la prueba de correlación de Rho de Spearman señala que existe un grado de correlación positiva media (0,375), siendo la correlación significativa en el nivel 0,05 (bilateral); esto demuestra que la relación es directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

En la relación entre el estilo de liderazgo liberal y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, en la prueba de correlación de Rho de Spearman señala que existe un grado de correlación positiva media (0,354), siendo la correlación significativa en el nivel 0,05 (bilateral); esto demuestra que la relación es directa significativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

CONCLUSIONES

- Existe relación entre el estilo de liderazgo directivo y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, con grado de correlación positiva Rho de Spearman (0,365), con un nivel 0,05 (bilateral) siendo la relación directa significativa.
- Existe relación entre el estilo de liderazgo autoritario y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, con un grado de correlación positiva Rho de Spearman (0,359), con un nivel 0,05 (bilateral) siendo directa significativa.
- Existe relación entre el estilo de liderazgo democrático y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, con un grado de correlación positiva media Rho de Spearman (0,375), siendo, con un nivel 0,05 (bilateral) siendo directa significativa.
- Existe relación entre el estilo de liderazgo liberal y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa del nivel Inicial Niño Jesús, con un grado de correlación positiva media Rho de Spearman (0,354), con un nivel 0,05 (bilateral) siendo la relación directa significativa.

SUGERENCIAS

- Se recomienda a los directivos de la institución educativa inicial que promuevan cursos de actualización sobre el liderazgo directivo porque es importante ejercer la influencia en los docentes.
- Incorporan en su plan de capacitación desarrollar temas de liderazgo para fortalecer esta competencia.
- Promover el liderazgo democrático a los directivos para recoger los aportes de los docentes en la mejora continua de la gestión.
- Realizar capacitaciones sobre temas del compromiso organizacional para los docentes que se comprometan con la institución.
- Los directivos deben realizar un trabajo de sensibilización permanente sobre el compromiso organizacional de sus docentes con la institución educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araya-Pizarro, S. y Díaz, K. (2020), Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización, 8(3), pp. 1-17. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Astete, E. (2018), Estilos de liderazgo directivo y la cultura organizacional en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa Mariscal Cáceres del distrito de Ciudad Nueva - Tacna – 2018, Tesis para grado académico. Universidad César Vallejo, Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37318/astete_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, J. (2014), Estilos de liderazgo y el marco de buen desempeño docente del nivel Inicial de la red del distrito de Honoría – Huánuco, Tesis para grado académico, Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Gonzaga, G. (2015), el perfil del liderazgo del Director en la organización Escolar de la institución Educativa N°15513 "Nuestra Señora de Guadalupe" Talara, Tesis para grado académico, Universidad de Piura. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2295/MAE_EDUC_155.pdf?sequence=1
- Frkovich, B. (2018), en la investigación sobre Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional, Tesis para titulación, Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13624/BRATZO_FRKOVICH_RELACION_ENTRE_LOS_ESTILOS_DE_LIDER

AZGO_Y_EL_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nino, M. (2016), "Liderazgo y Satisfacción Laboral en la Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – 2014", Tesis para grado académico, Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1812/TESIS%20DOCTORAL%20MARIA%20MINO%20ASENCIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pineda, W., Dávila, J., Ortega, W. y Quispe, L. (2020), Génesis del Proceso de la Investigación Científica, (Primera Edición), Perú: CORPOGRAF S. A. C.

Pirela, L., Camacho, H. y Sánchez, M. (2004), Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional, Revista OMnia, 10(2), pp. 1-15. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73710203.pdf>

Pons, F. y Ramos, J. (2012), en el artículo científico sobre Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 28(2), pp. 81-98. DOI: <https://doi.org/10.5093/tr2012a7>

Ramírez, C. (2018), Compromiso institucional y transparencia según los trabajadores administrativos del hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2016, Tesis para Grado Académico, Universidad César Vallejo, Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14860/Ram%C3%ADrez_ACM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, C. (2018), Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén – 2017, Tesis para Grado Académico, Universidad César Vallejo, Perú – 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11865/ramos_ic.pdf?sequence=1

Salvador, E. y Sánchez, J. (2018), en el artículo científico sobre Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente, Revista de investigadores Altoandinas, 20(1), pp. 115-124, DOI: <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>

Sánchez, A. (2019), El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, 2017, Tesis para grado académico, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto- Perú. Disponible en: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3474/MAEST.%20GEST.EDUC.%20%20Antero%20Jes%C3%BAs%20S%C3%A1nchez%20V%C3%A1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

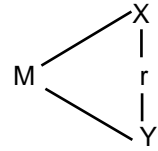
Uriarte, A. (2020), Estilos de liderazgo y compromiso Organizacional en una Municipalidad de la Región Lambayeque, Tesis para titulación, Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Perú. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7833/Uriarte%20Villalobos%2C%20Anahis%20Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: ESTILO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL INICIAL NIÑO JESÚS, CORONEL PORTILLO 2022.

AUTOR. LIC. KELLY LESLIE RIVERA TARAZONA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación entre Estilo del Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el Estilo del Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.</p>	<p>General</p> <p>Existe relación directa significativa entre el Estilo del Liderazgo Directivo y Compromiso Organizacional de docentes de la Institución Educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.</p>	<p>Estilo de liderazgo</p>	<p>Autoritario</p> <p>Democrático</p> <p>Liberal</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Estudio es descriptivo correlacional</p> <p>Diseño y esquema de investigación</p> <p>Es descriptivo correlacional</p> 
<p>Problemas específicos</p>	<p>Objetivos específicos</p>	<p>Hipótesis específicas</p>	<p>Compromiso organizacional</p>	<p>Afectivo</p> <p>Continuidad</p> <p>Normativo</p>	<p>Población</p> <p>Docentes: 44</p> <p>Muestra</p> <p>Docentes: 44</p> <p>Instrumentos de recolección de datos</p> <p>Cuestionario de Liderazgo directivo</p> <p>Cuestionario de Compromiso organizacional.</p>
<p>a. ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo autoritario y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, coronel portillo 2022?</p> <p>b. ¿Qué relación hay entre el estilo de liderazgo democrático y el compromiso organizacional de los docentes de la</p>	<p>a. Evaluar la relación del estilo de liderazgo autoritario y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.</p> <p>b. Analizar la relación entre el estilo de liderazgo democrático y el compromiso organizacional de</p>	<p>a. Existe relación directa significativa entre el estilo de liderazgo autoritario y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.</p> <p>b. Existe relación directa significativa entre el estilo de liderazgo democrático y el</p>			

<p>institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, coronel portillo 2022?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo liberal y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, coronel portillo 2022?</p>	<p>los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.</p> <p>c. Determinar la relación entre el estilo de liderazgo liberal y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.</p>	<p>compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.</p> <p>c. Existe relación directa significativa entre el estilo de liderazgo liberal y el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa del nivel inicial Niño Jesús, Coronel Portillo 2022.</p>			<p>Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.</p> <p>Encuesta</p> <p>SPSS versión 22.</p> <p>Prueba de Rho de Spearman</p> <p>Tablas de frecuencia</p> <p>Figuras de dispersión.</p>
---	--	--	--	--	---

Anexo 02: Matriz de validación

Experto 01: Dra. Reyna Olano Del Castillo

TITULO: ESTILO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL INICIAL NIÑO JESÚS, CORONEL PORTILLO 2022.

AUTOR: LIC. KELLY LESLIE RIVERA TARAZONA

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítems.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Estilo de liderazgo directivo	Autoritario	Toma de decisiones individualmente.	1,2,3						X		X		X		X		
		Control al subalterno.	4,5,6						X		X		X		X		
		Dirección es vertical	7,8,9						X		X		X		X		
	Democrático	Toma decisiones horizontalmente.	10,11,12,13,14						X		X		X		X		
		Realiza una administración compartida.	15,16,17,18						X		X		X		X		
		Motiva y estimula a los subalternos.	19,20,21,22,23						X		X		X		X		
	Liberal	Delega autoridad.	24,25						X		X		X		X		
		Poco contacto y apoyo a sus subordinados.	26,27,28,29,30						X		X		X		X		

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	8	100			8	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	8	100			8	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	8	100			8	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	8	100			8	100

(*) Resumen

Pucallpa 05 de octubre 2022



Dra. Reyna Ojano Del Castillo
Docente del Nivel Inicial

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítems.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Me siento feliz trabajar en esta institución educativa.	1						X		X		X		X		
		Me identifico con los problemas de mi institución.	2						X		X		X		X		
		Siento que no experimento una pertenencia hacia mi institución educativa.	3						X		X		X		X		
		Siento que no estoy ligado emocionalmente a mi institución educativa.	4						X		X		X		X		
		Siento que no me integro en mi institución educativa.	5						X		X		X		X		
		Tiene mucho significado mi institución educativa.	6						X		X		X		X		
	Compromiso de continuidad	Tengo necesidad y deseo de permanecer en esta institución educativa.	7						X		X		X		X		
		Sería muy duro para mí no trabajar en esta institución educativa.	8						X		X		X		X		
		Sería afectada parte de mi vida si dejara de trabajar institución educativa.	9						X		X		X		X		
		Siento que no podría conseguir trabajo en otro lado si deseo salir de esta I.E.	10						X		X		X		X		

		Considero que si no hubiera puesto para mí podría trabajar en otro lugar.	11						X		X		X		X	
		Siento inseguridad irme a trabajar a otro lugar.	12						X		X		X		X	
	Compromiso normativo	Siento que no tengo obligación de permanecer en esta institución educativa.	13						X		X		X		X	
		Siento que aún si fuera por mi beneficio, no dejaría esta institución educativa.	14						X		X		X		X	
		Tendría sentimientos de culpa si dejara mi institución educativa.	15						X		X		X		X	
		Tengo lealtad por mi institución educativa.	16						X		X		X		X	
		Tengo obligación a las personas que trabajan en mi institución educativa.	17						X		X		X		X	
		Siento que estoy en deuda con mi institución educativa.	18						X		X		X		X	

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	18	100			18	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	18	100			18	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	18	100			18	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	18	100			18	100

(*) Resumen

Pucallpa 05 de octubre 2022


 Dra. Reyna Olano Del Castillo
 Docente del Nivel Inicial

Validación del instrumento por ítem
Estilo de liderazgo directivo

Experto 1 : Dra. Reyna Olano Del Castillo

Instrucción : Lea detenidamente cada ítem y relacione con la opción de respuesta, si está bien construido, marque con una X (SI) si no corresponde marque con una X (NO).

Valoración :
Si = 1 No = 0

Instrumento : Lista de cotejos

N°	Ítems	Valoración	
		SI	NO
Dimensión: Líder autoritario			
1	El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes.	X	
2	El director no toma en cuenta sugerencias del personal docente, administrativo, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones.	X	
3	En la toma de decisiones sólo escucha las opiniones, pero al final el director tiene la última palabra.	X	
4	El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.	X	
5	El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.	X	
6	El director supervisa con frecuencia el trabajo de los padres de familia y personal administrativo solicitando material documentado de las acciones.	X	
7	El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.	X	
8	El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.	X	
9	El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.	X	
Dimensión: Líder democrático			
10	En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones.	X	
11	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.	X	
12	El director tiene en mente los intereses de todos los integrantes de la comunidad Educativa.	X	
13	El director antes de tomar una decisión, hace participar a todos los integrantes de la comunidad educativa.	X	
14	El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.	X	
15	El director solicita y propone propuestas innovadoras de trabajo a los docentes para trabajarlas en equipo.	X	
16	El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la I.E.	X	
17	Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y su personal a cargo.	X	

18	El director busca oportunidades para que los docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes participen y expongan sus ideas.	X	
19	Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando se trabaja en equipo y trato amable.	X	
20	El director permite la creatividad de todos sus integrantes para realizar sus actividades.	X	
21	El director se preocupa por mantener contentos y motivados a su personal a cargo.	X	
22	El director propicia un clima afectivo con trato cordial y confianza mutua.		X
23	Es tratado con respeto por el director de la I.E.	X	
	Dimensión: Liderazgo liberal		
24	El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.	X	
25	Se delega amplia libertad para la toma de decisiones, y poca preocupación por la buena marcha escolar.	X	
26	Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.	X	
27	Confía en los conocimientos y habilidades del director de la I.E.	X	
28	Su director no se preocupa por entrenar y capacitar a su personal.	X	
29	No se juzga ni se valora las aportaciones de su personal.	X	
30	El director da libertad para que su personal tome decisiones en las actividades.	X	

Validación del instrumento por ítem
Compromiso organizacional

Experto 1 : Dra. Reyna Olano Del Castillo

Instrucción : Lea detenidamente cada ítem y relacione con la opción de respuesta, si está bien construido, marque con una X (SI) si no corresponde marque con una X (NO).

Valoración :
Si = 1 No = 0

Instrumento : Lista de cotejos

N°	Ítems	Valoración	
		Si	No
	Dimensión: Compromiso Afectivo		
1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	X	
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	X	
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	X	
4	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	X	
5	No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	X	
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	X	
	Dimensión: Compromiso de continuidad		
7	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.		X
8	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	X	
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	X	
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta I.E.	X	
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X	
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X	
	Dimensión: Compromiso normativo		
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	X	
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	X	
15	Me sentiría culpable si cancelo mi contrato de trabajo para dejar mi institución educativa ahora.	X	
16	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad y respeto a sus normas.	X	
17	No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	X	
18	Tengo un acuerdo de trabajo con mi institución educativa y debo cumplirlo por respeto y lealtad.	X	

Matriz de validación

Experto 02: Mg. Alida Ysabel Vera Pérez

TITULO: ESTILO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL INICIAL NIÑO JESÚS, CORONEL PORTILLO 2022.

AUTOR: LIC. KELLY LESLIE RIVERA TARAZONA

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítems.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Estilo de liderazgo directivo	Autoritario	Toma de decisiones individualmente.	1,2,3						X		X		X		X			
		Control al subalterno.	4,5,6						X		X		X		X			
		Dirección es vertical	7,8,9						X		X		X		X			
	Democrático	Toma decisiones horizontalmente.	10,11,12,13,14							X		X		X		X		
		Realiza una administración compartida.	15,16,17,18							X		X		X		X		
		Motiva y estimula a los subalternos.	19,20,21,22,23							X		X		X		X		
	Liberal	Delega autoridad.	24,25							X		X		X		X		
		Poco contacto y apoyo a sus subordinados.	26,27,28,29,30							X		X		X		X		

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	8	100			8	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	8	100			8	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	8	100			8	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	8	100			8	100

(*) Resumen

Pucallpa 05 de octubre 2022



Mg. Alida Ysabel Vera Pérez
Docente del Nivel Inicial

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítems.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Me siento feliz trabajar en esta institución educativa.	1						X		X		X		X		
		Me identifico con los problemas de mi institución.	2						X		X		X		X		
		Siento que no experimento una pertenencia hacia mi institución educativa.	3						X		X		X		X		
		Siento que no estoy ligado emocionalmente a mi institución educativa.	4						X		X		X		X		
		Siento que no me integro en mi institución educativa.	5						X		X		X		X		
		Tiene mucho significado mi institución educativa.	6						X		X		X		X		
	Compromiso de continuidad	Tengo necesidad y deseo de permanecer en esta institución educativa.	7						X		X		X		X		
		Sería muy duro para mí no trabajar en esta institución educativa.	8						X		X		X		X		
		Sería afectada parte de mi vida si dejara de trabajar institución educativa.	9						X		X		X		X		
		Siento que no podría conseguir trabajo en otro lado si deseo salir de esta I.E.	10						X		X		X		X		
		Considero que si no hubiera puesto para mí	11						X		X		X		X		

		podría trabajar en otro lugar.														
		Siento inseguridad irme a trabajar a otro lugar.	12					X		X		X		X		
	Compromiso normativo	Siento que no tengo obligación de permanecer en esta institución educativa.	13					X		X		X		X		
		Siento que aún si fuera por mi beneficio, no dejaría esta institución educativa.	14					X		X		X		X		
		Tendría sentimientos de culpa si dejara mi institución educativa.	15					X		X		X		X		
		Tengo lealtad por mi institución educativa.	16					X		X		X		X		
		Tengo obligación a las personas que trabajan en mi institución educativa.	17					X		X		X		X		
		Siento que estoy en deuda con mi institución educativa.	18					X		X		X		X		

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	18	100			18	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	18	100			18	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	18	100			18	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	18	100			18	100

(*) Resumen

Pucallpa 05 de octubre 2022



Mg. Alida Ysabel Vera Pérez
Docente del Nivel Inicial

Validación del instrumento por ítem
Estilo de liderazgo directivo

Experto 1 : Mg. Alida Ysabel Vera Pérez

Instrucción : Lea detenidamente cada ítem y relacione con la opción de respuesta, si está bien construido, marque con una X (SI) si no corresponde marque con una X (NO).

Valoración :
Si = 1 No = 0

Instrumento : Lista de cotejos

N°	Ítems	Valoración	
		SI	NO
Dimensión: Líder autoritario			
1	El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes.	X	
2	El director no toma en cuenta sugerencias del personal docente, administrativo, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones.	X	
3	En la toma de decisiones sólo escucha las opiniones, pero al final el director tiene la última palabra.		X
4	El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.	X	
5	El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.	X	
6	El director supervisa con frecuencia el trabajo de los padres de familia y personal administrativo solicitando material documentado de las acciones.	X	
7	El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.	X	
8	El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.	X	
9	El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.	X	
Dimensión: Líder democrático			
10	En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones.	X	
11	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.	X	
12	El director tiene en mente los intereses de todos los integrantes de la comunidad Educativa.	X	
13	El director antes de tomar una decisión, hace participar a todos los integrantes de la comunidad educativa.	X	
14	El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.	X	
15	El director solicita y propone propuestas innovadoras de trabajo a los docentes para trabajarlas en equipo.	X	
16	El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la I.E.	X	
17	Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y su personal a cargo.	X	

18	El director busca oportunidades para que los docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes participen y expongan sus ideas.	X	
19	Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando se trabaja en equipo y trato amable.	X	
20	El director permite la creatividad de todos sus integrantes para realizar sus actividades.	X	
21	El director se preocupa por mantener contentos y motivados a su personal a cargo.	X	
22	El director propicia un clima afectivo con trato cordial y confianza mutua.	X	
23	Es tratado con respeto por el director de la I.E.	X	
	Dimensión: Liderazgo liberal		
24	El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.	X	
25	Se delega amplia libertad para la toma de decisiones, y poca preocupación por la buena marcha escolar.	X	
26	Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.	X	
27	Confía en los conocimientos y habilidades del director de la I.E.	X	
28	Su director no se preocupa por entrenar y capacitar a su personal.	X	
29	No se juzga ni se valora las aportaciones de su personal.	X	
30	El director da libertad para que su personal tome decisiones en las actividades.	X	

Validación del instrumento por ítem
Compromiso organizacional

Experto 1 : Dra. Reyna Olano Del Castillo

Instrucción : Lea detenidamente cada ítem y relacione con la opción de respuesta, si está bien construido, marque con una X (SI) si no corresponde marque con una X (NO).

Valoración :
Si = 1 No = 0

Instrumento : Lista de cotejos

N°	Ítems	Valoración	
		Si	No
	Dimensión: Compromiso Afectivo		
1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	X	
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	X	
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	X	
4	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	X	
5	No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	X	
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	X	
	Dimensión: Compromiso de continuidad		
7	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X	
8	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	X	
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	X	
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta I.E.	X	
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X	
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.		X
	Dimensión: Compromiso normativo		
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	X	
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	X	
15	Me sentiría culpable si cancelo mi contrato de trabajo para dejar mi institución educativa ahora.	X	
16	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad y respeto a sus normas.	X	
17	No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	X	
18	Tengo un acuerdo de trabajo con mi institución educativa y debo cumplirlo por respeto y lealtad.	X	

Matriz de validación

Experto 03: Dra. Betzabeth Díaz Torres

TITULO: ESTILO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL INICIAL NIÑO JESÚS, CORONEL PORTILLO 2022.

AUTOR: LIC. KELLY LESLIE RIVERA TARAZONA

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítems.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Estilo de liderazgo directivo	Autoritario	Toma de decisiones individualmente.	1,2,3						X		X		X		X			
		Control al subalterno.	4,5,6						X		X		X		X			
		Dirección es vertical	7,8,9						X		X		X		X			
	Democrático	Toma decisiones horizontalmente.	10,11,12,13,14							X		X		X		X		
		Realiza una administración compartida.	15,16,17,18							X		X		X		X		
		Motiva y estimula a los subalternos.	19,20,21,22,23							X		X		X		X		
	Liberal	Delega autoridad.	24,25							X		X		X		X		
		Poco contacto y apoyo a sus subordinados.	26,27,28,29,30							X		X		X		X		

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	8	100			8	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	8	100			8	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	8	100			8	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	8	100			8	100

(*) Resumen

Pucallpa 05 de octubre 2022



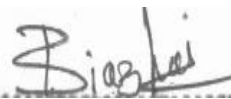
Betzabeth Díaz Torres
 Doctora en Administración Educativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación.
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión.		Relación entre la dimensión y el indicador.		Relación entre el indicador y el ítems.		Relación entre el ítems y la opción de respuesta.		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Me siento feliz trabajar en esta institución educativa.	1						X		X		X		X		
		Me identifico con los problemas de mi institución.	2						X		X		X		X		
		Siento que no experimento una pertenencia hacia mi institución educativa.	3						X		X		X		X		
		Siento que no estoy ligado emocionalmente a mi institución educativa.	4						X		X		X		X		
		Siento que no me integro en mi institución educativa.	5						X		X		X		X		
		Tiene mucho significado mi institución educativa.	6						X		X		X		X		
	Compromiso de continuidad	Tengo necesidad y deseo de permanecer en esta institución educativa.	7						X		X		X		X		
		Sería muy duro para mí no trabajar en esta institución educativa.	8						X		X		X		X		
		Sería afectada parte de mi vida si dejara de trabajar institución educativa.	9						X		X		X		X		
		Siento que no podría conseguir trabajo en otro lado si deseo salir de esta I.E.	10						X		X		X		X		

		Considero que si no hubiera puesto para mí podría trabajar en otro lugar.	11						X		X		X		X	
		Siento inseguridad irme a trabajar a otro lugar.	12						X		X		X		X	
	Compromiso normativo	Siento que no tengo obligación de permanecer en esta institución educativa.	13						X		X		X		X	
		Siento que aún si fuera por mi beneficio, no dejaría esta institución educativa.	14						X		X		X		X	
		Tendría sentimientos de culpa si dejara mi institución educativa.	15						X		X		X		X	
		Tengo lealtad por mi institución educativa.	16						X		X		X		X	
		Tengo obligación a las personas que trabajan en mi institución educativa.	17						X		X		X		X	
		Siento que estoy en deuda con mi institución educativa.	18						X		X		X		X	

N°	Criterios	Si = 1		No = 0		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	Relación entre la variable y la dimensión.	18	100			18	100
2	Relación entre la dimensión y el indicador.	18	100			18	100
3	Relación entre el indicador y el ítem.	18	100			18	100
4	Relación entre el ítem y la opción de respuesta.	18	100			18	100

(*) Resumen



Betzabeth Díaz Torres
Doctora en Administración Educativa

Pucallpa 05 de octubre 2022

Validación del instrumento por ítem
Estilo de liderazgo directivo

Experto 1 : Dra. Betzabeth Diaz Torres

Instrucción : Lea detenidamente cada ítem y relacione con la opción de respuesta, si está bien construido, marque con una X (SI) si no corresponde marque con una X (NO).

Valoración :
Si = 1 No = 0

Instrumento : Lista de cotejos

N°	Ítems	Valoración	
		SI	NO
Dimensión: Líder autoritario			
1	El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes.	X	
2	El director no toma en cuenta sugerencias del personal docente, administrativo, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones.	X	
3	En la toma de decisiones sólo escucha las opiniones, pero al final el director tiene la última palabra.	X	
4	El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.	X	
5	El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.	X	
6	El director supervisa con frecuencia el trabajo de los padres de familia y personal administrativo solicitando material documentado de las acciones.	X	
7	El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.	X	
8	El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.	X	
9	El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.	X	
Dimensión: Líder democrático			
10	En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones.	X	
11	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.	X	
12	El director tiene en mente los intereses de todos los integrantes de la comunidad Educativa.	X	
13	El director antes de tomar una decisión, hace participar a todos los integrantes de la comunidad educativa.	X	
14	El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.	X	
15	El director solicita y propone propuestas innovadoras de trabajo a los docentes para trabajarlas en equipo.	X	
16	El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la I.E.	X	
17	Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y su personal a cargo.	X	

18	El director busca oportunidades para que los docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes participen y expongan sus ideas.	X	
19	Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando se trabaja en equipo y trato amable.	X	
20	El director permite la creatividad de todos sus integrantes para realizar sus actividades.		X
21	El director se preocupa por mantener contentos y motivados a su personal a cargo.	X	
22	El director propicia un clima afectivo con trato cordial y confianza mutua.	X	
23	Es tratado con respeto por el director de la I.E.	X	
	Dimensión: Liderazgo liberal		
24	El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.	X	
25	Se delega amplia libertad para la toma de decisiones, y poca preocupación por la buena marcha escolar.	X	
26	Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.	X	
27	Confía en los conocimientos y habilidades del director de la I.E.	X	
28	Su director no se preocupa por entrenar y capacitar a su personal.	X	
29	No se juzga ni se valora las aportaciones de su personal.	X	
30	El director da libertad para que su personal tome decisiones en las actividades.	X	

Validación del instrumento por ítem
Compromiso organizacional

Experto 1 : Dra. Reyna Olano Del Castillo

Instrucción : Lea detenidamente cada ítem y relacione con la opción de respuesta, si está bien construido, marque con una X (SI) si no corresponde marque con una X (NO).

Valoración :
Si = 1 No = 0

Instrumento : Lista de cotejos

N°	Ítems	Valoración	
		Si	No
	Dimensión: Compromiso Afectivo		
1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	X	
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	X	
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.		X
4	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	X	
5	No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	X	
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	X	
	Dimensión: Compromiso de continuidad		
7	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X	
8	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	X	
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	X	
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta I.E.	X	
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X	
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X	
	Dimensión: Compromiso normativo		
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	X	
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	X	
15	Me sentiría culpable si cancelo mi contrato de trabajo para dejar mi institución educativa ahora.	X	
16	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad y respeto a sus normas.	X	
17	No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	X	
18	Tengo un acuerdo de trabajo con mi institución educativa y debo cumplirlo por respeto y lealtad.	X	

Consolidado de la validación del instrumento por ítems.

CUESTIONARIO ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	Ítems	Validación			Acuerdos	V = S/N (c-1)
		Jueces				
		1	2	3		
	Dimensión: Líder autoritario					
1	El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes.	1	1	1	3	1
2	El director no toma en cuenta sugerencias del personal docente, administrativo, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones.	1	1	1	3	1
3	En la toma de decisiones sólo escucha las opiniones, pero al final el director tiene la última palabra.	1	0	1	2	0.67
4	El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.	1	1	1	3	1
5	El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.	1	1	1	3	1
6	El director supervisa con frecuencia el trabajo de los padres de familia y personal administrativo solicitando material documentado de las acciones.	1	1	1	3	1
7	El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.	1	1	1	3	1
8	El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.	1	1	1	3	1
9	El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.	1	1	1	3	1
	Dimensión: Líder democrático					
10	En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones.	1	1	1	3	1
11	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.	1	1	1	3	1
12	El director tiene en mente los intereses de todos los integrantes de la comunidad Educativa.	1	1	1	3	1
13	El director antes de tomar una decisión, hace participar a todos los integrantes de la comunidad educativa.	1	1	1	3	1
14	El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.	1	1	1	3	1
15	El director solicita y propone propuestas innovadoras de trabajo a los docentes para trabajarlas en equipo.	1	1	1	3	1
16	El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la I.E.	1	1	1	3	1

17	Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y su personal a cargo.	1	1	1	3	1
18	El director busca oportunidades para que los docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes participen y expongan sus ideas.	1	1	1	3	1
19	Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando se trabaja en equipo y trato amable.	1	1	1	3	1
20	El director permite la creatividad de todos sus integrantes para realizar sus actividades.	1	1	0	2	0.67
21	El director se preocupa por mantener contentos y motivados a su personal a cargo.	0	1	1	2	0.67
22	El director propicia un clima afectivo con trato cordial y confianza mutua.	1	1	1	3	1
23	Es tratado con respeto por el director de la I.E.	1	1	1	3	1
	Dimensión: Liderazgo liberal					
24	El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.	1	1	1	3	1
25	Se delega amplia libertad para la toma de decisiones, y poca preocupación por la buena marcha escolar.	1	1	1	3	1
26	Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.	1	1	1	3	1
27	Confía en los conocimientos y habilidades del director de la I.E.	1	1	1	3	1
28	Su director no se preocupa por entrenar y capacitar a su personal.	1	1	1	3	1
29	No se juzga ni se valora las aportaciones de su personal.	1	1	1	3	1
30	El director da libertad para que su personal tome decisiones en las actividades.	1	1	1	3	1
	Total					0,97

Fuente: Vaciado de cada cuadro de cada experto de la validación del instrumento.

Resultados de validación

De los 30 ítems presentan una varianza de 0.97 por lo que el instrumento cumple con la validez para su aplicación.



Betzabeth Díaz Torres
Doctora en Administración Educativa

Consolidado de la validación del instrumento por ítems.

CUESTIONARIO ESTILO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL


N°	Ítems	Validación			Acuerdos	V = S/N (c-1)
		Jueces				
		1	2	3		
	Dimensión: Compromiso Afectivo					
1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	1	1	1	3	1
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	1	1	1	3	1
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	1	1	0	2	0.67
4	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	1	1	1	3	1
5	No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	1	1	1	3	1
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	1	1	1	3	1
	Dimensión: Compromiso de continuidad					
7	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	0	1	1	2	0.67
8	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	1	1	1	3	1
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	1	1	1	3	1
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta I.E.	1	1	1	3	1
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	1	1	3	1
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	1	0	1	2	0.67
	Dimensión: Compromiso normativo					
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	1	1	1	3	1
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	1	1	1	3	1
15	Me sentiría culpable si cancelo mi contrato de trabajo para dejar mi institución educativa ahora.	1	1	1	3	1
16	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad y respeto a sus normas.	1	1	1	3	1

17	No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	1	1	3	1
18	Tengo un acuerdo de trabajo con mi institución educativa y debo cumplirlo por respeto y lealtad.	1	1	1	3	1
	Total					0.95

Fuente: Vaciado de cada cuadro de cada experto de la validación del instrumento.

Resultados de validación

De los 18 ítems presentan una varianza de 0.95 por lo que el instrumento cumple con la validez para su aplicación.



Betzabeth Díaz Torres
Doctora en Administración Educativa

CUESTIONARIO ESTILO DE LIDERAZGO DIRECTIVO (ANÓNIMO)

Instrucción: Estimada (o), docente y personal administrativo a continuación aparece un conjunto de preguntas para ser valoradas, teniendo en cuenta la siguiente escala, es anónimo y responde con absoluta sinceridad. Gracias.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Líder autoritario						
1	El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes.					
2	El director no toma en cuenta sugerencias del personal docente, administrativo, padres de familia y estudiantes para la toma de decisiones.					
3	En la toma de decisiones sólo escucha las opiniones, pero al final el director tiene la última palabra.					
4	El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.					
5	El director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en esta institución.					
6	El director supervisa con frecuencia el trabajo de los padres de familia y personal administrativo solicitando material documentado de las acciones.					
7	El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.					
8	El director dirige personalmente el trabajo de los docentes.					
9	El director indica a cada uno lo que tiene que hacer.					
Dimensión: Líder democrático						
10	En el equipo de trabajo se fomenta para que las personas tomen iniciativas en la toma de decisiones.					
11	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.					
12	El director tiene en mente los intereses de todos los integrantes de la comunidad Educativa.					
13	El director antes de tomar una decisión, hace participar a todos los integrantes de la comunidad educativa.					
14	El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.					
15	El director solicita y propone propuestas innovadoras de trabajo a los docentes para trabajarlas en equipo.					
16	El director informa constantemente sobre lo que está ocurriendo en la I.E.					
17	Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y su personal a cargo.					
18	El director busca oportunidades para que los docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes participen y expongan sus ideas.					

19	Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando se trabaja en equipo y trato amable.					
20	El director permite la creatividad de todos sus integrantes para realizar sus actividades.					
21	El director se preocupa por mantener contentos y motivados a su personal a cargo.					
22	El director propicia un clima afectivo con trato cordial y confianza mutua.					
23	Es tratado con respeto por el director de la I.E.					
	Dimensión: Liderazgo liberal					
24	El director confía plenamente en el cumplimiento de funciones de los demás.					
25	Se delega amplia libertad para la toma de decisiones, y poca preocupación por la buena marcha escolar.					
26	Si su personal presenta deficiencias en su trabajo, el director le guía para mejorar.					
27	Confía en los conocimientos y habilidades del director de la I.E.					
28	Su director no se preocupa por entrenar y capacitar a su personal.					
29	No se juzga ni se valora las aportaciones de su personal.					
30	El director da libertad para que su personal tome decisiones en las actividades.					

Fuente: Elaboración propia, adaptada del modelo de César Ruiz Alva (citado por Astete 2018, p. 105).

Muchas gracias

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (ANÓNIMO)

Instrucción: A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (x) el número que corresponda a su opinión.

Valoración:

Totalmente en desacuerdo: 1 En desacuerdo: 2 Indeciso: 3 De acuerdo: 4

Totalmente de acuerdo: 5

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Compromiso Afectivo					
1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.					
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.					
4	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.					
5	No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.					
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.					
	Dimensión: Compromiso de continuidad					
7	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
8	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.					
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.					
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta I.E.					
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
	Dimensión: Compromiso normativo					
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.					
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.					
15	Me sentiría culpable si cancelo mi contrato de trabajo para dejar mi institución educativa ahora.					
16	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad y respeto a sus normas.					

17	No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
18	Tengo un acuerdo de trabajo con mi institución educativa y debo cumplirlo por respeto y lealtad.					

Muchas gracias

Anexo 03: Confiabilidad

Base de datos de la confiabilidad del instrumento Liderazgo directivo

Sujet	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 29	Ítem 30
S1	3	5	4	4	2	4	3	3	4	3	5	4	4	2	4	3	3	5	4	4	2	4	3	3	5	4	4	2	4	3
S2	2	2	3	3	4	3	3		5	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3
S3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3
S4	2	1	2	5	4	1	4	4	4	2	1	2	5	4	1	4	2	1	2	5	4	1	4	2	1	2	5	4	1	4
S5	3	2	4	2	2	5	2	3	4	3	2	4	2	2	5	2	3	2	4	2	2	5	2	3	2	4	2	2	5	2
S6	5	5	3	5	2	2	2	3	2	5	5	3	5	2	2	2	5	5	3	5	2	2	2	5	5	3	5	2	2	2
S7	2	2	4	1	5	4	4	2	3	2	2	4	1	5	4	4	2	2	4	1	5	4	4	2	2	4	1	5	4	4
S8	3	3	2	2	1	3	2	3	4	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3	2
S9	5	5	1	4	4	1	1	3	5	5	5	1	4	4	1	1	5	5	1	4	4	1	1	5	5	1	4	4	1	1
S10	2	1	4	1	2	4	4	3	3	2	1	4	1	2	4	4	2	1	4	1	2	4	4	2	1	4	1	2	4	4
S11	2	2	2	4	5	2	1	3	4	2	2	2	4	5	2	1	2	2	2	4	5	2	1	2	2	2	4	5	2	1
S12	5	5	4	3	2	4	5	4	5	5	5	4	3	2	4	5	5	5	4	3	2	4	5	5	5	4	3	2	4	5
S13	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
S14	3	3	3	4	4	2	2	5	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2
S15	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	4
S16	1	2	1	5	5	2	1	3	3	1	2	1	5	5	2	1	1	2	1	5	5	2	1	1	2	1	5	5	2	1
S17	3	4	5	3	2	4	1	3	4	3	4	5	3	2	4	1	3	4	5	3	2	4	1	3	4	5	3	2	4	1
S18	5	3	3	4	2	1	5	3	5	5	3	3	4	2	1	5	5	3	3	4	2	1	5	5	3	3	4	2	1	5

Fuente: Base de datos de la muestra piloto para hallar la confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento Liderazgo directivo**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	30

Fuente: Base de datos de Liderazgo directivo.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó 0,811, por ende, el instrumento es muy alta su confiabilidad para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 10 de noviembre del 2022



Betzabeth Díaz Torres
Doctora en Administración Educativa

Base de datos de la confiabilidad del instrumento compromiso organizacional

Suj.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18
S1	1	4	3	2	3	3	1	4	3	5	3	3	1	4	3	2	3	3
S2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
S3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
S4	4	3	3	1	1	1	4	3	3	5	1	1	4	3	3	1	5	1
S5	2	4	4	3	4	3	2	5	4	3	4	3	2	5	4	3	4	3
S6	3	4	5	5	2	3	3	4	5	2	5	3	3	4	2	2	2	3
S7	3	2	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	3	2	4	4	5	4
S8	4	5	5	5	1	2	4	5	1	1	1	2	4	3	1	1	1	2
S9	3	1	4	4	4	4	3	1	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4
S10	2	2	1	1	1	1	2	5	1	5	1	1	2	2	1	1	5	1
S11	4	5	5	5	4	4	4	1	3	3	5	4	4	1	3	5	4	4
S12	3	5	2	3	2	3	3	4	5	3	2	3	3	4	2	3	5	3
S13	2	2	4	4	5	5	2	2	4	4	5	5	2	2	4	4	5	5
S14	4	5	5	5	2	2	4	4	1	2	2	2	4	4	5	5	5	2
S15	2	2	4	4	5	2	2	5	4	5	5	2	2	5	4	5	5	2
S16	3	3	2	2	2	5	3	3	5	2	2	5	3	3	2	2	2	5
S17	4	5	5	4	5	2	4	4	3	4	5	2	4	4	3	4	5	2
S18	3	2	3	5	2	5	3	2	3	2	2	5	3	2	5	2	2	5

Fuente: Aplicación del cuestionario a la muestra piloto para hallar la confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,686	18

Fuente: Base de datos de la aplicación del cuestionario.

Interpretación: El Estadístico que se ha utilizado para calcular la prueba de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) del instrumento de investigación que arrojó 0,686, por ende, el instrumento es alta su confiabilidad para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 10 de noviembre del 2022



Betzabeth Díaz Torres
Doctora en Administración Educativa

Anexo 04: evidencias fotográficas

