

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



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 optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa

AUTOR :

Antero Jesús Sánchez Vásquez

ASESOR :

Lic. M. Sc. Marco Armando Gálvez Díaz

Tarapoto - Perú

2019



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).

Vea una copia de esta licencia en
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**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 optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educativa**

AUTOR:

Antero Jesús Sánchez Vásquez

ASESOR:

Lic. M. Sc. Marco Armando Gálvez Díaz

Tarapoto - Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**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 optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educativa**

AUTOR:

Antero Jesús Sánchez Vásquez

ASESOR:

Lic. M. Sc. Marco Armando Gálvez Díaz

Tarapoto - Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y

HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**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**

AUTOR:

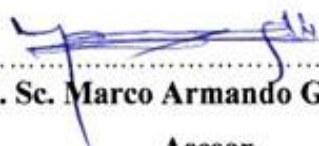
Antero Jesús Sánchez Vásquez

Sustentada y aprobada el 28 de marzo de 2019, ante el siguiente Jurados:


.....
Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez
Presidente


.....
Lic. M. Sc. Fausto Saavedra Hoyos
Secretario


.....
Lic. Laura Epifanía Vera Azurín
Miembro



.....
Lic. M. Sc. Marco Armando Gálvez Díaz
Asesor


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**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 suscrito declara que el presente trabajo de tesis es original en su contenido y
en su forma**


.....
Br. Antero Jesus Sanchez Vásquez
Ejecutor


.....
Lic. M. Sc. Marco Armando Gálvez Díaz
Asesor

Declaratoria de autenticidad


Antero Jesús Sánchez Vásquez, con DNI N° 01050164, egresado de la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín, con la tesis titulada: **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**

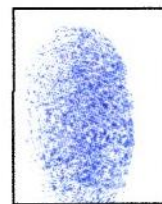
Declaro bajo Juramento:

1. La Tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción se ha realizado, teniendo en cuenta las citas y referencias bibliográficas para las fuentes de consulta.
3. La información plasmada en esta tesis, no fue autoplagiada.
4. Los datos en los resultados son reales, no fueron alterados, ni copiados; por lo tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo la responsabilidad y las posibles consecuencias de mi accionar deriven, sometiéndome a las normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto, 28 de marzo de 2019.


.....
Br. Antero Jesús Sánchez Vásquez
DNI N° 01050164



Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Sánchez Vásquez, Antero Jesús		
Código de alumno :	282613249	Teléfono:	942949427
Correo electrónico :	anterosanchez60@hotmail.com	DNI:	01050764

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Educación y Humanidades
Escuela Profesional de:	Programa de Maestría en ciencias de la Educación

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	El Liderazgo Directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. "Manuel González Prado" de Naranjos - San Martín, 2017
Año de publicación:	2019

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

--

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI “Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA”.



.....
Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

Fecha de recepción del documento:

17, 09, 2019




.....
Firma del Responsable de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

Con aprecio y cariño, dedico este trabajo a mi familia, por su valioso apoyo y comprensión; a todos los maestros, que día a día nos esforzamos para ser mejores y seguir preparándonos en el campo educativo, con la finalidad de brindar un servicio eficiente en la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes:

El autor

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar a cada uno de los que son parte de mi familia.

Este proyecto es el resultado del esfuerzo y dedicación de todas las personas que contribuyen a la formación eficiente de los Maestros; por eso, agradezco al Doctor Luis Manuel Vargas Vásquez, al M. Sc. Marco Armando Gálvez Díaz, asesor del presente trabajo, a los representantes de la Universidad Nacional de San Martín por permitirme esta oportunidad de seguir preparándome, para ejercer una mejor gestión en el campo educativo, con la finalidad de brindar mejores servicios y obtener buenos resultados en el aprendizaje en nuestros estudiantes.

El autor

Índice

	Pág.
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento	viii
Índice	ix
Índice de tablas	xi
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
 Introducción.....	 1

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes	4
1.2. Fundamentación teórica	7
1.2.1. Liderazgo	7
1.2.2. Liderazgo directivo	8
1.2.3. Dimensiones o estilos de liderazgo	9
1.2.4. Teorías que sustentan los estilos de liderazgo	10
1.2.5. Compromiso organizacional	11
1.2.6. El modelo de Meyer y Allen sobre compromiso organizacional	13
1.2.7. El compromiso organizacional docente	13
1.2.8. Dimensiones del compromiso organizacional docente	14
1.2.9. Fundamentos teóricos del compromiso organizacional docente	15

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Hipótesis	17
2.2. Variables	17
2.3. Tipo de estudio	20
2.4. Diseño de estudio	20
2.5. Población y muestra	21
2.6. Métodos de investigación	21
2.7. Técnicas e instrumentos de investigación	21

2.8. Métodos de análisis de datos	22
---	----

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados y discusión	29
-----------------------------------	----

CONCLUSIONES	36
--------------------	----

RECOMENDACIONES	37
-----------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
----------------------------------	----

ANEXOS	43
--------------	----

Anexo 1: Matriz de consistencia del Proyecto de Tesis	44
---	----

 Anexo 2: Test para evaluar el Liderazgo directivo en los docentes de la I. E.

“Manuel Gonzales Prada” de Naranjos	48
---	----

 Anexo 3: Test para evaluar el Compromiso organizacional en los docentes de

la I. E. “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos	49
--	----

Anexo 4: Guía Validación de los Instrumentos	52
--	----

Anexo 5: Tabla general de variables según dimensiones	65
---	----

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1. Liderazgo directivo que se identifica en la Institución Educativa “Manuel Gonzáles Prada”- Naranjos 2017, según dimensiones	29
Tabla 2. Compromiso organizacional que se tiene en la Institución Educativa “Manuel Gonzáles Prada”- Naranjos 2017, según dimensiones	31
Tabla 3. Relación entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional en la Institución Educativa “Manuel Gonzáles Prada”- Naranjos 2017.	33

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado 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, es el resultado de las diferentes actividades realizadas por el autor con la finalidad de identificar el liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa del nivel secundaria. El objetivo principal es determinar en qué medida los estilos de liderazgo directivo influye en el compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa pública del nivel secundario de la localidad de Naranjos.

Para el logro del objetivo planteado se realizó un estudio cuantitativo descriptivo mediante la aplicación de un cuestionario a 50 docentes. Los principales resultados obtenidos permiten concluir que el liderazgo directivo, según la teoría de Bass y Avolio y el Modelo de Rango Total, en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017, es medianamente desarrollada y corresponde predominantemente al liderazgo democrático y transformacional; y a nivel de Compromiso organizacional, según la teoría de Meyer y Allen, es medianamente desarrollada y predominantemente con compromiso afectivo y normativo.

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.

Palabras clave: Liderazgo directivo, compromiso organizacional.

Abstract

The following research work entitled "Leadership executive and its influence on the organizational commitment of the teachers of the E.I." Manuel Gonzales Prada "of Naranjos - San Martín, 2017, is the result of the different activities carried out by the author in order to identify the leadership and organizational commitment of the teachers of an educational institution at the secondary level. The main objective is to determine the extent to which leadership styles influence the organizational commitment of teachers in a public educational institution at the secondary level in the locality of Naranjos.

To achieve the stated objective, a descriptive quantitative study was carried out by applying a questionnaire to 50 teachers. The main results obtained allow us to conclude that the management leadership, according to the theory of Bass and Avolio and the Total Range Model, in the educational institution "Manuel Gonzales Prada" of Naranjos - San Martín, during the year 2017, is moderately developed and corresponds predominantly to the democratic and transformational leadership; and at the level of organizational commitment, according to the theory of Meyer and Allen, it is moderately developed and predominantly with affective and normative commitment.

There is a considerable positive relationship ($p = 0.750$) between managerial leadership and organizational commitment in the "Manuel Gonzales Prada" educational institution in Naranjos - San Martín, during 2017.

Keywords: Leadership executive, organizational commitment.



Introducción

El gran desafío que tienen las instituciones educativas de educación básica en nuestro país es lograr que la capacidad de liderazgo del director genere el compromiso de los docentes con los objetivos organizacionales y los proyectos institucionales.

Nuestro principal objetivo es determinar el liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional que presentan los docentes de la I.E. “Manuel Gonzales Prada” del distrito de Pardo Miguel, región San Martín, durante el año 2017, justificado por su relevancia, donde el liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los docentes en la escuela es determinante para lograr mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes; así mismo, algunos trabajos de investigación tratan, en general, de las actitudes laborales de los docentes en las instituciones educativas e incluyen al liderazgo directivo como una parte del compromiso organizacional.

El estudio es de carácter básicamente descriptivo; contiene la dedicatoria, el agradecimiento, el resumen, el abstract, la introducción, cinco capítulos, las conclusiones, las recomendaciones, las referencias de la bibliografía consultada y los anexos.

En el capítulo I, se desarrolla la introducción al presente trabajo de investigación, el objeto de la investigación, el objetivo general y los objetivos específicos.

En el capítulo II, se menciona la revisión bibliográfica relacionada a los antecedentes nacionales e internacionales y el marco teórico, como base científica que sustenta la presente investigación; la definición de términos básicos, la definición de Liderazgo y liderazgo directivo, las dimensiones o estilos de liderazgo, las teorías que sustentan los estilos de liderazgo, compromiso organizacional, el modelo de Meyer y Allen sobre compromiso organizacional, las dimensiones del compromiso organizacional docente y los fundamentos teóricos del compromiso organizacional docente.

En el capítulo III, describo los materiales y métodos de investigación, la hipótesis, las variables y tipo de estudio, nivel y diseño de investigación, la población y muestra, el método de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como, la técnica de procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo IV, describo los resultados y la discusión de los resultados obtenidos durante la presente investigación.

En el capítulo V, menciono las principales conclusiones como resultado del desarrollo del presente trabajo de investigación; así como algunas recomendaciones y, como anexos, incluyo la matriz de investigación, la tabla de datos de las variables liderazgo directivo y Compromiso Organizacional, las tablas de procesamiento de datos, la relación entre ítems y los valores asignados mediante tablas y el cuestionario como instrumento que sirvió para el regajo de información.

Finalmente incluyo las referencias bibliográficas, que consisten en textos y artículos publicados en revistas especializadas en el tema, que han servido como fuente de consulta para el desarrollo del marco teórico y otros aspectos de la investigación.

Objeto de la investigación

En el mundo actual, el éxito o el fracaso de una empresa dependen de la capacidad de liderazgo que ejerce el responsable de la dirección de la mencionada empresa. En educación, comparando a la Institución Educativa como una empresa que brinda servicios, su éxito o fracaso dependerá de la capacidad de liderazgo que ejerza el Director y el Compromiso Organizacional de los trabajadores que impere durante el periodo de funcionamiento.

En una sociedad como la nuestra, la Institución Educativa es una organización compuesta por agentes, que en estos últimos años viene adaptándose al cambio que la sociedad moderna lo determina. Dentro de este nuevo concepto de manejo organizacional dentro de la institución educativa, es clave el liderazgo del director para propiciar un buen compromiso organizacional; puesto que, en todas las instituciones educativas, donde no hay un marcado liderazgo del Director, el compromiso organizacional es nulo y muchas veces, se torna en caos, afectando a toda la comunidad educativa.

En conclusión, el liderazgo del director permitirá que los trabajadores de la institución educativa se comprometan con la organización donde laboran, alcanzando metas y objetivos comunes.

Teniendo en cuenta la importancia del Liderazgo del Director para tener un compromiso organizacional, planteo el siguiente problema de estudio:

¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en el compromiso organizacional de la I. E. “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, en el 2017?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso organizacional de la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.

Objetivos específicos

- a) Identificar el liderazgo directivo, según la teoría de Bass y Avolio y el Modelo de Rango Total, a nivel de liderazgo autocrático, liderazgo democrático, liderazgo transformacional y liderazgo laissez faire en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.
- b) Analizar el nivel de Compromiso organizacional, según la teoría de Meyer y Allen en las dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.
- c) Establecer la relación entre el liderazgo directivo con el compromiso organizacional en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes

En la actualidad existen escasos trabajos de investigación relacionados al liderazgo directivo y el compromiso organizacional estudiados como variable independiente y dependiente respectivamente; sin embargo, existen varios trabajos dedicados al estudio del liderazgo directivo y compromiso organizacional por separado.

A nivel internacional

- a) Lozado (2013), sustentó la tesis titulada: “Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Ejecutora María Auxiliadora de Riobamba”, realizada en la Universidad Politécnica Salesiana de la ciudad de Riobamba; en este trabajo que los diferentes tipos de liderazgo del director influye en el clima institucional; por tanto, también existe un compromiso de los docentes con la organización donde laboran.
- b) Quintanar (2005), realizó un estudio relacionado a “Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de un centro comercial de Pachuca – México”, llegando a la conclusión que existe diferencia de cada persona referente a los compromisos organizacionales, lo cual tiene relación con esta investigación.
- c) Sánchez (2006), realizó el trabajo de investigación titulado: “La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de Liderazgo de Inmaculada García García”, en la Universidad de Granada. En dicho trabajo se abordan cuestiones tales como la comprensión de cómo las personas que forman parte de una misma organización tienen diferentes percepciones como el clima organizacional, para más tarde describir el clima de las organizaciones teniendo en cuenta aspectos tan importantes como el liderazgo en esas mismas organizaciones. Entre algunas de las principales conclusiones de este trabajo tenemos: las diferencias de percepción entre hombres y mujeres ante variables tales como el apoyo y la autonomía, la organización, presión y control.

- d) Barraza y Acosta (2008), investigaron sobre: “Compromiso organizacional de docentes de educación básica en una escuela en la ciudad de México”, con el fin de identificar las características del compromiso organizacional. La muestra estuvo conformada por 80 docentes. El instrumento utilizado fue un cuestionario de 30 ítems, cerrado en escala tipo Lickert. De acuerdo a los resultados obtenidos el 72 % de los docentes está fuertemente comprometido con su organización.
- e) Aguilera (2011), desarrolla la tesis Doctoral titulada: “Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro”, en la Universidad de Alcalá de Henares, España; en este trabajo de investigación, el autor menciona los diferentes tipos de liderazgo y su influencia sobre el desarrollo de un buen clima institucional en las instituciones educativas.

A nivel nacional

- f) Campos (2012), en su tesis titulada: “Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao”, en una de sus conclusiones menciona:
- “Analizando a las dimensiones del liderazgo directivo, es posible establecer en cuanto a liderazgo autocrático y clima organizacional, la existencia de correlación significativa, positiva media o moderada entre ambas, tanto desde la percepción de los docentes, padres de familia y estudiantes...”, lo que implica que en cierto modo existe una influencia entre el liderazgo del director y el compromiso organizacional en las instituciones educativas.
- g) Martínez (2001), investigó el liderazgo y el clima institucional donde resalta la importancia del liderazgo del director del centro educativo y en sus apreciaciones hipotetiza, que las deficiencias funcionales y de organización del centro educativo, se debe precisamente a una falta de liderazgo, iniciativa y conocimiento de la administración. Aplicó para ambas variables, cuestionarios con indicadores precisos para liderazgo y clima institucional, en 100 participantes. Entre sus conclusiones expresa lo siguiente:

- La importancia que tiene el liderazgo como la función directriz ha sido puesta en evidencia a través de las enunciaciones de la investigación presentada y otras que destacan la relación existente entre la productividad directriz y la capacidad personal del Director”. (Campos, 2012).
- h) Palma (2000), investigó sobre: “La motivación y el clima laboral en docentes de entidades universitarias”. El propósito de estudio fue comparar la motivación y el clima laboral. Su muestra de estudio estuvo conformada por 247 docentes de tres universidades privadas de Lima: 129 varones y 118 mujeres. El instrumento utilizado fue la Escala de Motivación de Steers, R. y la Escala de Clima Organizacional de Litwin. Los hallazgos muestran una mejor puntuación de 75% buena de los docentes y los trabajadores con más de cinco años de servicio. Este estudio al presentar potencialidades de contextualización en la realidad peruana, constituye un referente principal en el presente estudio.
- i) Rivera (2010), realizó un estudio acerca: “El compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana”. Este estudio buscó dar el soporte a un tema vinculado con la educación desde el manejo organizacional. La población estuvo constituida por 43 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria, siendo el 72 % del sexo femenino y el 28 % del sexo masculino. El diseño de la investigación fue de tipo correlacional. Los resultados obtenidos arrojan que las damas tienen mayor compromiso que los varones en todos los factores de compromiso con su organización.
- j) Montoya (2014), desarrolló un trabajo de investigación para: “Validar la escala del compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center”. El instrumento utilizado fue de Meyer y Allen. “Compromiso Organizacional”, validada por dichos autores en 1996. La muestra representativa estuvo conformada por 642 trabajadores, siendo el 66 % del sexo femenino y el 34 % del sexo masculino. El diseño de este estudio es de tipo psicométrico, ya que pretende la validación de un instrumento de medición psicológica reuniendo los requisitos de validez y confiabilidad, y el establecimiento de baremos para dicha población. Los resultados obtenidos

muestran una efectividad del 100% al no encontrarse datos faltantes en ninguna encuesta. Para el análisis de fiabilidad se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, el cual nos da una medida de fiabilidad para las variables que están relacionadas a un constructo, en este caso tenemos el compromiso afectivo, de continuidad, normativo y el compromiso en general. Los resultados demuestran que las variables del test tienen una alta correlación, ya que se relacionan entre ellas.

k) Padilla (2005), en su trabajo de investigación: “Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego”, concluye, entre otros:

- “En las habilidades de liderazgo de dirección estratégicas, cohesión, negociación y toma de decisiones la respuesta más común es la de indeterminación. Es decir, los públicos estudiados no reconocen estas habilidades en ellos mismos”.
- “Con relación a la habilidad importante de motivación y como lo perciben, nuestro público objetivo, rotundamente se manifestó estar en desacuerdo (ED)”.
- “Sobre que estilo percibe nuestro público objetivo se viene desarrollando en UPAO, podemos decir, que no hay reconocimiento contundente hacia que estilo se desarrolló categóricamente, pero hay una inclinación hacia el estilo de liderazgo directivo. Este estilo lo reconocen tanto docentes, administrativos y alumnos. También hay una incertidumbre o indeterminación en relación si es que el liderazgo está enfocado hacia la persona o hacia la producción”.

1.2. Fundamentación teórica

1.2.1. Liderazgo:

Existen diferentes definiciones del término liderazgo, desde una perspectiva semántica o social; así, el liderazgo es un esfuerzo de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define: “ el vocablo liderazgo viene del verbo liderar, de ‘raed’, término común en todas las antiguas lenguas del norte de Europa (holandesa, alemana, anglosajona, noruega, danesa, sueca), que quiere decir senda, ruta, curso de un barco. Liderar en español es: dirigir o estar a la cabeza de un grupo, de un partido político, de una competición” (RAE, 2014).

El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), proporciona otra definición de liderazgo como el conjunto de cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos; promete recompensas a los subordinados que aceptan sus opiniones y las siguen en práctica, mantiene su posición y guarda su distancia, se muestra indiferente y no quiere comprometerse en su trato con los subordinados (p.231).

Ambas definiciones, explican funcionalmente la labor de un líder en un contexto organizacional, resaltando la interacción líder grupo.

Blanchard (2000), quien define 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”

1.2.2. Liderazgo directivo

Es un elemento fundamental dentro de una institución educativa. El directivo líder ideal es aquel que concentra, en una sola persona, todas las características de los estilos de liderazgo de instituciones educativas.

Valverde (2009), considera que un directivo líder debe tener nueve características o competencias: ser referente como persona para sus colaboradores, tener capacidad para motivar y movilizar a sus colaboradores, tener capacidad para fomentar adecuadas relaciones interpersonales, tener capacidad para crear un buen clima organizacional, ser visionario y tiene un pensamiento estratégico, tener excelente comunicación, tener capacidad para encontrar soluciones a los problemas en forma creativa e innovadora, tener capacidad para fomentar y generar el trabajo en equipo, tener capacidad para adaptarse a los cambios y desafíos y generar el cambio.

Características:

Bass (1985), el líder se distingue por cinco características básicas: la consideración individual, la estimulación intelectual, la motivación inspiradora, la tolerancia psicológica y la influencia idealizada.

Likert (1961, citado por Murillo, 2010), encuentra cinco comportamientos que definen la conducta efectiva de un líder: fomento de relaciones positivas de sus integrantes; mantener un sentimiento de lealtad al grupo; Conseguir altos estándares de rendimiento; Tener conocimientos técnicos; Coordinar y planificar.

Oxer (2002), dice: “El jefe ideal es aquel que alcanza las metas y mantiene un buen clima empresarial”. Combina tres perfiles de un líder: dirigente, democrático y orientador.

Mejía (2004), manifiesta que todos los líderes deben identificarse por las siguientes características: dedicación, pasión, credibilidad, aptitudes extraordinarias, flexibilidad y tenacidad.

1.2.3. Dimensiones o estilos de liderazgo

Resumiendo, las dimensiones o estilos de liderazgo son: autocrático, democrático, carismático y liberal

a) Líder autocrático:

Ciscar y Uría (1986): El líder autocrático concentra poder y decisiones; asume toda la responsabilidad considerándose el único capaz y competente para tomar decisiones importantes; como resultado tiene la obediencia y adhesión de los subalternos. El liderazgo autocrático o autoritario, está orientado a la tarea y a la acción, se prima la disciplina, la obediencia al líder y la eficacia.

b) Líder Democrático y/o Participativo

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.

El líder democrático o participativo, consulta las ideas y opiniones a sus subalternos sobre decisiones que les incuben, sin embargo, no delega su derecho a tomar decisiones finales y señala orientaciones específicas a sus subalternos.

c) Liderazgo Transformacional

Bass y Avolio son reconocidos como los precursores de este modelo caracterizado por elevar el interés y desarrollar, por parte de los líderes, las capacidades de sus seguidores (Ganga y Saez 2008:62).

Cardona (2000:7) manifiesta, “el liderazgo transformacional es definido por una relación de influencia de trabajo. En esta relación el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca e intrínseca”.

d) Liderazgo Liberal (Laissez-Faire)

Ciscar y Uria (1986), el líder Laissez-Faire renuncia a ejercer la autoridad y los miembros de la organización disponen de plena libertad para actuar.

Chiavenato (2004), define al liderazgo liberal (laissez-faire) como aquel en donde el líder tiene una participación mínima, supervisa tomando distancia y brinda completa libertad para las decisiones del grupo o individuales.

1.2.4. Teorías que sustentan los estilos de liderazgo:

Algunas teorías de los estilos de liderazgo se basan en los principios de las teorías psicológicas de la personalidad, incluyendo pensamientos y emociones, que caracterizan la adaptación de cada individuo ante las situaciones que se le presentan en la vida.

a) Teoría de los rasgos:

Allport (1950), afirma 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.

b) Teoría del Gen del liderazgo

Levicki (2000, citado por Gómez; 2008) considera 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.

c) Teoría del liderazgo Conductual

Ganga y Saez (2008), Se conoce como 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.

d) Teoría del liderazgo situacional o de contingencia

Ivancevich (1996), se trata de un enfoque persuasivo, donde se admite 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.

e) Teoría del liderazgo transformacional:

Bass (1998), definió el liderazgo transformacional en términos del efecto del líder sobre los seguidores. Esta teoría considera al 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.

1.2.5. Compromiso organizacional

Para Mowday, citado por Lagomarsino (2003, p.79), utilizando una expresión más familiar y de fácil comprensión, diremos que el compromiso organizacional es algo así como “tener puesta la camiseta” de la organización.

Arias, (1991), el compromiso organizacional se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización; disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Asimismo, Mowday, Steers y Porter (1979) la definen como una fuerza relativa de identificación individual e implicación con una organización en particular.

a) Características personales demográficas del individuo

Marín (2003), menciona que la edad muestra un grado de compromiso positivo, principalmente afectivo y calculado. Durante el desarrollo de su investigación encontró una relación positiva entre el número de años y el compromiso con la organización donde trabajan; mientras más años están laborando, mayor era el compromiso con la organización donde trabajan; sin embargo, la permanencia en el mismo puesto de trabajo influye negativamente en los cambios organizacionales.

Modway et al. (1979), citado por Sauco (2014), menciona que en cuanto al sexo no hay una relación significativa relacionada al compromiso organizacional; sostiene que hay una relación negativa en cuando a la educación. En cuanto al estado civil y al número de hijos, el mismo estudio señala que existen argumentos no definidos ni probados.

En ese sentido, no podemos afirmar que exista una relación positiva o negativa entre un hombre y una mujer, en cuanto al cumplimiento de las funciones y al compromiso dentro de la organización donde trabajan.

b) Características del puesto y condiciones laborales

Sauco (2014, pg. 86), afirma que, cuando mayor número de horas el trabajador pasa en la organización acrecienta su socialización y por ende, aumenta su compromiso; así mismo, el compromiso organizacional es más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada.

c) Relación entre el compromiso organizacional y la productividad de la organización

Rivera (2010), argumenta que, al hablar de productividad de los colaboradores y, en nuestro caso, de docentes, significa darle énfasis al desempeño, el cual, si es efectivo, conseguirá un éxito que se traducirá en una sólida formación integral basada sustancialmente en el desarrollo académico y conductual de los alumnos.

Fromm (1999, citado por Rivera, 2010), destaca tres dimensiones y valores que son: el pensamiento, comprensión del mundo a través de la razón y la verdad; la acción, labor realizada para su propio bienestar y el de los demás; y el sentimiento, que se expresa a través del amor o sentimiento de unión con los hombres, con el trabajo y con la naturaleza.

1.2.6. El Modelo Meyer y Allen sobre compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que “caracterizaba la relación entre el individuo y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización”. Meyer y Allen (1991, p. 67): desarrollan una propuesta tridimensional: la continuidad, la afectividad y la normatividad, que es la más aceptable, la que más investigación ha generado y la que mayor soporte teórico ha recibido.

González y Guillén (2008), el compromiso de los trabajadores con la empresa no estaría únicamente relacionado con los bienes espirituales, sino que también estarían presentes aspectos mezclados de lo placentero y lo normativo. Con este compromiso normativo se genera el sentido del deber y la responsabilidad, algo muy importante para los miembros de una organización.

Bergman (2006), la importancia del compromiso organizacional está en el sentimiento de obligación de los empleados hacia la organización donde laboran.

2.2.7. El compromiso organizacional docente

Castañeda (2001), afirma 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.

Para Minaya (2014, p. 71), la educación dentro de la escuela está en manos de los maestros, quienes asumen el compromiso de fomentar el desarrollar social, cognitivo y afectivo entre los niños, adolescentes y jóvenes de nuestra

sociedad, que en su conjunto delega en los maestros, casi única y exclusivamente, dicha responsabilidad.

El principal objetivo de un docente es la formación integral de los alumnos, con valores sólidos y con capacidad de resolver situaciones problemáticas que se le presente en su vida diaria; asimismo, formar estudiantes críticos, reflexivos, colaborativos y responsables que sepan respetarse a sí mismo y que respeten a los demás. Esta formación que debe tener el nuevo ciudadano será el reflejo del compromiso y la calidad del servicio educativo que brinde el maestro como resultado del ejercicio docente, la formación ética y las cualidades morales a lo largo de su carrera como educador dentro de una institución educativa.

1.2.8. Dimensiones del compromiso organizacional docente

El compromiso docente presenta tres dimensiones que pueden darse en mayor o menor intensidad o simultáneamente.

a) Dimensión compromiso ético

Lipovetsky (2000, pág. 20), la ética debe ser flexible y abierta para que pueda atender a las necesidades del individuo, adecuándose a situaciones complejas dentro de una sociedad cambiante y en constante desarrollo. La capacidad del docente debe ser demostrada en todo momento, con una formación sólida en valores y un entusiasmo que inspire lealtad y confianza hacia los estudiantes, quienes deben seguir su ejemplo para ponerlo en práctica dentro de la sociedad donde les toque desarrollarse.

b) Dimensión compromiso con los alumnos

Minaya (2014, p. 89), el docente tendrá bien en claro cuál es su compromiso y responsabilidad que debe asumir en relación a la mejora de los aprendizajes de los alumnos. Su compromiso con la labor que realiza dentro de la institución educativa le permite considerar el contexto particular de cada estudiante para guiarlo por la senda de la verdad y la justicia, cuyos resultados se convierten en logros alcanzados y la satisfacción profesional de la labor que desempeña.

c) Dimensión compromiso social

Esteban (2001, pág. 62), menciona que la educación es un proceso social influenciado por el entorno y la sociedad donde el individuo se desarrolla.

Minaya (2014, p. 94), para el logro de los objetivos que la educación demanda es necesario que el docente esté consciente de la labor que desempeña, demostrando una vocación real como profesional de la educación que le permita enfrentar y superar todos los obstáculos que se le presente en la institución educativa y en el aula de clases para atender a los estudiantes en diversos contextos, considerando que su labor contribuye al bien general, algo que trasciende al individuo.

1.2.9. Fundamentos teóricos del compromiso organizacional docente

a) Desarrollo histórico del compromiso organizacional docente.

Steers (1977), define al Compromiso Organizacional “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”.

Katz y Kahn (1978), señalan al compromiso profesional como la interiorización y la identificación de los trabajadores con los objetivos organizacionales.

b) El enfoque conceptual de compromisos múltiples

Reichers (1985, citado por Varona 1993), señala que de acuerdo con esta perspectiva, el compromiso organizacional puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también en su definición "el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización", tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes.

c) El enfoque conceptual-multidimensional

Varona (1993), menciona que hasta el momento se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término "compromiso organizacional": 1) La perspectiva de intercambio; 2) La

perspectiva psicológica; 3) La perspectiva de atribución. Estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual-multidimensional (Meyer y Allen, en Ramos, 2005).

d) Componentes del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991), en su estudio mencionan la adopción de tres perspectivas diferentes en la conceptualización del término “compromiso organizacional”, las cuales son: componente afectivo, componente de continuidad y componente de normatividad.

▪ Compromiso afectivo.

Para Rivera (2010), es una comunión 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.

▪ Compromiso de continuidad.

Según Ramos (2005), 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. Es decir, 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.

▪ Compromiso normativo.

Bayona, Goñi, & M. (2000), señalan 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.

CAPÍTULO III

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Hipótesis de Investigación

2.1.1. Hipótesis Central: H_c

El Liderazgo Directivo influye significativamente el compromiso organizacional en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.

2.1.2. Hipótesis Alterna: H₁

El Liderazgo Directivo influye significativamente el compromiso afectivo organizacional en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.

El Liderazgo Directivo influye significativamente el compromiso de continuidad organizacional en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.

El Liderazgo Directivo influye significativamente el compromiso normativo organizacional en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.

2.1.3. Hipótesis Nula: H₀

El Liderazgo Directivo **NO** influye significativamente el compromiso organizacional en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.

2.2. Variables

Variable Independiente: Liderazgo directivo

a) Definición conceptual.

Para Valverde (2009), es aquel que debe tener nueve características o competencias: ser referente como persona para sus colaboradores, tener capacidad para motivar y movilizar a sus colaboradores, tener capacidad para fomentar adecuadas relaciones interpersonales, tener capacidad para crear un buen clima organizacional, ser visionario y tiene un pensamiento estratégico, tener excelente comunicación, tener capacidad para encontrar soluciones a los problemas en forma creativa e innovadora, tener capacidad para fomentar y

generar el trabajo en equipo, tener capacidad para adaptarse a los cambios y desafíos y generar el cambio.

b) Definición operacional.

El Liderazgo directivo, estará estructurado a nivel de: Teorías de los estilos de liderazgo, estilos de liderazgo y características del líder.

c) Operacionalización de la Variable

VARIABLE INDEPEN-DIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES
Liderazgo directivo	Liderazgo autocrático	El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes
		El director indica a cada uno de los trabajadores lo que tienen que hacer.
		El director no propicia el trabajo en equipo dentro de la institución educativa
		El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes
		Las normas dentro de la institución educativa son dadas por el director
		El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.
		El director no respeta la opinión de los docentes cuando hay que tomar decisiones.
	Liderazgo democrático	El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes.
		El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.
		El director antes tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia para recoger opiniones.
		El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.
		Centra su atención en las propuestas y pide apoyo para solucionar los problemas dentro de la institución educativa,
		Es tolerante con mis errores y defectos.
		Respalda mis posturas siempre que sean justas y coherentes a todo el equipo de trabajo.
	Liderazgo transformacional	El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades.
		Orienta a los docentes recién llegados a la institución educativa
		Recurre al sentido del humor para indicarme mis equivocaciones.
		Suele ajustar su forma de comportarse a las diversas situaciones y necesidades.
		Expreso mis dudas y desacuerdos sin preocupaciones.
		Facilita el tiempo y los espacios para la reflexión pedagógica sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje.
		El director estimula para desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo.
	Liderazgo laissez faire	Se limita a cumplir con las funciones legalmente estipuladas para su cargo
		Me deja que siga haciendo mi trabajo como siempre.
		Siempre encuentra un culpable en situaciones difíciles.
		Está ausente cuando se le necesita.
		Los docentes son los únicos responsables de la administración del PEI
		No toma las decisiones de forma oportuna y eficaz.
Evita decirme cómo debo hacer las cosas.		

Escala de medición.

Categoría	Cualitativa	Cuantitativa
Liderazgo directivo altamente desarrollado	LDAD	106 - 140
Liderazgo directivo medianamente desarrollado	LDMD	71 - 105
Liderazgo directivo no desarrollado	LDND	36 – 70
Liderazgo directivo altamente no desarrollado	LDAND	00 – 35

a) Operacionalización de la Variable dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE	Dimensiones	INDICADORES
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.
		Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.
		No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.
		No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.
		No me siento integrado plenamente en mi institución educativa.
		Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.
	Compromiso de Continuidad.	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo
		Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.
		Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.
		Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta I.E.
		Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.
		Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.
	Compromiso normativo	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.
		Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.
		Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora.
		Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.
		No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.
		Estoy en deuda con mi institución educativa.

Fuente: Cuestionario de compromiso Organizacional de Meyer y Allen, con la adaptación de Cecilia Ivonne

Escala de medición.

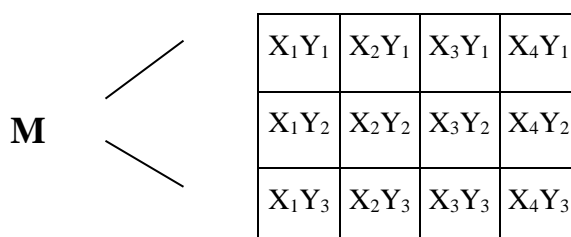
Categoría	Cualitativa	Cuantitativa
Compromiso organizacional de los docentes altamente desarrollado	CODAD	73 - 90
Compromiso organizacional de los docentes desarrollado	CODD	55 – 72
Compromiso organizacional de los docentes Regular	CODR	37 – 54
Compromiso organizacional de los docentes No Desarrollado	CODND	19 – 36
Compromiso organizacional de los docentes Altamente No Desarrollado	CODAND	00 – 18

2.3. Tipo de estudio

Básica – Descriptiva, que corresponde al enfoque cuantitativo, tipo sustantiva y nivel descriptivo correlacional.

2.4. Diseño de estudio

Se planteará una investigación sustantiva, descriptiva correlacional múltiple de corte transversal (Sánchez C. y Reyes M. 2005), puede ser diagramado de la siguiente forma:



Donde:

M = Personal de la Institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín

X: Liderazgo Directivo

X₁: Liderazgo autocrático

X₂: Liderazgo democrático

X₃: Liderazgo transformacional

X₄: Liderazgo laissez faire

Y: Compromiso Organizacional

Y₁: Compromiso afectivo

Y₂: Compromiso de continuidad

Y₃: Compromiso normativo

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

La población estuvo conformada por 50 docentes de la I.E. “Manuel Gonzales Prada” del distrito de Pardo Miguel, San Martín, quienes laboran en el nivel de educación secundaria.

2.5.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por toda la población como objetivo de estudio.

MUESTRA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Docentes	30	20	50
Total	30	20	50

2.6. Método de investigación

Se utilizó el método Cuantitativo Cualitativo. Mediante este método se estudió el problema de investigación describiendo las variables uno y variable dos sin afectar el problema ni manipular alguna variable. Las variables a describir fue la relación que existe entre el liderazgo directoral y el Compromiso organizacional.

2.7. Técnicas e instrumentos de investigación

3.7.1. Técnicas de investigación

La técnica para recolectar datos en el presente fue la entrevista y la observación.

3.7.2. Instrumentos de investigación

El instrumento utilizado fue el cuestionario, escala tipo Likert, con una validez del 0.99 y una confiabilidad probada con el coeficiente Alpha de Cronbach de 0.822.

La validez de la prueba, fue revisada para la presente investigación mediante el análisis de validez de contenido, por el método “JUICIO DE EXPERTOS”, utilizando profesionales con experiencia en el ejercicio de su profesión.

Confiabilidad.

Siegel (1970), considera que el coeficiente de concordancia de Kendall puede ser particularmente útil en estudios de confiabilidad entre jueces o entre pruebas y también tiene aplicaciones en estudios de agrupamientos de variables. El procesamiento de los datos se desarrollará aplicando la fórmula siguiente:

$$W = \frac{s}{\frac{1}{12}(k)^2(N^3 - N)}$$

Donde:

S: Suma de los cuadrados de las desviaciones observadas de la media.

K: Número de jueces.

N: Número de entidades.

$\frac{1}{12}k^2(N^3 - N)$: Máxima suma posible de las desviaciones al cuadrado.

Según el autor, para que la asociación de juicios de los expertos sea

$X^2 = K(N-1)W$ significativa, cuando N es mayor que 7, la expresión de la siguiente fórmula está

aproximadamente distribuida como chi cuadrada con $df = N-1$.

2.8. Métodos de análisis de datos

Todos los datos o resultados obtenidos se procesaran para dar respuesta al problema y a los objetivos de estudio. Vladimiro Samanamud Ríos (2002) recomienda utilizar las siguientes herramientas estadísticas:

- a) La media aritmética, la moda y la desviación estándar que permitirán medir los resultados de la influencia del Liderazgo Directivo en el compromiso organizacional en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.

Media aritmética:

$$\bar{x} = \sum_{i=1}^n \frac{x_i}{n}$$

Desviación Estándar:

$$S = \sqrt{\sum_{i=1}^n \frac{(x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

- b) El coeficiente de Correlación de Pearson se analizará considerando los siguientes parámetros.

Parámetros de correlación	
1	Correlación positiva perfecta
0,76 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
0,51 a 0,75	Correlación positiva considerable
0,11 a 0,50	Correlación positiva media
0,01 a 0;10	Correlación positiva débil
0	No existe correlación
-0,01 a -0;10	Correlación negativa débil
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,76 a -0,99	Correlación negativa muy fuerte
-1	Correlación negativa perfecta

- c) Para la comprobación de hipótesis, se determinará si el coeficiente de correlación es significativo, considerando el 5% de significancia con $n - 2$ grados de libertad, a través de la fórmula siguiente:

$$S_r = \sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}$$

En consecuencia, dado un cierto coeficiente de correlación γ_{xy} obtenido en una determinada muestra se tratará de comprobar si dicho coeficiente es posible que se encuentre dentro de la distribución muestral especificada por la hipótesis nula. A efectos prácticos, se calculará el número de desviaciones tipo que se encuentra el coeficiente obtenido del centro de la distribución, según la fórmula conocida:

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}}$$

d) Se comparará el valor obtenido con el existente en las tablas para un cierto nivel de significación $N-2$ grados de libertad $t_{\alpha, n-2}$ que como se sabe, marca el límite (baja probabilidad de ocurrencia, según la hipótesis nula) de pertenencia de un cierto coeficiente γ_{xy} a la distribución muestra de correlaciones procedentes de una población con $\gamma_{xy} = 0$. De esta forma si:

$t > t_{\alpha, n-2}$. Se rechazará la hipótesis nula. La correlación obtenida no procede de una población cuyo valor $\gamma_{xy} = 0$ Por tanto las variables están relacionadas.

$t \leq t_{\alpha, n-2}$. Se aceptará la hipótesis nula. La correlación obtenida procede de una población cuyo valor $\gamma_{xy} = 0$ Por tanto las variables no están relacionadas.

Los datos recolectados siguieron el siguiente tratamiento estadístico:

a. Hipótesis Estadística:

$H_0 : \rho = 0$ El Liderazgo Directivo no influye significativamente en el Compromiso Organizacional de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.

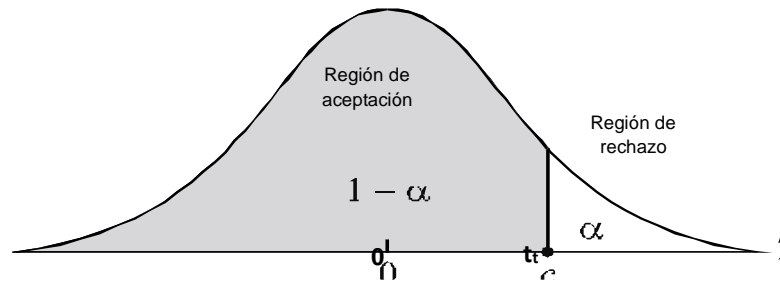
$H_1 : \rho > 0$ El Liderazgo Directivo influye significativamente en el Compromiso Organizacional de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.

Donde:

ρ : Es el grado de influencia que existe entre el Liderazgo Directivo y el Compromiso Organizacional de los docentes.

b. Se estableció un nivel de confianza para la investigación del 95%, es decir un error estadístico del 5% (α).

- c. La hipótesis fue contrastada mediante el estadístico de prueba correspondiente a la distribución t – Student y para la utilización de este estadístico se calculó el coeficiente de correlación de Pearson. La prueba t fue unilateral derecho tal como se muestra en la curva de Gauss.



Cuya fórmula es la siguiente:

$$t_c = \gamma_s \sqrt{\frac{n-2}{1-\gamma_s^2}} \quad \text{Con (n-2) grados de libertad,}$$

Donde:

- t_c : Valor calculado, producto de desarrollar la fórmula t de Student.
- n: Tamaño de muestra.
- γ_s : Correlación entre el Liderazgo Directivo y el Compromiso Organizacional de los docentes.

Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, mediante la siguiente fórmula:

$$\gamma_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

- d. Se analizó el coeficiente de correlación de Pearson, mediante los siguientes niveles criterios:

NIVELES CRITERIALES	ESTIMACIÓN
Correlación negativa perfecta	- 1.00
Correlación negativa muy fuerte	- 0.90
Correlación negativa considerable	- 0.75
Correlación negativa media	- 0.50
Correlación negativa débil	- 0.10
No existe correlación alguna entre variables	0.00
Correlación positiva débil	+ 0.10
Correlación positiva media	+ 0.50
Correlación positiva considerable	+0.75
Correlación positiva muy fuerte	+0.90
Correlación positiva perfecta	+1.00

e. La hipótesis se verificó según las condiciones del valor “p” de la prueba t-Student:

Si el valor de “p” es menor que el 5% ($p < 0.05$) entonces se acepta H_1 .

Si el valor de “p” es mayor que el 5% ($p > 0.05$) entonces se acepta H_0 .

f. La variable “Liderazgo Directivo” y “Compromiso Organizacional de los docentes”, se codificó de la siguiente manera:

Liderazgo Directivo		Compromiso Organizacional de los Docentes	
Nada de acuerdo	1	Totalmente en desacuerdo	1
Poco de acuerdo	2	En desacuerdo	2
Medianamente de acuerdo	3	Indeciso	3
Bastante de acuerdo	4	De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5	Totalmente de acuerdo	5

g. La variable “Liderazgo Directivo” y dimensiones fue categorizada a través de la escala de Likert, construyendo sus parámetros respectivos:

Liderazgo Directivo	Escala de medición
Liderazgo Directivo Altamente No Desarrollada	[28-49]
Liderazgo Directivo Desarrollada	[50-72]
Liderazgo Directivo Medianamente Desarrollada	[73-95]
Liderazgo Directivo Desarrollada	[96-118]
Liderazgo Directivo Altamente Desarrollada	[119-140]

Liderazgo Autocrático	Liderazgo Democrático	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Liberal
[7-12]	[7-12]	[7-12]	[7-12]
[13-18]	[13-18]	[13-18]	[13-18]
[19-24]	[19-24]	[19-24]	[19-24]
[25-30]	[25-30]	[25-30]	[25-30]
[31-35]	[31-35]	[31-35]	[31-35]

- h. La variable “Compromiso Organizacional de los Docentes” y dimensiones fue categorizada a través de la escala de Likert, construyendo sus parámetros respectivos.

Compromiso Organizacional de los Docentes	Escala de medición
Compromiso Organizacional de los Docentes Altamente No Desarrollada	[18-31]
Compromiso Organizacional de los Docentes Desarrollada	[32-46]
Compromiso Organizacional de los Docentes Medianamente Desarrollada	[47-61]
Compromiso Organizacional de los Docentes Desarrollada	[62-76]
Compromiso Organizacional de los Docentes Altamente Desarrollada	[77-90]

Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
[6-10]	[6-10]	[6-10]
[11-15]	[11-15]	[11-15]
[16-20]	[16-20]	[16-20]
[21-25]	[21-25]	[21-25]
[26-30]	[26-30]	[26-30]

- i. Los datos fueron presentados en tablas y figuras estadísticas construidas según estándares establecidos para la investigación (VASQUEZ, 2003).
- j. El procesamiento de los datos se hizo en forma electrónica mediante el Software SPSS v23.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados y discusión

Tabla 1

Liderazgo directivo que se identifica en la Institución Educativa “Manuel Gonzáles Prada”- Naranjos 2017, según dimensiones

	Nada de acuerdo = 1	Poco de acuerdo = 2 = 4	Medianamente de acuerdo = 3		Bastante de acuerdo = 5					
			Totalmente de acuerdo = 5		3	4	5			
	n = 50					1	2	3	4	5
						%	%	%	%	%
Liderazgo Autocrático										
1.	El director toma decisiones sin consultar con los docentes, PPF y estudiantes.					56	14	12	12	6
2.	El director indica a cada uno de los trabajadores lo que tienen que hacer.					28	28	6	22	16
3.	El director no propicia el trabajo en equipo dentro de la IIEE.					60	14	4	14	8
4.	El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes.					16	16	14	32	22
5.	Las normas dentro de la IIEE son dadas por el director.					54	12	12	10	12
6.	El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.					36	22	14	22	6
7.	El director no respeta la opinión de los docentes cuando hay que tomar decisiones.					66	10	10	8	6
Liderazgo Democrático										
8.	El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes.					2	2	20	36	40
9.	El director tienen en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente de los PPF y estudiantes.					0	2	20	40	38
10.	El director antes de tomar una decisión hace participar a docentes y PPF para recoger opiniones.					2	4	18	40	36
11.	El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.					0	4	14	46	36
12.	Centra su atención en las propuestas y pide apoyo para solucionar los problemas dentro de la IIEE.					0	4	10	50	36
13.	Es tolerante con mis errores y defectos.					4	6	26	34	30
14.	Respalda mis posturas siempre que sean justas y coherentes a todo el equipo de trabajo.					0	4	12	52	32
Liderazgo Transformacional										
15.	El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades.					2	4	6	40	48
16.	Orienta a los docentes recién llegados a la IIEE.					0	0	14	50	36
17.	Recurre al sentido del humor para indicarme mis equivocaciones.					2	6	28	34	30
18.	Suele ajustar su forma de comportarse a las diversas situaciones y necesidades.					2	4	22	58	14
19.	Expreso mis dudas y desacuerdos sin preocupaciones.					4	6	20	40	30
20.	Facilita el tiempo y los espacios para la reflexión pedagógica sobre los procesos de E-A.					0	8	6	46	40
21.	El director estimula para desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo.					0	6	8	50	36
Liderazgo Liberal o Laissez Fairel										
22.	Se limita a cumplir con las funciones legalmente estipuladas para su cargo.					28	32	12	20	8
23.	Me deja que siga haciendo mi trabajo como siempre.					18	32	24	16	10
24.	Siempre encuentra un culpable en situaciones difíciles.					46	30	14	8	2
25.	Está ausente cuando se le necesita.					50	26	10	12	2
26.	Los docentes son los únicos responsables de la administración del PEI.					60	22	8	4	6
27.	No toma las decisiones de forma oportuna y eficaz.					52	28	8	10	2
28.	Evita decirme cómo debo hacer las cosas.					52	18	14	12	4

Fuente: Aplicación del cuestionario “Liderazgo Directivo” noviembre 2017.

Según la tabla 1, se aprecia que los docentes no están de acuerdo que el director tome decisiones sin consultar con los docentes, PPF y estudiantes en 56%, que indica a cada uno de los trabajadores lo que tienen que hacer en 28%, que no propicia el trabajo en equipo dentro de la IIEE en 60%, que las normas dentro de la IIEE son dadas por el director en 54%, que exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra en 36% y que no respete la opinión de los docentes cuando hay que tomar decisiones en 66%. Por tanto, el director no es un líder autocrático que concentre poder y decisión en los docentes.

Los docentes están bastante de acuerdo que el director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente de los PPF y estudiantes en 40%, que antes de tomar una decisión hace participar a docentes y PPF para recoger opiniones en 40%, que escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones en 46%, que Centra su atención en las propuestas y pide apoyo para solucionar los problemas dentro de la IIEE en 50%, que es tolerante con mis errores y defectos en 34% y que respalda mis posturas siempre que sean justas y coherentes a todo el equipo de trabajo en 52%. Por tanto, el director es democrático que consulta las ideas y opiniones a los docentes.

Los docentes están bastante de acuerdo que el director orienta a los docentes recién llegados a la IIEE en 50%, que recurre al sentido del humor para indicarme mis equivocaciones en 34%, que suele ajustar su forma de comportarse a las diversas situaciones y necesidades en 58%, que expresa sus dudas y desacuerdos sin preocupaciones en 40%, que Facilita el tiempo y los espacios para la reflexión pedagógica sobre los procesos de E-A en 46% y que estimula para desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo en 50%. Por tanto, el director interactúa con los docentes por motivación extrínseca e intrínseca.

Los docentes están en nada de acuerdo que el director siempre encuentra un culpable en situaciones difíciles en 46%, que esté ausente cuando se le necesita en 50%, que los docentes son los únicos responsables de la administración del PEI en 60%, que no tome las decisiones de forma oportuna y eficaz en 52% y que evita decirme cómo debo hacer las cosas en 52%. Así también están poco de acuerdo con la manifestación que se limita a cumplir con las funciones legalmente estipuladas para su cargo en un 32%. Por tanto, el director mantiene una autoridad sobre los docentes, pero no de forma autoritaria y no deja que actúen en forma liberada participando en la toma de decisiones.

Tabla 2

Compromiso organizacional que se tiene en la Institución Educativa “Manuel González Prada”- Naranjos 2017, según dimensiones

	Totalmente en desacuerdo = 1	En desacuerdo = 2	Indeciso = 3	De acuerdo = 4			
	Totalmente de acuerdo = 5						
	n = 50		1	2	3	4	5
Compromiso afectivo			%	%	%	%	%
1.	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta IIEE.	4	8	24	38	26	
2.	Realmente siento como si los problemas de la IIEE fueran míos.	2	8	4	58	28	
3.	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi IIEE.	0	10	14	46	30	
4.	No me siento ligado emocionalmente a mi IIEE.	0	14	10	42	34	
5.	No me siento integrado plenamente en mi IIEE.	2	10	8	36	44	
6.	Esta IIEE significa personalmente mucho para mí.	0	6	6	30	58	
Compromiso de continuidad			%	%	%	%	%
7.	Hoy permanecer en esta IIEE es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	12	20	6	50	12	
8.	Sería duro para mí dejar esta IIEE inclusive si lo quisiera.	4	20	16	40	20	
9.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi IIEE en estos momentos.	4	20	14	34	28	
10.	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de esta IIEE.	16	40	18	20	6	
11.	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta IIEE podría haber considerado trabajar en otro sitio.	8	44	12	28	8	
12.	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta IIEE es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	10	46	22	20	2	
Compromiso normativo			%	%	%	%	%
13.	No siento obligación alguna de pertenecer en esta IIEE.	6	18	10	44	22	
14.	Aún si fuera por mi beneficio siento que no estaría bien dejar mi IIEE ahora.	6	12	18	46	18	
15.	Me sentiría culpable si cancelo mi contrato de trabajo para dejar mi IIEE ahora.	8	14	12	48	18	
16.	Esta IIEE se merece toda mi lealtad y respeto a sus normas.	0	0	8	30	62	
17.	No abandonaré mi IIEE en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	8	20	2	44	26	
18.	Tengo un acuerdo de trabajo con mi IIEE y debo cumplirlo por respeto y lealtad.	2	2	4	34	58	

Fuente: Aplicación del cuestionario “Compromiso Organizacional” noviembre 2017.

Según la tabla 2, se aprecia que los docentes están de acuerdo que serían felices si trabajaran el resto de su vida en la IIEE en 38%, que se sienten como si los problemas de la IIEE fueran suyos en 58%, que no experimentan un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la IIEE en 46%, que no se sienten ligados emocionalmente a la IIEE en 42%, y están totalmente de acuerdo que no se sienten integrados plenamente en la IIEE en 44 y 58% manifiesta que la IIEE significa personalmente mucho para ellos. Por tanto, en los docentes existe un fuerte sentido de pertenencia en la organización y expresan emociones y sentimientos favorables hacia la Institución Educativa.

Los docentes manifiestan estar de acuerdo que permanecer en la IIEE es más por necesidad que por deseo en 50%, que le sería duro dejar la IIEE inclusive aún si lo quisiera en 40%, que gran parte de su vida se afectarían si decidieran salir de la IIEE en estos momentos en 34%. Así también están en desacuerdo frente a que sienten como si tuvieran muy pocas opciones de trabajo como para pensar en salir de la IIEE en 40%, que si no hubiera dado tanto de sí mismo en la IIEE podría estar trabajando en otro lugar en 44% y que una de las pocas consecuencias negativas de dejar la IIEE es la inseguridad que representan otras alternativas disponibles en 46%. Por tanto, los docentes muestran un apego hacia la Institución Educativa, implicando que no están preparados para dejarla.

Los docentes manifiestan estar de acuerdo que no se sienten obligados de pertenecer a la IIEE en 44%, que aún si fuera por mi beneficio siento que no estaría bien dejar mi IIEE en 46%, que me sentiría culpable si cancelo mi contrato de trabajo para dejar la IIEE en 48% y que no abandonaría la IIEE en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella en 44%. Así también están en totalmente de acuerdo que la IIEE se merece toda la lealtad y respeto a sus normas en 62% y que se tiene un acuerdo de trabajo con la IIEE y debo cumplirlo por respeto y lealtad en 58%. Por tanto, los docentes desarrollan un fuerte sentimiento, lealtad, respeto y respeto por la Institución Educativa.

Tabla 3

Relación entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional en la Institución Educativa “Manuel Gonzáles Prada”- Naranjos 2017

Liderazgo Directivo	Compromiso Organizacional Docente											
	CODAND		CODND		CODMD		CODD		CODAD		Total	
	[18-31]		[32-46]		[47-61]		[62-76]		[77-90]			
$\bar{x} \pm s = 87.6 \pm 14.4$	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
LDAND [28-49]	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
LDND [50-72]	0	0	2	4	2	4	0	0	0	0	4	8
LDMD [73-95]	0	0	0	0	25	50	7	14	0	0	32	64
LDD [96-118]	0	0	0	0	3	6	8	16	0	0	11	22
LDAD [119-140]	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0	2	4
Total	0	0	3	6	30	60	17	34	0	0	50	100
$\gamma = 0.7505$	$\gamma^2 = 56.32\%$				p=0.000				$\bar{x} \pm s = 58.7 \pm 8.2$			

Liderazgo Directivo	Compromiso Afectivo Organizacional Docente											
	CAODAND		CAODND		CAODMD		CAODD		CAODAD		Total	
	[6-10]		[11-15]		[16-20]		[21-25]		[26-30]			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
LDAND [28-49]	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
LDND [50-72]	0	0	3	6	1	2	0	0	0	0	4	8
LDMD [73-95]	0	0	6	12	24	48	2	4	0	0	32	64
LDD [96-118]	0	0	0	0	6	12	5	10	0	0	11	22
LDAD [119-140]	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0	2	4
Total	1	2	9	18	31	62	9	18	0	0	50	100
$\gamma = 0.7268$	$\gamma^2 = 52.82\%$				p=0.000				$\bar{x} \pm s = 18.1 \pm 3.3$			

Liderazgo Directivo	Compromiso de continuidad Organizacional Docente											
	CCODAND		CCODND		CCODMD		CCODD		CCODAD		Total	
	[6-10]		[11-15]		[16-20]		[21-25]		[26-30]			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
LDAND [28-49]	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
LDND [50-72]	0	0	4	8	0	0	0	0	0	0	4	8
LDMD [73-95]	0	0	7	14	18	36	6	12	1	2	32	64
LDD [96-118]	1	2	0	0	4	8	6	12	0	0	11	22
LDAD [119-140]	0	0	0	0	0	0	1	2	1	2	2	4
Total	1	2	12	24	22	44	13	26	2	4	50	100
$\gamma = 0.5190$	$\gamma^2 = 26.93\%$				p=0.000				$\bar{x} \pm s = 18.5 \pm 4.1$			

Liderazgo Directivo	Compromiso Normativo Organizacional Docente											
	CNODAND		CNODND		CNODMD		CNODD		CNODAD		Total	
	[6-10]		[11-15]		[16-20]		[21-25]		[26-30]			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
LDAND [28-49]	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2
LDND [50-72]	0	0	0	0	4	8	0	0	0	0	4	8
LDMD [73-95]	0	0	2	4	5	10	23	46	2	4	32	64
LDD [96-118]	0	0	0	0	1	2	5	10	5	10	11	22
LDAD [119-140]	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0	2	4
Total	0	0	2	4	11	22	30	60	7	14	50	100
$\gamma = 0.5256$	$\gamma^2 = 27.62\%$				p=0.000				$\bar{x} \pm s = 22.1 \pm 3.1$			

Fuente: Aplicación del cuestionario “Autoestima en la infancia” y Acta consolidada de evaluación integral.

Según la tabla 3, se aprecia que el 50% de los docentes manifiestan que el liderazgo directivo y el compromiso organizacional son medianamente desarrollados, el 16% desarrollado y el 4% no desarrollado.

Así también el puntaje promedio de liderazgo directivo es de 87.6 con una variación de ± 14.4 y el puntaje promedio del compromiso organizacional docente es 58.7 con una variación de ± 8.2 .

Presentando un coeficiente de correlación positiva considerable ($\gamma = 0.7505$), siendo explicada por el 56.32% del nivel de liderazgo directivo sobre el compromiso organizacional docente, evidenciándose con el valor de p ($p=0.000$) que es menor al 5%. Por tanto, se prueba que el liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso organizacional docente de la Institución Educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos-San Martín.

El 48% de los docentes manifiestan que el liderazgo directivo y el compromiso afectivo organizacional son medianamente desarrollados, el 10% desarrollada y el 6% no desarrollados.

Así también el puntaje promedio del compromiso afectivo organizacional docente es 18.1 con una variación de ± 3.3 , siendo éste medianamente desarrollado.

Presentando un coeficiente de correlación positiva considerable ($\gamma = 0.7268$), siendo explicada por el 52.82% del nivel de liderazgo directivo sobre el compromiso afectivo organizacional docente, evidenciándose con el valor de p ($p=0.000$) que es menor al 5%. Por tanto, se prueba que el liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso afectivo organizacional docente de la Institución Educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos-San Martín.

El 36% de los docentes manifiestan que el liderazgo directivo y el compromiso de continuidad organizacional docente son medianamente desarrollados, el 12% desarrollado, el 2% altamente desarrollado y el 14% un liderazgo medianamente desarrollado y un compromiso de continuidad no desarrollado.

Así también el puntaje promedio del compromiso de continuidad organizacional docente es 18.5 con una variación de ± 4.1 , siendo éste medianamente desarrollado, presentando un coeficiente de correlación positiva media ($\gamma = 0.5190$), siendo explicada sólo por el

26.93% del nivel de liderazgo directivo sobre el compromiso de continuidad organizacional docente, evidenciándose con el valor de p ($p=0.000$) que es menor al 5%. Por tanto, se prueba que el liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso de continuidad organizacional docente de la Institución Educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos-San Martín.

El 46% de los docentes manifiestan que el liderazgo directivo es medianamente desarrollado y el compromiso normativo organizacional docente es desarrollado, el 10% medianamente desarrollado y el 10% un liderazgo desarrollado y un compromiso normativo altamente desarrollado; así también el puntaje promedio del compromiso normativo organizacional docente es 22.1 con una variación de ± 3.1 , siendo éste desarrollado, presentando un coeficiente de correlación positiva media ($\gamma = 0.5256$), siendo explicada sólo por el 27.62% del nivel de liderazgo directivo sobre el compromiso normativo organizacional docente, evidenciándose con el valor de p ($p=0.000$) que es menor al 5%. Por tanto, se prueba que el liderazgo directivo influye significativamente en el compromiso normativo organizacional docente de la Institución Educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos-San Martín.

CONCLUSIONES

Al término de contrastar nuestros hallazgos con la literatura consultada se arriba a las siguientes conclusiones:

1. El liderazgo directivo, según la teoría de Bass y Avolio y el Modelo de Rango Total, en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017, es medianamente desarrollado y corresponde predominantemente al liderazgo democrático y transformacional.
2. El nivel de Compromiso organizacional, según la teoría de Meyer y Allen en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017, es medianamente desarrollado y predominantemente con compromiso afectivo y normativo.
3. 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.
4. Existe una relación positiva considerable ($p = 0.750$) entre el liderazgo directivo con el compromiso organizacional en las dimensiones afectivo, continuidad y normativo en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.

RECOMENDACIONES

Entre ellas podemos plantear las siguientes:

1. Que a partir de los resultados obtenidos durante la presente investigación no pueden ser generalizados a todas las instituciones educativas de esta parte del Alto mayo o la Región San Martín, por tratarse de una muestra pequeña; por tanto, es necesario la ampliación de la investigación teniendo en cuenta una población más numerosa para poder extraer una muestra representativa, que permita tener una mayor certeza en cuanto a los resultados obtenidos.
2. Ejecutar jornadas de capacitación en temas relacionados al liderazgo directivo y el compromiso de los docentes con la organización escolar, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales y laborales, haciendo más productivo su trabajo, en beneficio de los usuarios y la población en general.
3. El liderazgo directivo orientado al compromiso organizacional debe ser implementado en todos los trabajadores de la institución educativa, esto favorece el buen desempeño laboral, sobre todo, en los docentes que tienen poca experiencia en la práctica pedagógica o el trabajo dentro de una organización.
4. Promover una educación integral e integradora entre todas las personas, respetando su identidad cultural, realizando acciones que promuevan el desarrollo de la productividad y la calidad de vida de todos los miembros de la organización escolar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, V.V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Universidad de Alcalá. Alcalá De Henares. Madrid. España.
- Allport, G. W. (1950). *Is the concept of self-necessary?* New York: Wiley. En C. Gordon y K. J. Gergen (eds.). *The self in social interactions* (págs. 21-25).
- Angulo R., J. (2011). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Tesis de Magíster. Lima-Perú.
- Arias, F. (1991). *Administración de recursos humanos*. México: Edit. Trillas.
- Barraza, A y Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35.
- Bass, B. (1985). *Liderazgo y comportamiento en función a las expectativas*. México: Interamericana.
- Bass, B. (1998). “*Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*”. En: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13.
- Bayona, C.; Goñi, S. y Madorrán, C. (2000). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*. Documentos de trabajo de la Universidad Pública de Navarra.
- Bergman, M.E. (2006). “*The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda*”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, No. 5, pp. 645-663.
- Blanchard, K. (2000). *El Ejecutivo al minuto en forma*. Barcelona: Mac Graw-Hil.
- Campos, Lily (2012). *Estilo De Liderazgo Directivo Y Clima Organizacional En Una Institución Educativa Del Distrito De Ventanilla – Región Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Perú.
- Cardona, P. (2000). “*El liderazgo relacional*”; en D. Melé (Coord), *Raíces éticas del liderazgo*, Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra.
- Castañeda R. A. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño (Orígenes, concepto, elementos y características)*. Tesis de Grado de Doctorado, (Universidad Juárez del Estado de Durango México.

- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato, Idalberto (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Ciscar, C y Uría, M^a E. (1986). *Organización escolar y acción directiva*. Editorial Narcea, Madrid. España.
- Diccionario de la Ciencia de la Conducta (1956). *Ciencias de la Conducta*. Madrid. España. Calpe.
- Diccionario de la Lengua Española (2014). Real Academia Española (RAE). 23^o Edición, Madrid: España.
- Esteban, F. (2001). *El contrato moral del docente en Programa de Educación en Valores*. Instituto de Ciencias de la Educación, Barcelona. España.
- Ganga, F. y Saez, C. (2008). *Estilos de liderazgo en honorables diputados*. Congreso Nacional de Chile. Revista: Espacio Abierto, vol. 17, núm. 1, enero-marzo, 2008, pp. 53-72 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
- Gómez, R.A. (2008), *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Pensamiento & Gestión.24, junio: 157–194,
- González, T.F y Guillén, M. (2008). *Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment*. *Journal of Business Ethics*, vol.78, n° 3, pp. 401-414.
- Ivancevich, John (1996). *Gestión, calidad y competitividad*. Impreso por MC GRAW HILL-65 ISBN 10: 8448108485 ISBN 13: 9788448108489. España.
- Katz, D. y Kahn, R. (1978). *The taking of organizational roles*. 2^o Ed. University of Michigan. New York: John Wiley & Sons. USA. 1978.
- Lagomarsino, R. (2003). *Compromiso organizacional*. Revista de Antiguos Alumnos, año VI, núm. 2, Universidad de Navarra, pp. 79-83.
- Lipovetsky, G. (2000). *El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*. Editorial Anagrama. 5^a edición. Barcelona. España.
- Loza, A., Estéfani, M. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los Docentes de la institución educativa particular “simón bolívar” de la ciudad de Tarapoto*. Universidad San Martín de Porras. Lima Perú.

- Lozado, L. (2013). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*. Revista de Educación, vol. 8, núm. 2, julio-diciembre, 2013, pp. 192-206. Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca, Ecuador.
- Lussier, R. y Achua, C. (2005). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. 2ª edición, México: Thomson. p. 359, 362.
- Marín M. (2003). *Relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. Tesis para optar el título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Martínez, A. (2001). *El liderazgo en el proceso del centro educativo y el clima institucional*. Tesis de la Universidad San Martín de Porres. Lima. Perú.
- Mejía, E. (2004). *Caracterización de los estilos de liderazgo en algunas ONG ambientales en Antioquia*. En: revista DYNA. No. 143, pp. 13-23. Noviembre de 2004. Medellín. Colombia.
- Meyer, J & Allen, N. (1991). *A Three-Component Model Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.
- Minaya, C.M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011*. Lima – Perú.
- Montoya, E. M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. Universidad De Ciencias Aplicadas. Lima. Perú.
- Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1979). *The measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior, N° 14, pp. 224-247.
- Murillo, F. (2010). *Liderazgo escolar para la Inclusión y la Justicia Social*. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, 4 (1), pp. 169-186.
- Orozco, E. (2006). *Las 7 SS del liderazgo resonante. Los liderazgos resonante y disonante*. Madrid. España.
- Oxer, Sérgio (2002). *El Clima Organizacional Y El Liderazgo*. Revista Amanhã Economia & Negócio. (Porto Alegre) Edição 176, abril 2002. 4.
- Padilla, D. (2005). *Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego*. Tesis inédita de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú.

- Palma S. (2000). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Revista de Investigación en Psicología Vol. III, N° 1. UNMSM. Lima, Perú.
- Quintanar, T. (2005). *Factores motivacionales en los trabajadores a nivel de piso en un centro comercial ubicado en Pachuca México*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del estado de Hidalgo-México.
- Real Academia Española (2006): *Ortografía de la Lengua Española*. Madrid: España. Real Academia Española © Todos los derechos reservados.
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de Colima*. (Tesis de maestría. Universidad de Colima. Colombia)
- Rivera, C.O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.
- Robbins, S.P. (1999). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S. A., México, 795 pp.
- Sánchez, E. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. Universidad de Granada. España.
- Saucó H. F. (2014). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en los Docentes de las instituciones educativas adventistas De la misión ecuatoriana del sur, 2014*. Universidad Peruana Unión. Lima. Perú.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedentes y resultados del Compromiso organizacional*. En: Administrative Science Quarterly, 22, 46-56. Artículo publicado en el Journal of Business and Management Sciences. 2013; 1(2):18-22.
- Valverde, R. (2009). *Liderazgo directivo: Una necesidad por satisfacer en la escuela pública peruana*. UNMSM. Lima. Perú
- Vargas, I. (2012). *Teorías esenciales del liderazgo*. Revista Electrónica. Educare Vol. XIV, N° 1, Enero-Junio 2012. Costa Rica.
- Varona, F. (1993). *Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional*. Revista Diálogos de la comunicación. N° 35, pp. 68-77.
- Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz, (2006). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca*. Veracruz. México.

Wolman, Benjamín B. (1984). *Diccionario de Ciencias de la conducta*. 4ª edición. Ed. Trillas. México. Páginas: 396 - Vols.: 1.

Webgrafía

Pérez P., Julián y Gardey, Ana. Artículo publicado en el 2008. Actualizado: 2012.

Definición de: Concepto de democracia (<http://definicion.de/democracia/>)

Pérez P., Julián y Gardey, Ana. Artículo publicado en el 2011. Actualizado: 2014.

Definición de dimensión (<http://definicion.de/dimension/>).

ANEXOS



ANEXO N° 1

Matriz de consistencia del proyecto de tesis



TITULO: 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.

Realidad problemática	Formulación del Problema	Justificación	Objetivos: General y específicos	Hipótesis	Variables	Metodología													
En el mundo actual, el éxito o el fracaso de una empresa dependen de la capacidad de liderazgo que ejerce el responsable de la dirección de la mencionada empresa. En educación, comparando a la Institución Educativa como una empresa que brinda servicios, su éxito o fracaso dependerá de la capacidad de liderazgo que ejerza el Director	Teniendo en cuenta la importancia del Liderazgo del Director para tener un compromiso organizacional, planteo el siguiente problema de estudio: ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en el compromiso organizacional de la I. E. “Manuel Gonzales Prada” de	Este problema de estudio se justifica por su relevancia, considerando que se trata de una realidad organizacional educativa que evidencia claramente problemas de gestión en el logro de resultados a nivel de liderazgo y compromiso organizacional El estudio teórico práctico	General: Determinar la influencia del liderazgo directivo en el compromiso organizacional de la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017. Específicos: a) Identificar el liderazgo directivo, según la teoría de Bass y Avolio y el Modelo de Rango Total a nivel de	Hipótesis Alterna: Si aplicamos el Liderazgo Directivo, entonces se fortalecerá significativamente el compromiso organizacional en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017. Hipótesis Nula: Si aplicamos el Liderazgo Directivo, entonces NO se fortalecerá significativamente	Variable Independiente: (VI) Liderazgo Directivo Dimensiones: a) Liderazgo autocrático: Indicadores: - El director toma decisiones, sin consultar a nadie. - El director da órdenes a los trabajadores. - El director no propicia el trabajo en equipo dentro de la I.E. - Las normas dentro de la institución educativa son dadas por el director - El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra. b) Liderazgo democrático: Indicadores: - Pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes. - Tiene en cuenta las propuestas de	a) Tipo de Investigación: Básica - Descriptiva b) Nivel de Investigación: Descriptivo correlacional c) Diseño de Investigación: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td rowspan="3" style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">M</td> <td>X₁Y₁</td> <td>X₂Y₁</td> <td>X₃Y₁</td> <td>X₄Y₁</td> </tr> <tr> <td>X₁Y₂</td> <td>X₂Y₂</td> <td>X₃Y₂</td> <td>X₄Y₂</td> </tr> <tr> <td>X₁Y₃</td> <td>X₂Y₃</td> <td>X₃Y₃</td> <td>X₄Y₃</td> </tr> </table> Dónde:	M	X ₁ Y ₁	X ₂ Y ₁	X ₃ Y ₁	X ₄ Y ₁	X ₁ Y ₂	X ₂ Y ₂	X ₃ Y ₂	X ₄ Y ₂	X ₁ Y ₃	X ₂ Y ₃	X ₃ Y ₃	X ₄ Y ₃
M	X ₁ Y ₁	X ₂ Y ₁	X ₃ Y ₁	X ₄ Y ₁															
	X ₁ Y ₂	X ₂ Y ₂	X ₃ Y ₂	X ₄ Y ₂															
	X ₁ Y ₃	X ₂ Y ₃	X ₃ Y ₃	X ₄ Y ₃															

<p>y el Compromiso Organizacional de los trabajadores que impere durante el periodo de funcionamiento. En una sociedad como la nuestra, la Institución Educativa es una organización compuesta por agentes, que en estos últimos años viene adaptándose al cambio que la sociedad moderna lo determina. Dentro de este nuevo concepto, es clave el liderazgo del director para propiciar un buen compromiso organizacional; puesto que, en todas las instituciones educativas, donde no hay un marcado liderazgo del</p>	<p>Naranjos – San Martín, en el 2017?</p>	<p>se ubica como un tema de vital importancia en el proceso de gestión de la institución educativa, a fin de lograr un nivel competitivo dentro de las instituciones educativas del país y la región.</p> <p>Los resultados de este trabajo tendrán como fin diseñar estrategias adecuadas que el Director como líder de la institución educativa, tendrá que aplicar para lograr un compromiso organizacional adecuado dentro de la institución educativa, optimizando</p>	<p>liderazgo autocrático, democrático, transformacion al y Laissez faire.</p> <p>b) Analizar el nivel de Compromiso organizacional, según la teoría de Meyer y Allen en las dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.</p> <p>c) Establecer la relación entre el liderazgo directivo con el compromiso organizacional</p>	<p>el compromiso organizacional en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.</p>	<p>trabajo sugeridas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toma decisiones en base a opiniones de docentes y PP.FF. - Pide apoyo para solucionar los problemas dentro de la I.E. - Respalda mis posturas siempre que sean justas y coherentes a todo el equipo de trabajo. <p>c) Liderazgo transformacional Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades. - Orienta a los docentes recién llegados a la institución educativa - Recurre al sentido del humor para indicarme mis equivocaciones. - Suele ajustar su forma de comportarse a las diversas situaciones y necesidades. - Expreso mis dudas y desacuerdos sin preocupaciones. - Facilita el tiempo y los espacios para la reflexión pedagógica sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje. - El director estimula para desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo. <p>d) Liderazgo Laissez Faire Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se limita a cumplir con las 	<p>M = Personal de la Institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín</p> <p>X: Liderazgo Directivo</p> <p>X₁: Liderazgo autocrático X₂: Liderazgo democrático X₃: Liderazgo transformacional X₄: Liderazgo Laissez faire</p> <p>Y: Compromiso Organizacional</p> <p>Y₁: Compromiso afectivo Y₂: Compromiso de continuidad Y₃: Compromiso normativo</p> <p>Población:</p> <p>Docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Pardo Miguel.</p> <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50 docentes <table border="1" data-bbox="1608 1257 2094 1388"> <thead> <tr> <th>MUESTRA</th> <th>OMBRES</th> <th>MUJERES</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Docentes</td> <td>30</td> <td>20</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>30</td> <td>20</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	MUESTRA	OMBRES	MUJERES	TOTAL	Docentes	30	20	50	Total	30	20	50
MUESTRA	OMBRES	MUJERES	TOTAL															
Docentes	30	20	50															
Total	30	20	50															

<p>Director, el compromiso organizacional es nulo y muchas veces, se torna en caos, afectando a toda la comunidad educativa.</p> <p>En conclusión: el liderazgo del director permitirá que los trabajadores comprometan con la organización donde laboran, alcanzando metas y objetivos comunes.</p>		<p>niveles de calidad en el servicio educativo; así mismo, permitirán establecer una relación entre el liderazgo directivo vinculado al compromiso organizacional dentro de una institución educativa.</p>	<p>en la institución educativa “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, durante el 2017.</p>		<p>funciones legalmente estipuladas para su cargo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Me deja que siga haciendo mi trabajo como siempre. - Siempre encuentra un culpable en situaciones difíciles. - Está ausente cuando se le necesita. - Los docentes son los únicos responsables de la administración del PEI - No toma las decisiones de forma oportuna y eficaz. - Evita decirme cómo debo hacer las cosas. <p>Variable Dependiente: (VD) Compromiso Organizacional <u>Dimensiones:</u> a) Compromiso afectivo <u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución. - En esta institución me siento como en familia. - Estoy orgulloso de trabajar en esta institución. <p>b) Compromiso calculado o de continuidad <u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Si continúo en esta institución es porque en otra no será igual. - Aunque quisiera, sería muy difícil dejar ahora mismo este 	<p>Método: Cuantitativo Cualitativo</p> <p>Técnica de Recolección de Datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La entrevista. - La observación <p>Instrumentos Recolección de Datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Cuestionario. . Guía de observación.
--	--	--	---	--	--	--

				<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían. - Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. - Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista. <p>c) Compromiso Normativo</p> <p><u>Indicadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - No me siento obligado a permanecer en esta I.E. - No estaría bien dejar mi institución educativa ahora. - Me sentiría culpable si cancelo mi contrato de trabajo ahora. - Esta I.E. se merece toda mi lealtad y respeto a sus normas. - No abandonaré mi I.E. por respeto a los demás. - Debo cumplir mi acuerdo de trabajo, por respeto y lealtad. <p>Variables Intervinientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Edad de los docentes (muestra seleccionada) - Condición laboral - Título/Grado de instrucción - Tiempo de servicios 	
--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 2
INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO
FICHA TÉCNICA

NOMBRE	Cuestionario de Liderazgo Directivo
NOMBRE ORIGINAL Y AUTOR	Cuestionario: Tipo escala de Likert de Baas y Abolio
VALIDACIÓN	Diana Judith Chamorro Miranda (2005) Univ. C. de M.
ADAPTACIÓN-AÑO	Eddyta Jezabell Flores García – Univ. de Piura - 2014
ADMINISTRACIÓN	Auto administrado
AREAS QUE EVALÚAN LOS REACTIVOS	Estilo autocrático
	Estilo democrático
	Estilo transformacional
	Estilo liberal o Laissez Faire
VALIDEZ	De contenido por juicio de expertos, con una validez total de 0.99
CONFIABILIDAD	Por consistencia interna probada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.822

INSTRUCCIONES:

Seleccione la opción y marcar con una x en el recuadro respectivo la información solicitada; esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas, según la siguiente Escala de valoración:

INFORMACIÓN GENERAL

Edad: 20 – 25 () 26 – 30 () 31 -35 () 36 – 40 () 41 a más ()

Condición: Nombrado () Contratado ()

Grado académico: Bachiller () Profesor () Licenciado () Magister ()

Tiempo de servicio: Menos de 5 años () De 5 a 10 () De 10 a 15 () De 15 a 20 ()

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación al director y la 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.

Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ANEXO N° 3
CUESTIONARIO 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL
FICHA TÉCNICA

LIDERAZGO AUTOCRÁTICO						
01	El director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes	1	2	3	4	5
02	El director indica a cada uno de los trabajadores lo que tienen que hacer.	1	2	3	4	5
03	El director no propicia el trabajo en equipo dentro de la institución educativa	1	2	3	4	5
04	El director controla constantemente las funciones que deben realizar los docentes	1	2	3	4	5
05	Las normas dentro de la institución educativa son dadas por el director	1	2	3	4	5
06	El director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.	1	2	3	4	5
07	El director no respeta la opinión de los docentes cuando hay que tomar decisiones.	1	2	3	4	5
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO						
08	El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes.	1	2	3	4	5
09	El director tiene en cuenta las propuestas de trabajo del personal docente, de los padres de familia y estudiantes.	1	2	3	4	5
10	El director antes tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia para recoger opiniones.	1	2	3	4	5
11	El director escucha y considera todos los puntos de vista en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
12	Centra su atención en las propuestas y pide apoyo para solucionar los problemas dentro de la institución educativa,	1	2	3	4	5
13	Es tolerante con mis errores y defectos.	1	2	3	4	5
14	Respalda mis posturas siempre que sean justas y coherentes a todo el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
15	El director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades.	1	2	3	4	5
16	Orienta a los docentes recién llegados a la institución educativa	1	2	3	4	5
17	Recurre al sentido del humor para indicarme mis equivocaciones.	1	2	3	4	5
18	Suele ajustar su forma de comportarse a las diversas situaciones y necesidades.	1	2	3	4	5
19	Expreso mis dudas y desacuerdos sin preocupaciones.	1	2	3	4	5
20	Facilita el tiempo y los espacios para la reflexión pedagógica sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje.	1	2	3	4	5
21	El director estimula para desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo.	1	2	3	4	5
LIDERAZGO LIBERAL O LAISSEZ FAIRE						
22	Se limita a cumplir con las funciones legalmente estipuladas para su cargo	1	2	3	4	5
23	Me deja que siga haciendo mi trabajo como siempre.	1	2	3	4	5
24	Siempre encuentra un culpable en situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
25	Está ausente cuando se le necesita.	1	2	3	4	5
26	Los docentes son los únicos responsables de la administración del PEI	1	2	3	4	5
27	No toma las decisiones de forma oportuna y eficaz.	1	2	3	4	5
28	Evita decirme cómo debo hacer las cosas.	1	2	3	4	5

NOMBRE	Cuestionario de Compromiso Institucional
NOMBRE ORIGINAL Y AUTOR	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen
ADAPTACIÓN	Cecilia Ivonne Villafranca Costa
MES Y AÑO DE ADAPTACIÓN	Octubre, 2009
ADMINISTRACIÓN	Auto administrado
ÁREAS QUE EVALÚAN LOS REACTIVOS	Compromiso afectivo
	Compromiso de continuidad
	Compromiso normativo
VALIDEZ	De contenido por juicio de expertos, con una validez total de 0.99
CONFIABILIDAD	Por consistencia interna probada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.822

INFORMACIÓN GENERAL

Edad: 20 – 25 () 26 – 30 () 31 -35 () 36 – 40 () 41 a más ()

Condición: Nombrado () Contratado ()

Grado académico: Bachiller () Profesor () Licenciado () Magister ()
Doctor ()

Tiempo de servicio: Menos de 5 años () De 5 a 10 ()

De 10 a 15 () De 15 a 20 ()

De 20 a 25 () Más de 25 ()

INSTRUCCIONES

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.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

COMPROMISO AFECTIVO						
1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	1	2	3	4	5
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	1	2	3	4	5

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

Anexo N° 4
GUÍA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
(JUICIO DE EXPERTOS)

Criterios:

Validez del contenido, mediante las preguntas acerca del instrumento: orientado del problema, apreciación de la variable de investigación, logro de objetivos, relacionada con la variable, presenta ítems apropiados, coherentes, facilita análisis y procesamiento, elimina y agrega un ítem, accesible a la población de estudio y claro, sencillo y preciso.

Instrumentos:

En las columnas indicar con una (X) la opción seleccionada de acuerdo a las categorías: SI_ NO_ la relación de cada aspecto con el ítem, en función de las variables e indicadores; si lo cree conveniente incorpore sus observaciones.

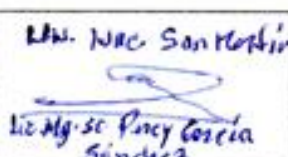
Se anexan: variables y dimensiones, formato de validación, hoja de datos de identificación del experto y objetivos de la investigación.

**VALIDACION DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO
DIRECTIVO DE LOS DOCENTES DE LA I.E. "MANUEL GONZALES
PRADA" DE NARANJOS**

I. DATOS PERSONALES			
Nombres y Apellidos del Experto	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor (a) del instrumento
Lic. Mg. Sc. Percy García Sánchez	Coordinador de la Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Psicopedagogía U.N.S.M. – FCH -Rioja	Cuestionario de Liderazgo directivo	Antero Jesús Sánchez Vásquez
Título del trabajo de investigación: 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			

II. ASPECTOS A EVALUAR	SI	NO
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia la variable de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
3. ¿El instrumento de la recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
4. ¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con la o las variables de estudio? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	

6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	.
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	


III. OPINION DE APLICABILIDAD			
Rioja, 10 de octubre del 2018	01046667	<p><i>Lic. Nrc San Martín</i></p>  <p><i>Lic. Nrc San Martín</i></p>	<p>Casa:</p> <p>Celular: 979892849</p>
Lugar y fecha	D.N.I	Firma del Experto Informante	Teléfonos

VALIDACION DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. "MANUEL GONZALES PRADA" DE NARANJOS

I. DATOS PERSONALES			
Nombres y Apellidos del Experto	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor (a) del instrumento
Lic. Mg. Sc. Percy García Sánchez	Coordinador de la Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Psicopedagogía U.N.S.M. – FCH -Rioja	Cuestionario de Compromiso organizacional	Antero Jesús Sánchez Vásquez
Título del trabajo de investigación: 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			

II. ASPECTOS A EVALUAR	SI	NO
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia la variable de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
3. ¿El instrumento de la recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
4. ¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con la o las variables de estudio? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	

6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	.
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	


III. OPINION DE APLICABILIDAD			
Rioja, 10 de octubre del 2018	01046667	Km. Nro. San Martín  Lic. Mg. Sc. Nancy Cecilia Sánchez	Casa: Celular: 979892849
Lugar y fecha	D.N.I	Firma del Experto Informante	Teléfonos

**VALIDACION DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO
DIRECTIVO DE LOS DOCENTES DE LA I.E. "MANUEL GONZALES
PRADA" DE NARANJOS**

I. DATOS PERSONALES			
Nombres y Apellidos del Experto	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor (a) del instrumento
Dr. Hugo Jaime Mera Naval	Docente de la Facultad de Educación y Humanidades – Rioja. U.N.S.M. – FCH -Rioja	Cuestionario de Liderazgo directivo	Antero Jesús Sánchez Vásquez
Título del trabajo de investigación: 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			

II. ASPECTOS A EVALUAR		SI	NO
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....		✓	
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia la variable de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....		✓	
3. ¿El instrumento de la recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....		✓	
4. ¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con la o las variables de estudio? Observaciones:..... Sugerencias:.....		✓	
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados? Observaciones:..... Sugerencias:.....		✓	

6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	


III. OPINION DE APLICABILIDAD			
Rioja, 10 de octubre del 2018	01051153	 MINISTERIO DE EDUCACION Dirección Regional de Educación Dr. Hugo Jaime Mera Navaj Administración de la Educación CPPs 2001051153	Casa: Celular: 962501474
Lugar y fecha	D.N.I	Firma del Experto Informante	Teléfonos

VALIDACION DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. "MANUEL GONZALES PRADA" DE NARANJOS

I. DATOS PERSONALES			
Nombres y Apellidos del Experto	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor (a) del instrumento
Dr. Hugo Jaime Mera Naval	Docente de la Facultad de Educación y Humanidades – Rioja. U.N.S.M. – FCH -Rioja	Cuestionario de Compromiso organizacional	Antero Jesús Sánchez Vásquez
Título del trabajo de investigación: 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			

II. ASPECTOS A EVALUAR	SI	NO
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia la variable de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
3. ¿El instrumento de la recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
4. ¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con la o las variables de estudio? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	

6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	

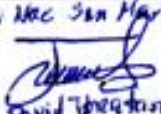
III. OPINION DE APLICABILIDAD			
Rioja, 10 de octubre del 2018	01051153	 <small>MINISTERIO DE EDUCACION Dirección Regional de Educación</small> Dr. Hugo Jaime Mera Navaj <small>Administración de la Educación CPPe 2001081112</small>	Casa: Celular: 962501474
Lugar y fecha	D.N.I	Firma del Experto Informante	Teléfonos

**VALIDACION DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO
DIRECTIVO DE LOS DOCENTES DE LA I.E. "MANUEL GONZALES
PRADA" DE NARANJOS**

I. DATOS PERSONALES			
Nombres y Apellidos del Experto	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor (a) del instrumento
Dr. David Jonatan Valdez Revilla	Docente de la Facultad de Educación y Humanidades – Rioja. U.N.S.M. – FCH -Rioja	Cuestionario de Liderazgo directivo	Antero Jesús Sánchez Vásquez
Título del trabajo de investigación: 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			

II. ASPECTOS A EVALUAR	SI	NO
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia la variable de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
3. ¿El instrumento de la recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
4. ¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con la o las variables de estudio? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	

6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	


III. OPINION DE APLICABILIDAD			
Rioja, 10 de octubre del 2018	01054344	Km. Mac San Martín - T.  Dr. David Jonathan Valdez Revilla	Casa: Celular: 984541299
Lugar y fecha	D.N.I	Firma del Experto Informante	Teléfonos

VALIDACION DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. "MANUEL GONZALES PRADA" DE NARANJOS

I. DATOS PERSONALES			
Nombres y Apellidos del Experto	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor (a) del instrumento
Dr. David Jonatan Valdez Revilla	Docente de la Facultad de Educación y Humanidades – Rioja. U.N.S.M. – FCH -Rioja	Cuestionario de Compromiso organizacional	Antero Jesús Sánchez Vásquez
Título del trabajo de investigación: 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			

II. ASPECTOS A EVALUAR	SI	NO
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
2. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia la variable de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
3. ¿El instrumento de la recolección de datos facilitara el logro de los objetivos de investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
4. ¿El instrumento de recolección de datos se relacionan con la o las variables de estudio? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	

6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitara el análisis y procesamiento de los datos? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación? Observaciones:..... Sugerencias:.....	✓	

III. OPINION DE APLICABILIDAD			
Rioja, 10 de octubre del 2018	01054344	Km. Mac San Martín - T.  Dr. David Joaquín Valdez Revilla	Casa: Celular: 984541299
Lugar y fecha	D.N.I	Firma del Experto Informante	Teléfonos

ANEXO N° 5

Tabla general de la variable Liderazgo Directivo, según dimensiones

Unidades de análisis	Liderazgo autocrático D1	Liderazgo democrático D2	Liderazgo transformacional D3	Liderazgo liberal D4	Liderazgo directivo
1	18	31	31	16	96
2	20	29	29	13	91
3	15	33	33	12	93
4	15	34	35	12	96
5	19	26	28	13	86
6	13	25	26	10	74
7	8	28	28	10	74
8	8	25	28	9	70
9	8	25	28	11	72
10	8	19	18	8	53
11	29	30	30	26	115
12	11	26	31	11	79
13	18	32	33	16	99
14	12	28	28	11	79
15	11	18	21	15	65
16	29	26	28	19	102
17	16	34	32	9	91
18	19	34	31	17	101
19	12	28	28	11	79
20	12	28	28	11	79
21	22	31	31	24	108
22	16	32	33	20	101
23	15	31	31	12	89
24	24	29	19	17	89
25	10	12	14	11	47
26	34	32	31	23	120
27	31	33	30	25	119
28	22	19	19	17	77
29	7	35	30	7	79
30	17	27	28	14	86

Unidades de análisis	Liderazgo autocrático D1	Liderazgo democrático D2	Liderazgo transformacional D3	Liderazgo liberal D4	Liderazgo directivo
31	10	29	31	14	84
32	17	33	30	17	97
33	13	27	29	14	83
34	18	34	27	16	95
35	10	32	28	11	81
36	24	26	26	14	90
37	19	28	26	9	82
38	20	30	23	20	93
39	13	27	26	13	79
40	18	35	35	19	107
41	11	31	35	13	90
42	14	35	35	8	92
43	14	35	33	8	90
44	15	24	21	19	79
45	17	23	27	18	85
46	15	25	28	25	93
47	16	26	28	14	84
48	25	32	29	18	104
49	8	25	29	12	74
50	16	29	30	13	88

Tabla general de la variable Compromiso Organizacional Docente, según dimensiones

Unidades de análisis	Compromiso afectivo D1	Compromiso de continuidad D2	Compromiso normativo D3	Compromiso organizacional
1	18	16	26	60
2	14	18	22	54
3	18	19	23	60
4	20	20	22	62
5	13	13	21	47
6	18	19	22	59
7	13	14	20	47
8	15	13	19	47
9	13	14	19	46
10	13	13	16	42
11	23	24	26	73
12	16	15	24	55
13	24	23	23	70

14	19	17	23	59
15	17	14	20	51
16	23	21	24	68
17	20	17	24	61
18	18	17	18	53
19	17	15	23	55
20	17	14	17	48
21	24	22	29	75
22	20	19	26	65
23	14	20	22	56
24	19	19	26	64
25	10	12	19	41
26	25	26	25	76
27	23	21	25	69
28	19	19	23	61
29	18	25	25	68
30	18	17	23	58

Unidades de análisis	Compromiso afectivo D1	Compromiso de continuidad D2	Compromiso normativo D3	Compromiso organizacional
31	24	14	21	59
32	18	22	22	62
33	18	25	15	58
34	18	30	18	66
35	17	19	17	53
36	18	21	22	61
37	17	21	24	62
38	22	20	22	64
39	18	18	22	58
40	19	10	23	52
41	19	14	22	55
42	18	18	25	61
43	20	17	21	58
44	17	17	19	53
45	18	21	26	65
46	18	24	25	67
47	15	20	15	50
48	22	22	26	70
49	18	16	24	58
50	14	18	22	54

L. Autocrático		Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	n°	28	7	6	6	3
	%	56,0	14,0	12,0	12,0	6,0
2	n°	14	14	3	11	8
	%	28,0	28,0	6,0	22,0	16,0
3	n°	30	7	2	7	4
	%	60,0	14,0	4,0	14,0	8,0
4	n°	8	8	7	16	11
	%	16,0	16,0	14,0	32,0	22,0
5	n°	27	6	6	5	6
	%	54,0	12,0	12,0	10,0	12,0
6	n°	18	11	7	11	3
	%	36,0	22,0	14,0	22,0	6,0
7	n°	33	5	5	4	3
	%	66,0	10,0	10,0	8,0	6,0

L. Democrático		Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
8	n°	1	1	10	18	20
	%	2,0	2,0	20,0	36,0	40,0
9	n°	0	1	10	20	19
	%	,0	2,0	20,0	40,0	38,0
10	n°	1	2	9	20	18
	%	2,0	4,0	18,0	40,0	36,0
11	n°	0	2	7	23	18
	%	,0	4,0	14,0	46,0	36,0
12	n°	0	2	5	25	18
	%	,0	4,0	10,0	50,0	36,0
13	n°	2	3	13	17	15
	%	4,0	6,0	26,0	34,0	30,0
14	n°	0	2	6	26	16
	%	,0	4,0	12,0	52,0	32,0

L. Transformacional		Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
15	n°	1	2	3	20	24
	%	2,0	4,0	6,0	40,0	48,0
16	n°	0	0	7	25	18
	%	,0	,0	14,0	50,0	36,0
17	n°	1	3	14	17	15
	%	2,0	6,0	28,0	34,0	30,0
18	n°	1	2	11	29	7
	%	2,0	4,0	22,0	58,0	14,0
19	n°	2	3	10	20	15
	%	4,0	6,0	20,0	40,0	30,0
20	n°	0	4	3	23	20
	%	,0	8,0	6,0	46,0	40,0
21	n°	0	3	4	25	18
	%	,0	6,0	8,0	50,0	36,0

L. Liberal		Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
22	n°	14	16	6	10	4
	%	28,0	32,0	12,0	20,0	8,0
23	n°	9	16	12	8	5
	%	18,0	32,0	24,0	16,0	10,0
24	n°	23	15	7	4	1
	%	46,0	30,0	14,0	8,0	2,0
25	n°	25	13	5	6	1
	%	50,0	26,0	10,0	12,0	2,0
26	n°	30	11	4	2	3
	%	60,0	22,0	8,0	4,0	6,0
27	n°	26	14	4	5	1
	%	52,0	28,0	8,0	10,0	2,0
28	n°	26	9	7	6	2
	%	52,0	18,0	14,0	12,0	4,0

Compromiso		1	2	3	4	5
Afectivo		1	2	3	4	5
1	N°	2	4	12	19	13
	%	4	8	24	38	26
2	N°	1	4	2	29	14
	%	2	8	4	58	28
3	N°	15	23	7	5	0
	%	30	46	14	10	0
4	N°	17	21	5	7	0
	%	34	42	10	14	0
5	N°	22	18	4	5	1
	%	44	36	8	10	2
6	N°	0	3	3	15	29
	%	0	6	6	30	58

Compromiso de Continuidad		1	2	3	4	5
7	N°	6	10	3	25	6
	%	12	20	6	50	12
8	N°	2	10	8	20	10
	%	4	20	16	40	20
9	N°	2	10	7	17	14
	%	4	20	14	34	28
10	N°	8	20	9	10	3
	%	16	40	18	20	6
11	N°	4	22	6	14	4
	%	8	44	12	28	8
12	N°	5	23	11	10	1
	%	10	46	22	20	2
13	N°	11	22	5	9	3
	%	22	44	10	18	6
14	N°	3	6	9	23	9
	%	6	12	18	46	18

Compromiso Normativo		1	2	3	4	5
13	N°	11	22	5	9	3
	%	22	44	10	18	6
14	N°	3	6	9	23	9
	%	6	12	18	46	18
15	N°	4	7	6	24	9
	%	8	14	12	48	18
16	N°	0	0	4	15	31
	%	0	0	8	30	62
17	N°	4	10	1	22	13
	%	8	20	2	44	26
18	N°	1	1	2	17	29
	%	2	2	4	34	58

Correlaciones

		LD	CO
LD	Correlación de Pearson	1	,750**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
CO	Correlación de Pearson	,750**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Correlaciones

		LD	afectivo
LD	Correlación de Pearson	1	,727**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
afectivo	Correlación de Pearson	,727**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Correlaciones

		LD	continuidad
LD	Correlación de Pearson	1	,519**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
continuidad	Correlación de Pearson	,519**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Correlaciones

		LD	normativo
LD	Correlación de Pearson	1	,526**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
normativo	Correlación de Pearson	,526**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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