

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



Liderazgo y su influencia en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora

Bach. López Alzamora, Bonnie Sheyla
Código ORCID 0000-0002-5081-3566

Asesora

Mg. Ávila Alcalde, Yessenia
Código ORCID: 0000-0001-5509-4460

Huacho – Perú

2022

INDICE

| | |
|---|-----|
| INDICE GENERAL: | i |
| INDICE DE TABLAS | ii |
| INDICE DE FIGURAS | iii |
| PALABRA CLAVE | iv |
| TITULO | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| 1. INTRODUCCION | 1 |
| 1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA | 1 |
| 1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION | 13 |
| 1.3 PROBLEMA | 14 |
| 1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES 14 | |
| 1.5 HIPOTESIS | 22 |
| 1.6 OBJETIVOS | 22 |
| 2. METODOLOGÍA | 23 |
| 2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION | 23 |
| 2.2 POBLACION Y MUESTRA | 23 |
| 2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS | 24 |
| 2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN | 25 |
| 3. RESULTADOS | 26 |
| 4. ANALISIS Y DISCUSION | 51 |
| 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 56 |
| 5.1 CONCLUSIONES | 56 |
| 5.2 RECOMENDACIONES | 58 |
| 6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 59 |
| 7. ANEXOS | 62 |
| Anexo 1 | 63 |
| Anexo 2 | 64 |
| Anexo 3 | 66 |
| Anexos 4 | 68 |

ÍNDICE DE TABLAS

| N° | | Pág. |
|-----------|--|------|
| Tabla 1: | En la institución educativa reconocen el buen desempeño del trabajador | 26 |
| Tabla 2: | El jefe actúa inmediatamente con los padres de familia, profesores, estudiantes ante un suceso inesperado | 27 |
| Tabla 3: | El jefe dirige y gestiona eficientemente las actividades administrativas y académicas | 28 |
| Tabla 4: | Existe interés de parte del jefe en mejorar las condiciones laborales del personal administrativo | 29 |
| Tabla 5: | El jefe es una persona digna de respeto y ejemplo a seguir | 30 |
| Tabla 6: | El jefe inspira el cumplimiento eficiente de sus funciones | 31 |
| Tabla 7: | Recibe apoyo del jefe y le incentiva en mejorar sus capacidades intelectuales | 32 |
| Tabla 8: | El jefe muestra gratitud y reconocimiento por el cumplimiento de la labor encomendada | 33 |
| Tabla 9: | El jefe es responsable y eficiente en el cumplimiento de sus metas | 34 |
| Tabla 10: | El jefe motiva y promueve el trabajo en equipo | 35 |
| Tabla 11: | En la institución educativa existe un clima laboral armonioso | 36 |
| Tabla 12: | El personal que atiende actúa con honestidad, rectitud y es disciplinado | 37 |
| Tabla 13: | El jefe inmediato toma en cuenta los aportes y sugerencias del personal administrativo | 38 |
| Tabla 14: | El jefe promueve la participación del personal administrativo al cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales | 39 |
| Tabla 15: | Se siente orgulloso y satisfecho de laborar en la institución educativa | 40 |
| Tabla 16: | Se siente comprometido en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución educativa | 41 |
| Tabla 17: | Guarda lealtad a su institución educativa | 42 |
| Tabla 18: | Se siente muy identificado con su institución educativa | 43 |
| Tabla 19: | La retribución económica que percibe satisface todas sus necesidades | 44 |
| Tabla 20: | Tiene deseo de renunciar a su institución educativa | 45 |
| Tabla 21: | Se siente a gusto y está conforme con su puesto de trabajo | 46 |
| Tabla 22: | Desempeña sus funciones teniendo en cuenta los valores y las normas éticas | 47 |
| Tabla 23: | Siente que es un deber moral cumplir con sus labores | 48 |
| Tabla 24: | Tiene el compromiso de compensar a su institución educativa por las oportunidades de desarrollo profesional. | 49 |
| Tabla 25: | Correlación de variables | 50 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| N° | | Pág. |
|------------|--|------|
| Figura 1: | En la institución educativa reconocen el buen desempeño del trabajador | 26 |
| Figura 2: | El jefe actúa inmediatamente con los padres de familia, profesores, estudiantes ante un suceso inesperado | 27 |
| Figura 3: | El jefe dirige y gestiona eficientemente las actividades administrativas y académicas | 28 |
| Figura 4: | Existe interés de parte del jefe en mejorar las condiciones laborales del personal administrativo | 29 |
| Figura 5: | El jefe es una persona digna de respeto y ejemplo a seguir | 30 |
| Figura 6: | El jefe inspira el cumplimiento eficiente de sus funciones | 31 |
| Figura 7: | Recibe apoyo del jefe y le incentiva en mejorar sus capacidades intelectuales | 32 |
| Figura 8: | El jefe muestra gratitud y reconocimiento por el cumplimiento de la labor encomendada | 33 |
| Figura 9: | El jefe es responsable y eficiente en el cumplimiento de sus metas | 34 |
| Figura 10: | El jefe motiva y promueve el trabajo en equipo | 35 |
| Figura 11: | En la institución educativa existe un clima laboral armonioso | 36 |
| Figura 12: | El personal que atiende actúa con honestidad, rectitud y es disciplinado | 37 |
| Figura 13: | El jefe inmediato toma en cuenta los aportes y sugerencias del personal administrativo | 38 |
| Figura 14: | El jefe promueve la participación del personal administrativo al cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales | 39 |
| Figura 15: | Se siente orgulloso y satisfecho de laborar en la institución educativa | 40 |
| Figura 16: | Se siente comprometido en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución educativa | 41 |
| Figura 17: | Guarda lealtad a su institución educativa | 42 |
| Figura 18: | Se siente muy identificado con su institución educativa | 43 |
| Figura 19: | La retribución económica que percibe satisface todas sus necesidades | 44 |
| Figura 20: | Tiene deseo de renunciar a su institución educativa | 45 |
| Figura 21: | Se siente a gusto y está conforme con su puesto de trabajo | 46 |
| Figura 22: | Desempeña sus funciones teniendo en cuenta los valores y las normas éticas | 47 |
| Figura 23: | Siente que es un deber moral cumplir con sus labores | 48 |
| Figura 24: | Tiene el compromiso de compensar a su institución educativa por las oportunidades de desarrollo profesional. | 49 |
| Figura 25: | Correlación de variables | 50 |

Palabras clave:

| | |
|---------------------|--------------------------------|
| Tema | Liderazgo y Compromiso Laboral |
| Especialidad | Administración |

Keywords:

| | |
|------------------|----------------------------------|
| Theme | Soft skills and customer service |
| Specialty | Managemet |

Líneas de investigación

| Línea de Investigación | OCDE | | |
|-------------------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| | Área | Sub Área | Disciplina |
| Talento Humano | Ciencias Sociales | Economía y Negocios | Economía |

Research Line:

| Line of research | OCDE | | |
|-------------------------|-----------------|----------------------|-------------------|
| | Área | Sub Área | Discipline |
| Human Talent | Social Sciences | Economy and business | Economy |

**Liderazgo y su influencia en el compromiso laboral del personal
administrativo, Centro Educativo Luis Fabio Xammar Jurado,
Huacho - 2021**

**Leadership and its influence on the work commitment of
administrative staff, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021**

RESUMEN

El objetivo fue describir que el liderazgo influye en el compromiso laboral del personal administrativo de la I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho – 2021. Es una investigación de tipo descriptiva correlacional, diseño no experimental. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario aplicado a una población muestra de 24 trabajadores administrativos de la Institución Educativa Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho. Para el procesamiento de la información se utilizó Software Excel y SPSS 24.0, las tablas y figuras estadísticas se presentan con su respectivo análisis e interpretación de datos, para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach y validado por el juicio de expertos.

Se concluye que existe una correlación positiva entre el liderazgo y el compromiso laboral del personal administrativo de la Institución Educativa Luis Fabio Xammar Jurado con un Rho de Spearman de 0,979 con un valor Sig<0,05 aceptando la hipótesis alternativa. Se afirma que no existe un buen liderazgo ya que solo el 33.3% señalan que siempre el jefe es una persona digna de respeto y ejemplo a seguir y sólo el 41,7% afirman que siempre se siente muy identificado con su institución educativa.

ABSTRACT

The objective was to describe that leadership influences the work commitment of the administrative staff of the Luis Fabio Xammar Jurado Educational Center, Huacho - 2021. It is a correlational descriptive research, non-experimental design. The technique used was the survey and the instrument was a questionnaire applied to a sample population of 24 administrative workers of the Luis Fabio Xammar Jurado Educational Center, Huacho. Software Excel and SPSS 24.0 were used for information processing, statistical tables and figures are presented with their respective analysis and interpretation of data, to measure the reliability of the instrument, Cronbach's Alpha was used and validated by expert judgment.

It is concluded that there is a positive correlation between leadership and work commitment of the administrative staff of the Luis Fabio Xammar Jurado Educational Center with a Spearman's Rho of 0.979 with a Sig value <0.05 accepting the alternative hypothesis. It is affirmed that there is no good leadership since only 33.3% indicate that the boss is always a person worthy of respect and an example to follow and only 41.7% affirm that they always feel very identified with their educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

ANTECEDENTES

Internacional

Vilchez, (2021), en su estudio buscó determinar la incidencia del estilo de liderazgo transformacional con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador – 2020. Con el análisis de sus dimensiones influencia idealizada o carisma, estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional para la variable Liderazgo y las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuación, compromiso normativo para la variable compromiso organizacional se demostró que existe una alta percepción del liderazgo transformacional y compromiso organizacional (...) incidiendo favorablemente en el fortalecimiento de sus capacidades.

Pasmiño, (2021), en su trabajo de investigación contempla un diagnóstico de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la Agencia de Promoción Económica con Quito. Se identificaron los estilos de liderazgo por medio de una autoevaluación, dando como resultado la presencia de tres líderes autocráticos y un líder equilibrado. El compromiso organizacional se define en base al enfoque teórico planteado por Allen y Meyer quienes contemplan la medición de tres dimensiones del compromiso: afectiva, normativa y de continuidad.

Lainez, (2019), establece la relación que existe entre el liderazgo transformacional y compromiso institucional, en la Libertad, Ecuador, 2018., con una correlación de $p: 0.927$ y $\rho 0,027$ aceptando la hipótesis nula. Confirma que el liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con el compromiso institucional (...) concluyendo que las dimensiones afectiva, normativa y calculada no se relacionan con el liderazgo transformacional.

Chavarro y Tascón, (2018), analizó la relación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en las Mipymes Vallecaucanas. Resalta que el liderazgo transformacional de los jefes contribuye a aumentar el compromiso organizacional de sus colaboradores, se encuentra mediada por otras variables como son los niveles de motivación y las percepciones de justicia organizacional.

Concluye el liderazgo transformacional influye en los empleados de las Mipymes, motiva y promueve compromiso e identificación con su organización.

Fierro y otros (2017) citado **Lainez (2019)**, en su estudio tuvo el objetivo evaluar como afecta el nivel del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para lo cual en base a los requerimientos que establece el Consejo de Educación Superior CES, y las relaciones entre los dirigentes y funcionarios, identificó los factores que van a mejorar el nivel de la calidad de educación, utilizó una muestra de 76 funcionarios que trabajaron durante el período académico 2016-1. Concluye que el nivel de motivación del liderazgo organizacional es bajo y los colaboradores requieren de mayor motivación para un mejor desempeño laboral.

Ganga, & Rodríguez (2016) citado en **Lainez (2019)**, su objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión docente de un colegio en el norte de Chile”. Halló un índice de confiabilidad de 0.97 Alfa de Cronbach. Resalta la importancia de enfocar e implementar estrategias de forma individualizada, tratar por separado a cada docente e estimular el mejor desempeño de sus capacidades en la práctica educativa.

Nacionales

Mancha, (2020), el objetivo del estudio fue establecer cómo el liderazgo se relaciona con el clima organizacional percibido por el profesional de enfermería Dirección Regional de Salud, Callao. El estudio fue una investigación aplicada de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, utilizó la encuesta aplicada a una muestra probabilística conformada por 94 profesionales de enfermería.

Concluye que las dimensiones: interés, visión, capacidad de aprender y hacer aprender, competencias, compromiso, sinceridad, ambición, conocimiento de sí mismo, entusiasmo y liderazgo están relacionados significativamente con el Clima Organizacional, es decir la buena práctica de las dimensiones señaladas va incidir en fortalecimiento del clima organizacional.

Loza, (2019), el principal objetivo fue identificar el compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa, considera que el talento humano es importante para el funcionamiento correcto y eficiente de una organización en todos los niveles en una organización.

Concluye que los trabajadores están altamente comprometidos con su empresa, los trabajadores se sienten comprometidos y tienen una relación de identificación y reconocimiento hacia la empresa donde trabajan, existe una mayor eficiencia en sus labores y actividades asignadas, así como el interés de cooperar y ayudar en el correcto funcionamiento de la organización.

Casquero, (2019), Su estudio estilos de liderazgo y el compromiso laboral o engagement, lo realizó con los docentes de las Instituciones Educativas “Nicolás de Piérola” “José Abelardo Quiñones” y “Leoncio Prado” de Vitarte durante el año 2018. Realizó una investigación de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño transversal no experimental. Establece que existe una correlación directa significativa entre liderazgo y compromiso laboral, también entre el estilo transaccional y el compromiso laboral. Sugiere programar capacitaciones en materia de liderazgo directivo, y también establecer políticas institucionales que promuevan el engagement laboral especialmente en la plana docente.

Rojas, (2019), su estudio lo realizó en el área de gestión comercial de Electrosur S.A.de Tacna, donde determinó la relación del liderazgo y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos (...), estableció una relación de ($p=0,021$), la investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional. Concluye que existe una fuerte relación, si existe resultados positivos en el liderazgo de los directivos, habrá un mayor compromiso de los trabajadores administrativos.

Esquivias, (2019), cuyo objetivo fue analizar el déficit de liderazgo de los altos directivos en el compromiso laboral e identidad institucional de los trabajadores de las MYPES de Gamarra-La Victoria, en el año 2019, desarrolló aspectos como la satisfacción laboral, supervisión laboral, grupos de trabajo, trabajo en equipo, entre otros, demostró la falta de liderazgo de los altos directivos afecta el compromiso laboral e identidad institucional (...).

Frkovich, (2018), en su estudio tuvo la participación de 147 trabajadores del área de microfinanzas, buscó explorar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, halló que los colaboradores del banco se sienten comprometidos con la organización. Existe una fuerte inclinación por los estilos liderazgo transformacional y transaccional; y el liderazgo transaccional tiene mayor relación con el compromiso que existe, puesto que asumen responsablemente el cumplimiento de las metas y objetivos.

Vallejos (2018), el objetivo fue mejorar el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa Manuel Antonio Mesones Muro de Bagua, parte del principio en las instituciones donde los integrantes tienen altos niveles de compromiso, su desempeño es mayor. Identificó el problema y sus causas de las dimensiones liderazgo pedagógico, los compromisos de gestión escolar, en base a un diagnóstico institucional, con ayuda del análisis documental y en el marco del Buen Desempeño del Directivo (MBDDir). Concluye que es necesario fortalecer las capacidades y habilidades interpersonales del personal docente para que asuman un mayor compromiso de trabajo en equipo para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Solis, (2017), su estudio establecer el mejor liderazgo para mejorar el compromiso laboral del personal militar y civil del centro de investigación y desarrollo de proyectos de la Fuerza Aérea del Perú, 2017”, determinó que el liderazgo situacional depende del grado de preparación de quien asuma la dirección, sea personal civil y militar y el nivel de compromiso que asuma el personal, resultará del apoyo social y el bienestar emocional que se brinde a todo el personal. Recomienda al director y oficiales, promover el estilo de liderazgo democrático, para mejorar el compromiso dentro la institución castrense.

Fundamentación científica

A. Liderazgo

Hersey & Blanchard (2017), mencionan que el mejor estilo de liderazgo va a depender de la persona que se encuentre al frente de la organización y de los problemas que sucedan. Si los trabajadores carecen de experiencias o habilidades es necesario usar una estructura jerárquica con autoridad. En una organización jerárquica, los líderes organizan a los subordinados en una estructura similar a una pirámide. En el nivel más bajo se encuentran los empleados menos experimentados, los supervisores y gerentes en los niveles más altos. La comunicación normalmente fluye de arriba a abajo. La mayoría de las decisiones tienden a ser tomadas por los líderes en la parte superior con poca o ninguna contribución de los empleados en los niveles más bajos.

Koontz, (2015), señala el liderazgo es importante, por ser “la capacidad de un jefe para guiar y dirigir”. Se afirma que una organización puede tener una planeación adecuada, control etc. y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, sin embargo, una organización puede carecer de planeación y control, pero, con un buen líder puede sobresalir exitosamente.

Senosiain, (2013), menciona que un líder motiva y dirige a los miembros de una organización a fin las metas y objetivos propuestos. Un buen liderazgo vigoriza y agiliza el trabajo, contagia de poder y autonomía a la fuerza laboral, todos se motivan a través de la identificación y se unen voluntariamente para un bien en común.

Marcó et al, (2016), el liderazgo es la capacidad de influir sobre los demás de forma tal que se alcancen los objetivos deseados. Está relacionado con la motivación de las personas, pero también con su capacitación y con el empoderamiento.

El liderazgo va más allá de la motivación y parte de la capacidad del líder de generar buenas ideas y la habilidad de conducir al grupo hacia esas ideas. Un gran líder es aquel que tiene una visión clara, atractiva y realizable, además debe tener el poder para llevar al grupo hacia ese destino.

Fuentes de poder del Liderazgo

Marcó et al, (2016), mencionan lo siguiente:

Poder legítimo. Autoridad designada por la organización por el puesto ocupado y de acuerdo a la jerarquía establecida en la estructura formal de la organización.

Poder de recompensa. El líder puede distribuir los premios entre los trabajadores. Las recompensas son elementos esenciales de motivación o desmotivación según como sea administrado.

Poder coercitivo o coactivo. Capacidad de castigar a otros, imponen sanciones de manera punitiva (castigar un comportamiento) y disuasiva (se evita el comportamiento para evitar la sanción). Los liderazgos basados en las fuentes de poder no son efectivos.

Poder de experto. Son los conocimientos, habilidades, y la experiencia de un trabajador en su puesto de trabajo. Se dice que es “una autoridad en determinado tema”, no es una autoridad formal sino un informal nombrado a voluntad de sus compañeros, es decir, este tipo de liderazgo no surge de la organización formal sino de la informal.

Poder de referencia. Interviene la personalidad del líder, es un modelo atractivo para seguir, tiene relación con el carisma y la admiración que despierta entre los compañeros de trabajo.

(Flores, 2010), señala “un buen líder debe cumplir con las siguientes condiciones:

- Compromiso con la misión
- Comunicación de la visión

- Confianza en sí mismo
- Integridad personal

También debe tener virtudes como la prudencia, templanza, justicia y fortaleza, para la buena toma de sus decisiones.

Características del Liderazgo

Segú Acuña (2010) clasifica en:

Características relacionadas con las cualidades, habilidades y necesidades del líder:

1. Inteligencia emocional. Saber controlar las acciones y pensamientos.
2. Visión de futuro. Se adelanta al futuro, toma decisiones inteligentes.
3. Responsabilidad. Atención y cuidado en las acciones y actividades.
4. Respeto y confianza. Inspira confianza y respeto, establece buenas relaciones, cumple lo que ofrece.
5. Valores. Vela por el cumplimiento de los valores organizacionales, así como de los valores personales y estén claros para que se cumplan los propósitos de la organización.
6. Un líder debe ser honesto, perseverante, equitativo, ser firme en sus decisiones, debe saber controlar sus impulsos y saber respetar a los demás.

Características relacionadas con las necesidades y expectativas del grupo:

1. Capacidad de comunicación. Debe saber escuchar y expresar sus ideas, promover que el personal participe y apoye a sus compañeros.
2. Conocimiento técnico del área. Es quien conoce todos los procesos y procedimientos de las áreas de la organización e interrelaciona entre ellas para mejores resultados.
3. Motivador. El líder es el guía y orienta, busca que todos se sientan satisfechos en la organización y se sientan motivados para cumplir eficientemente sus labores.
4. Sentido de pertenencia. Lidera al grupo, crece con ellos, se identifica con el grupo, comparte su cultura.
5. Compromiso. Lealtad e identificación de los trabajadores a la institución, valora los aportes a la institución e involucra a los trabajadores.

Características relacionadas con las exigencias o requisitos de la situación:

1. Estar informado. Conocer todo lo que sucede en el entorno nacional e internacional, saber de las últimas tendencias económicas del mercado, los avances económicos.
2. Capacidad de planeación y organización. Contar con planes de acción, establecer estrategias y actividades para lograr los objetivos y hacer uso racional de los recursos.
3. Es flexible, Saber afrontar los cambios, capacidad de adaptarse a diversas situaciones y retos, motivando a sus colaboradores.
4. Capacidad de negociación. El líder debe saber afrontar los conflictos, buscar soluciones para velar los intereses de la institución, promover un ambiente de cordialidad y respeto.
5. Proactivo. El líder es una persona activa, está permanentemente buscando soluciones, y mejorar la condición laboral de los colaboradores.
6. Es Innovador. El buen líder es dinámico, busca innovar y nuevas tendencias competitivas para mejorar los productos y servicios.

Modelos de Liderazgo

Arbaiza (2010) expone lo siguiente:

I - Modelos tradicionales de liderazgo.

1. **El Modelo de los rasgos**, según **Arbaiza (2010)**, la persona es evaluada por sus rasgos propias de un líder. El líder es innato.

Rasgos característicos en la personalidad de los buenos líderes

- **Inteligencia**, por lo general tienen un coeficiente intelectual superior a los demás.
- **Mayor madurez y amplitud de visión**, tienden a controlar sus emociones y toman acciones acertadas en la solución de los problemas o decisiones importantes.
- **Alcanzar los logros**, constantemente están motivados para superarse y orientados a alcanzar los objetivos y metas institucionales.
- **Honestidad**, el líder tiene que generar confianza y seguridad. Ser honesto en sus acciones.

2. El Modelo conductual

Arbaiza (2010), señala que este modelo se basa en la conducta. Un buen líder es guía, orienta y ayuda a que todos sus colaboradores logren sus metas.

II. Modelos situacionales o de la contingencia

Arbaiza (2010), distingue los siguientes modelos:

1. El Modelo de contingencia de Fiedler

Identificó tres dimensiones:

- Relaciones entre el líder y los miembros, existe confianza y respeto en todos los niveles de la organización.
- Estructura de la tarea bien definida y asignada través de los procedimientos institucionales.
- Capacidad de Poder, influencia del líder haciendo que lo reconozcan como tal.

2. El modelo situacional de Hersey y Blanchard

Arbaiza (2010) señala lo siguiente:

Está relacionado con la madurez del comportamiento de los colaboradores en la organización e identifica cuatro posibles estilos de dirección que depende del nivel de autoridad y delegación de funciones a los subordinados.

- Estilo explicativo, se explica al trabajador de manera clara y precisa, controlando de cerca el trabajo.
- El estilo de convencimiento, el jefe toma las decisiones y explica al colaborador las razones de su decisión.
- El estilo de participación, el líder comunica a los trabajadores de los acuerdos e invita a participar.
- El estilo de delegación, el trabajador tiene la capacidad de tomar decisiones.

3. Teoría de Intercambio del Líder y sus miembros

Arbaiza (2010) identificó cuatro comportamientos de liderazgo:

- Directivo: el líder dirige y enseña y establece los resultados que espera.
- Apoyo: muestra interés por el bienestar de sus colaboradores.

- Participativo: En la toma de decisiones toma las sugerencias de su equipo de trabajo.
- Orientado a los logros: brinda orientación y apoyo para alcanzar las metas. Encamina y motiva para lograr el compromiso de todos.

3. El Modelo de liderazgo de Vroom – Jago

Arbaiza (2010), manifiesta que un líder debe de evaluar de forma conveniente un hecho antes de tomar una decisión.

- Estilo de decisión, el líder es quien toma las decisiones para luego comunicar a su equipo de trabajo.
- Estilo de conducta individual, afronta el problema de forma individualizada, escuchando a cada uno de los integrantes del equipo, sus opiniones y sugerencias
- Estilo de consulta a su equipo, similar a la anterior con la diferencia que el problema se analiza con todo el equipo de trabajo.
- Estilo de facilitador, el líder actúa como facilitador y comunica el problema a todos los integrantes de su equipo de trabajo, establece las pautas para la decisión correcta a la solución del problema.
- Estilo de delegación, el líder delega autoridad, permitiendo que el equipo de colaboradores plantee alternativas y asuman la decisión más adecuada para la solución del problema estableciendo pautas y reglas.

B. Compromiso Laboral (Engagement)

Robbins & Judge, (2013), “grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas; y desea seguir siendo miembro de esta”

(Coll, 2020), hace referencia al compromiso, que tiene un empleado con su empresa, así como con el logro de los objetivos, otros lo definen como la identificación psicológica de una persona con su centro laboral.

Ventajas de una empresa con colaboradores comprometidos

Se exponen algunas de las ventajas que presenta un alto grado de compromiso laboral (Engagement) dentro de una empresa o institución:

- Incremento de la productividad.
- Mejora de la efectividad y la eficiencia.
- Mejora del clima laboral.
- Promueven el trabajo en equipo.
- Mejora la rentabilidad de la empresa.
- Resuelven los conflictos

Acciones para presentar colaboradores comprometidos

Debemos saber que dicho compromiso laboral no es algo que surja espontáneamente, sino que se entrena constantemente. Se exponen algunos métodos para fomentar dicho Engagement entre los empleados.

- Fomentar el buen clima laboral.
- Crear una buena cultura del trabajo.
- Poseer una buena comunicación entre directiva y empleados.
- Comunicación efectiva, eficiente y continua con el equipo.
- Participación y la interacción del individuo.
- Actividades de formación y desarrollo.
- No tener estructuras jerarquizadas.
- Establecer estructuras horizontales.
- Delegación de tareas.
- Brindar incentivos.
- Fomentar el trabajo en equipo.

El compromiso laboral es el motor de una institución en él mejorará la productividad de los trabajadores y proporcionará estabilidad en el clima organizacional de una empresa.

Compromiso laboral desde el punto de vista del empleador:

Se menciona las más resaltantes:

- El compromiso laboral del empleado hace que la organización sea un lugar con calor humano, sensible a los problemas de los trabajadores.
- Los empleados más comprometidos son los que están más motivados y buscan ser mejores.
- El compromiso laboral del empleado es entender y describir el desarrollo del proceso de trabajo. Los empleados pueden dar una retroalimentación sobre la situación del trabajo.
- Empleados comprometidos son aquellos que van hacia la misma dirección de tus metas organizacionales, de la manera más transparente y positiva.

1.2 Justificación de la investigación

Justificación Teórica

Se justifica porque da a conocer a los actores de la investigación las teorías relacionadas sobre el liderazgo y el compromiso laboral que les permitirá fortalecer sus conocimientos y ampliarlos para su mejor aplicación y desarrollo en la institución y también los fundamentos teóricos serán de utilidad para otros investigadores.

Justificación Metodológica

Se pone a disposición las técnicas, los instrumentos validados y utilizados en la presente investigación. Se presenta información confiable, teorías y conceptos fundamentales en cuanto a liderazgo y compromiso laboral, aportes de gran ayuda para quienes se dedican a la investigación y también para aquellos que desarrollan estudios similares.

Aporte práctico

Las conclusiones y recomendaciones que arribará la presente investigación, permitirán proponer alternativas y la toma de decisiones para mejorar el problema de liderazgo y su influencia en el compromiso laboral del personal administrativo frente al estilo o estilos de liderazgo que ejercen los jerárquicos, con el fin de corregir las debilidades y ello servirá para la mejora en la gestión de la institución educativa Luis Fabio Xammar Jurado.

Aporte Social

Se justifica la investigación porque ayudará a resolver el problema de liderazgo que presenten las instituciones educativas de la Provincia, se proponen alternativas de solución para lograr mayor compromiso laboral del personal administrativo, y a su vez mejorar la dirección de la institución. Todo ello orientado a la mejoría de los servicios que ofrece el personal de administrativo hacia los padres de familia, docentes, estudiantes e instituciones que realicen tramites dentro del centro educativo.

Justificación Científica

El presente estudio a través de las teorías científicas que junto a las dimensiones de cada variable aportarán conocimientos para otros investigadores, tratando de contrastar la hipótesis propuesta del tema en estudio con la realidad de la institución.

1.3 Problema

En la tesis titulada “Relación entre los estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional” realizada por **Frkovich (2018)**, explica que el compromiso de los trabajadores hacia su organización permite ser una empresa efectiva y, sobre todo, saludable, ya que el compromiso tiene relación con el desempeño laboral, con la baja probabilidad de rotar, y, además, se vincula a la satisfacción con el trabajo y a la menor probabilidad de padecer burn out.

En línea con lo anterior, un estudio realizado por **Juan, (2019)**, señala que no se puede hablar de un liderazgo auténtico, si el objetivo a lograr no se orienta a un beneficio en común, debe ejercer “una fuerte motivación y compromiso en las personas y grupos organizaciones favoreciendo su desarrollo.

El presente estudio está enfocado en encontrar las deficiencias del liderazgo que existe en la institución educativa Luis Fabio Xammar Jurado para mejorar el compromiso del personal administrativo con la institución, por ello se formula el siguiente problema: ¿De qué manera el liderazgo influye en el compromiso laboral del personal administrativo, Centro Educativo Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021?

1.4 Conceptualización y operacionalización de las variables

1.4.1. Conceptualización

A. Liderazgo

Sánchez, (2014), señala que consiste en la intención de una persona en influir sobre la conducta de otro individuo o grupo; es decir, es la capacidad de conducir a las personas con un objetivo. En ese sentido, una persona con liderazgo puede influir en los demás para conseguir un fin de manera conjunta. El liderazgo no es generar situaciones autoritarias de mando o formal tradicional.

DIMENSIONES

Liderazgo transaccional y liderazgo transformacional

Robbins & Judge, (2010), señala que **los líderes transformacionales** inspiran a sus seguidores para que trasciendan sus intereses personales por el bienestar de la organización, y surgen un efecto extraordinario sobre ellos. Andrea Jung de Avon, Richard Branson de Virgin Group y Jim McNerney de Boeing son ejemplos de líderes transformacionales, centran su atención en las preocupaciones y necesidades de cada uno de sus seguidores, los antiguos problemas son vistos con una nueva visión, y motivan a los seguidores a tener mayor interés y esfuerzo para lograr las metas del grupo.

Los liderazgos transaccional y transformacional se complementan ambos, no deben considerarse enfoques opuestos para lograr que las cosas se hagan. El liderazgo transformacional se *construye* sobre el transaccional, y produce mayores niveles de esfuerzo y desempeño en los seguidores, no puede lograr por sí mismo. Los mejores líderes son *tanto* transaccionales *como* transformacionales.

Liderazgo transformacional

Flores, (2010), “el líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras, sino que influye en la cultura de la organización, en orden a cambiarla.”

Liderazgo organizacional

Fernandez, ([s.f.]), resalta que es un proceso de influencia entre el líder y las personas, que tiene como fin último el logro de los objetivos de la organización.

Puede ser que la cualidad más resaltante del líder es la capacidad de hacer que otras personas se unan a su proyecto y asuman los objetivos del líder como propios y lo hagan voluntariamente.

En un entorno cambiante es importante satisfacer, de forma equilibrada, las expectativas y resultados de todos los grupos que tienen interés legítimo en la organización.

INDICADORES

Líder transaccional

- ✓ **Recompensa contingente:** es el intercambio de recompensas por esfuerzo; por un buen desempeño, reconocer los logros.
- ✓ **Administración por excepción (activa):** Observa y busca desviaciones de las reglas y estándares, emprende acciones correctivas.
- ✓ **Administración por excepción (pasiva):** Interviene solo si los estándares no se cumplen.
- ✓ **Laissez-faire:** Renuncia a sus responsabilidades, evita tomar decisiones.

Liderazgo transformacional

- ✓ **Influencia idealizada:** Brinda una visión y un sentido de misión, inspira orgullo, gana respeto y confianza.
- ✓ **Motivación inspiradora:** Comunica altas expectativas, hace uso de símbolos para unir los esfuerzos.
- ✓ **Estimulación intelectual:** Fomenta la inteligencia, la racionalidad y la solución cuidadosa de los problemas.
- ✓ **Consideración individualizada:** Concede atención personal, trata a cada empleado en forma individual, dirige, asesora.

Liderazgo organizacional

DIRIGE hacia el ÉXITO:

- ✓ Alcanzar buenos resultados en los plazos previstos
- ✓ Optimizar la utilización de los recursos disponibles

INVOLUCRA a las personas

- ✓ Alinear a las personas con los objetivos y los valores
- ✓ Facilitar el desarrollo de las personas

DESARROLLA la Organización

- ✓ Garantizar el desarrollo de los proyectos
- ✓ Aportar ideas y/o colaboraciones de valor
- ✓ Actualizar la cultura de la Organización

B. Compromiso Laboral

Guevara y Fernández (2016), señala lo siguiente:

Se define teóricamente como la fuerza relativa de la identificación y el involucramiento del individuo con una organización.

Es el vínculo psicológico que une a la persona con el lugar en el cual trabaja.

Señala tres características del compromiso:

- ✓ La aceptación y creencia en las metas y los valores propios de la organización,
- ✓ La voluntad de esforzarse por alcanzar los logros de la compañía,
- ✓ La intención de permanecer en la misma.

Estas tres características pueden o no presentarse conjuntamente.

Existen a su vez tres componentes que determinan el compromiso laboral y que pueden presentarse de forma simultánea: Compromiso Afectivo, Normativo y el de Continuidad.

DIMENSIONES

Compromiso afectivo

Guevara y Fernández , (2016), menciona como el conjunto de emociones, sentimientos y valores que se forman en la *familia*, como núcleo de la sociedad y base de experiencias, enseñanzas y formación de las personas; la organización debe establecer un sistema de políticas que ayuden a los colaboradores a mantener un equilibrio adecuado entre sus vida personal y familiar, y desarrollar *emociones* importantes en el trabajador que a su vez implicará, que a la organización se le considere como una familia y se desarrollen emociones positivas generando un alto de grado de *significancia* y sentido de *pertenencia* en la organización, conllevará a los colaboradores a guardar *lealtad* a la institución, ser leal con trabajo, con los directivos y sus compañeros y por sobre todo con los principios organizacionales enmarcados en la sólida formación del educando.

Compromiso de continuidad

Guevara y Fernández, (2016), señala consiste en el reconocimiento al trabajador, relacionado con los costos financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de trabajar en otro empleo, si decide renunciar a la organización. Es decir, el colaborador se siente comprometido a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y renunciar a la organización significa perder mucho más aún si sus oportunidades fuera de la organización son menores, sin embargo, espera encontrar mejores oportunidades afuera para dejar la empresa.

El compromiso de continuidad va a depender de los intereses particulares del colaborador generando una actitud de *indiferencia* para quienes no tienen interés en continuar en la institución.

<
La *conveniencia* por dichos intereses conlleva a evaluar las *consecuencias*, ante la toma de decisiones que se asuma en función al *costo económico* que le significaría dejar el trabajo y también lo que ha invertido dentro de la organización, debe de tener en cuenta la *necesidad económica* por la que atraviese el colaborador o la familia de éste y, la *comodidad y beneficios* que involucre su decisión, que también puede optar por quedarse en la misma organización en virtud que no existen más alternativas.

Compromiso normativo

Guevara y Fernández, (2016), considera como la *obligación moral*, o las normas aceptadas libre y voluntariamente por las personas de hacer *lo correcto* por *lealtad*. De no respetar las normas origina un *sentimiento de culpabilidad*, puesto que el trabajador toma el compromiso normativo como la actitud del *deber y ser reciprocidad* con la organización por el apoyo especial o haberle dado una oportunidad de mejora en algún momento.

INDICADORES

Grado de significancia. - refiere al grado de importancia que significa la institución para el trabajador. Los trabajadores se involucran en su trabajo por la necesidad de satisfacer sus necesidades y velar por los intereses de la institución.

Sentido de Pertenencia.- es la identificación que una persona tiene respecto a un grupo, una organización o una comunidad, se siente cómodo, bienvenido y/o aceptado, es decir, en donde siente que pertenece. Se forja de manera natural y espontánea entre las personas que comparten espacio e intereses durante el tiempo suficiente.

Lealtad. - es el sentimiento de respeto y fidelidad hacia una persona, compromiso con la comunidad, organizaciones, principios morales, entre otros. Se identifica a persona fiel en base a sus acciones o comportamiento. Una persona leal se caracteriza por ser dedicada, y cumplidora e inclusive cuando las circunstancias son adversas, así como defender en lo que cree.

Identificación. - está vinculada a la identidad, que es el conjunto de los rasgos propios de un sujeto o de una comunidad y caracterizan al individuo o al grupo frente a los demás. La identidad es, por otra parte, la conciencia que un **ser** humano tiene respecto a sí mismo.

Beneficio económico. - son las ganancias que se obtienen al momento de realizar un proceso o actividad económica, incluye las ganancias materiales como los monetarios. La empresa en cada una de sus actividades económicas a lo largo de su vida productiva adquiere resultados que puede ser un valor positivo, o un valor negativo.

Continuidad laboral. - se vincula necesariamente con la estabilidad en el trabajo. De esta manera, supone un mandato de optimización para las normas del derecho de los trabajadores respecto a las actividades que realiza y la estabilidad en su puesto laboral.

Apego en el puesto de trabajo. - las personas con apego seguro confían en sus capacidades para realizar su trabajo, confían en la disponibilidad de los demás para ayudarles cuando lo necesitan. Los estudios han detectado que son personas que suelen sentirse satisfechas y valoradas en el ámbito laboral, y que lo profesional no interfiera en los ámbitos social, familiar y personal.

Ética profesional.- se refiere al conjunto de normas y valores que mejoran el desarrollo de las actividades profesionales. Es la encargada de determinar las pautas éticas que deben regir dentro del ambiente laboral. La ética laboral es fundamental en cualquier persona que desee trabajar, ya que implica la práctica de valores como la responsabilidad, puntualidad, honestidad, constancia, carácter, justicia, discreción.

Vínculo laboral. - es la relación que existe entre el trabajador y su centro laboral, con la continuidad en la percepción de ingresos y/o la garantía del retorno asegurado al trabajo, dependiendo del motivo y el tiempo de ausencia en su trabajo, pueden disminuir los ingresos, sin que se termine el vínculo laboral.

Cumplimiento de normas y procedimientos.- El cumplimiento debe ser parte de la cultura de la organización, y ser interiorizado por todos los miembros de la organización, es el respeto escrupuloso a las normas, directivas de la propia empresa.

1.4.2 Cuadro de operacionalización de las variables

| Variables | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|-------------------------------|--|---|----------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| Liderazgo | Sánchez, (2014), señalan que el liderazgo es el intento de una persona que pretende influir sobre la conducta de otro individuo o grupo; es decir, es la capacidad de movilizar a las personas con un objetivo. | Es la capacidad de liderar a un grupo de personas ejerciendo cambios en su conducta con la finalidad de lograr objetivos en común, y va a depender del tipo de liderazgo que exista en la institución sea transaccional, transformacional u organizacional. | Liderazgo transaccional | Recompensa contingente | 1 |
| | | | | Administración excepción (activa) | 2 |
| | | | | Administración excepción (pasiva) | 3 |
| | | | | Laissez-faire | 4 |
| | | | Liderazgo transformacional | Influencia idealizada | 5 |
| | | | | Motivación inspiradora | 6 |
| | | | | Estimulación intelectual | 7 |
| | | | | Consideración individual | 8 |
| | | | Liderazgo organizacional | Dirige al éxito | 9 |
| | | | | Involucra en el trabajo | 10,11,12 |
| Desarrollo de la organización | 13,14 | | | | |

| Variables | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|---|---|---|---------------------------|-------------------------------|-----------|
| Compromiso organizacional | Robins & Judge, 2013), “grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas; y desea seguir siendo miembro de esta” | Es la actitud positiva de los trabajadores hacia su centro laboral, y se determina de acuerdo al tipo de compromiso afectivo, de conformidad y normativo. | Compromiso afectivo | Grado de significancia | 15 |
| | | | | Sentido de pertenencia | 16 |
| | | | | Lealtad | 17 |
| | | | | Identificación | 18 |
| | | | Compromiso de continuidad | Beneficio económico | 19 |
| | | | | Continuidad laboral | 20 |
| | | | | Apego en el puesto de trabajo | 21 |
| | | | Compromiso normativo | Ética profesional | 22 |
| | | | | Vínculo moral | 23 |
| Cumplimiento de normas y procedimientos | 24 | | | | |

1.5 Hipótesis

“El liderazgo influye significativamente en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021”

1.6 Objetivos

Objetivo General

Describir que el liderazgo influye en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021

Objetivos Específicos

1. Determinar el liderazgo que existe en la I.E. Xammar Jurado, Huacho - 2021
2. Detallar el nivel de compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021
3. Demostrar que el liderazgo influye en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado – 2021.

II. METODOLOGIA

2.1. Tipo y diseño de la investigación

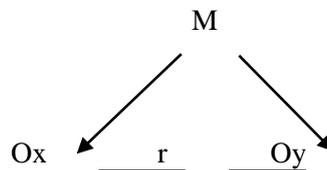
Tipo de investigación

Es de tipo descriptivo correlacional, a razón que se describen los hechos que caracterizan a las variables y se determina la relación ambas. Como indican **Hernández et.al. (2016)**, este tipo de estudio descriptivo consiste en investigar e identificar las características de los fenómenos analizados.

Diseño de la investigación

Diseño no experimental porque que las variables se estudian tal como se presenta, de tipo transversal se realizó en un momento dado, al respecto **Hernández et.al. (2016)**, señala “en el diseño no experimental, se observan los fenómenos tal como se presentan” y es transversal porque su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

Las variables en estudio presentan el siguiente diseño:



M = Representa la muestra de estudio

Ox = Representa los datos de la variable liderazgo

Oy = Representa los datos de la variable compromiso laboral

r = Indica el grado de correlación entre ambas variables.

2.2 Población y muestra

La población muestra es de 24 personas. No se calculó la muestra puesto que se trabajó con toda la población del personal administrativo ´por ser pequeña.

2.3 Técnicas e instrumento de investigación

Técnica

Se aplicó una encuesta al personal administrativo de la I.E. Luis Fabio Xammar Jurado. Al respecto **Arias (2016)**, señala que la encuesta es una técnica de recolección de datos para obtener información”.

Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario, se formularon preguntas para las variables liderazgo y compromiso laboral.

2.4 Validez y confiabilidad del instrumento

La validez del instrumento se realizó con la evaluación de juicio de expertos, y se halló la confiabilidad a través del alfa de Cronbach.

Variable liderazgo

Resultados de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,841 | 14 |

Se tiene que el instrumento es confiable con un alfa de Cronbach de ,841 por lo tanto es aplicable para la recolección de datos del cuestionario para la variable liderazgo.

Variable comportamiento laboral

Resultados de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,788 | 10 |

El instrumento es altamente confiable con un alfa de Cronbach de ,788 y es aplicable para la recolección de datos del cuestionario para la variable compromiso laboral.

2.4 Procesamiento y análisis de la información

a. Descriptiva

El procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, se realizó a través del software Microsoft Excel.

b. Inferencial

Proporcionó la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información mediante la estadística descriptiva.

Se halló la relación de ambas variables con el Coeficiente de correlación de Spearman.

III. RESULTADOS

Tabla 1: En la institución educativa reconocen el buen desempeño del trabajador

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Nunca | 5 | 20.8 |
| A veces | 7 | 29.2 |
| Siempre | 10 | 41.7 |
| Casi siempre | 2 | 8.3 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

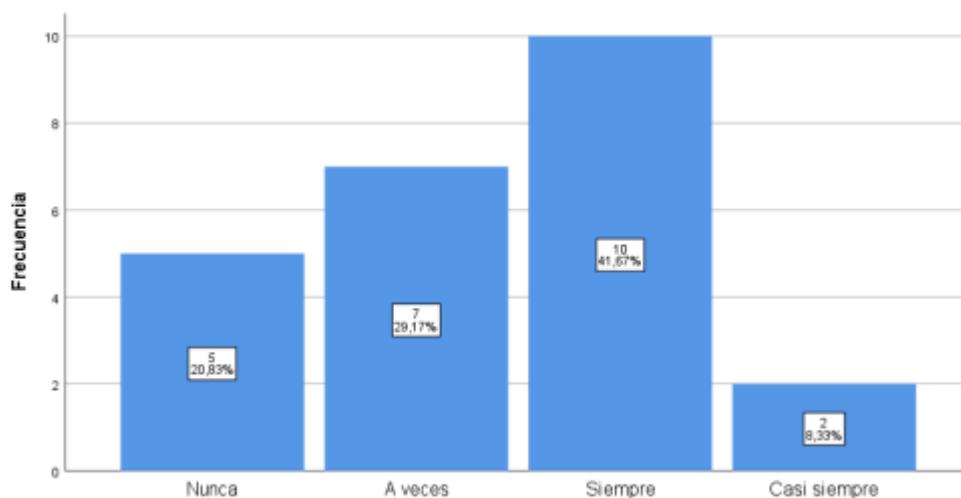


Figura 1: En la institución educativa reconocen el buen desempeño del trabajador

Interpretación

En la tabla 1 vemos el 41.7 % señalan que siempre en la institución educativa reconocen el buen desempeño del trabajador, el 29.2% mencionaron a veces, otros 20.8% indicaron nunca y casi siempre sólo el 8.3% de la población restante.

Tabla 2: El jefe actúa inmediatamente con los padres de familia, profesores, estudiantes ante un suceso inesperado

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Casi Nunca | 2 | 8,3 |
| A veces | 8 | 33,3 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

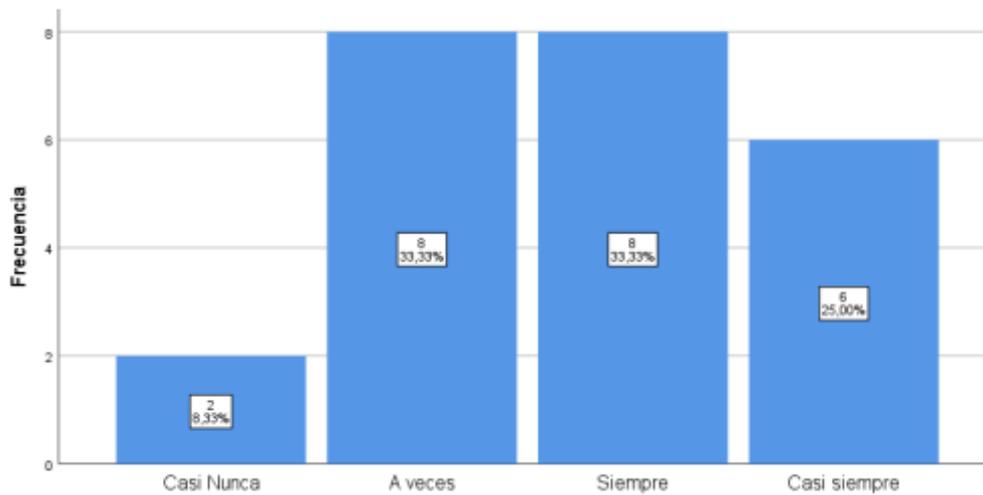


Figura 2: El jefe actúa inmediatamente con los padres de familia, profesores, estudiantes ante un suceso inesperado

Interpretación

Según la tabla 2, el 33.3 % señalan que siempre el jefe actúa inmediatamente con los padres de familia, profesores, estudiantes ante un suceso inesperado, el 33,3% mencionaron a veces, otros 25.0% indicaron casi siempre, sólo el 8.3% de la población restante señalaron casi nunca.

Tabla 3: El jefe dirige y gestiona eficientemente las actividades administrativas y académicas

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Nunca | 3 | 12,5 |
| Casi nunca | 1 | 4,2 |
| A veces | 6 | 25,0 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

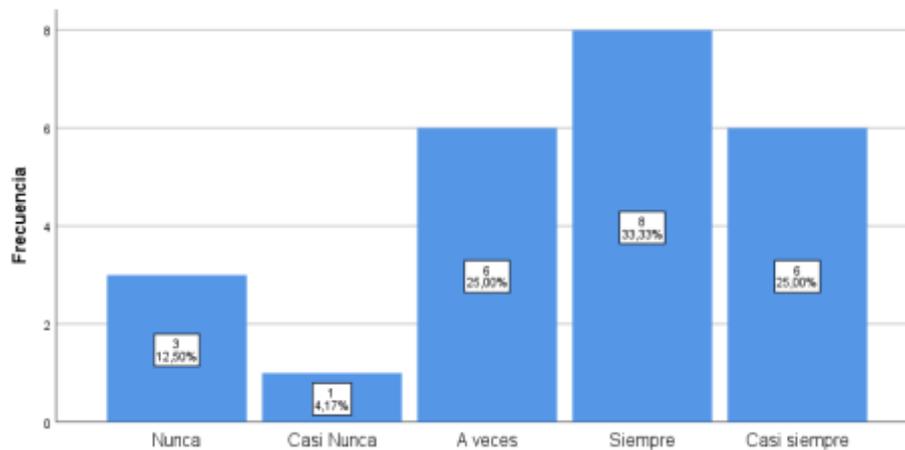


Tabla 3: El jefe dirige y gestiona eficientemente las actividades administrativas y académicas

Interpretación

En la tabla 3, se tiene el 33.3 % opinan que siempre el jefe dirige y gestiona eficientemente las actividades administrativas y académicas, un 25.0% mencionaron a veces, otros 25.0% indicaron casi siempre, con un 12.5% nunca y sólo el 4,2 % de la población restante señalaron casi nunca.

Tabla 4: Existe interés de parte del jefe en mejorar las condiciones laborales del personal administrativo

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Nunca | 5 | 20.8 |
| A veces | 7 | 29.2 |
| Siempre | 10 | 41.7 |
| Casi siempre | 2 | 8.3 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

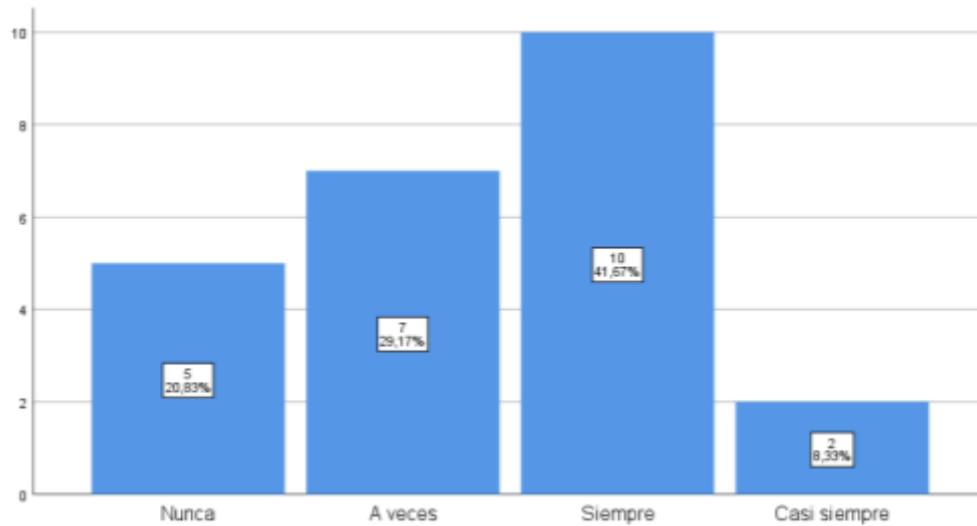


Figura 4: Existe interés de parte del jefe en mejorar las condiciones laborales del personal administrativo

Interpretación

Vemos en la tabla 4 el 41.7 % indican que siempre existe interés de parte del jefe en mejorar las condiciones laborales del personal administrativo, un 29.2% mencionaron a veces, otros 20.8% indicaron nunca, y sólo el 8.3 % de la población restante señalaron casi siempre.

Tabla 5: El jefe es una persona digna de respeto y ejemplo a seguir

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Casi nunca | 2 | 8,3 |
| A veces | 8 | 33,3 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

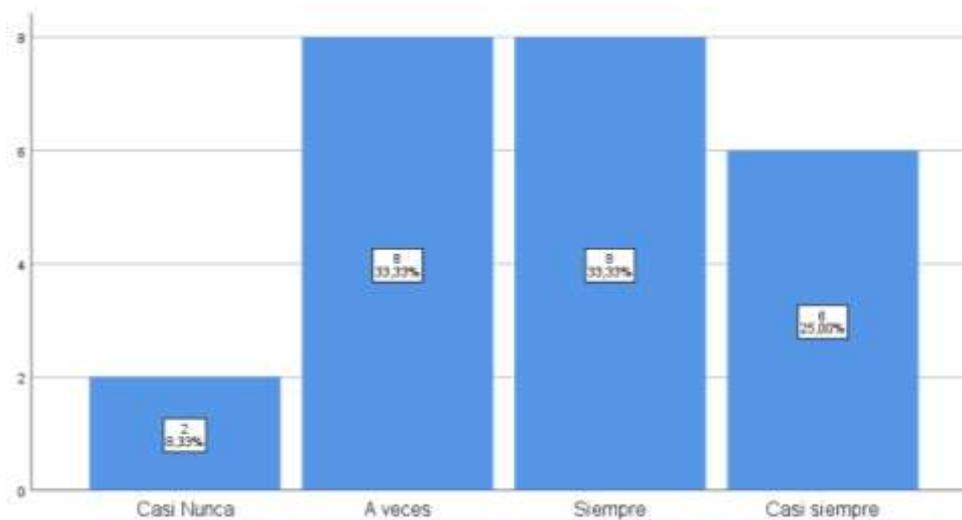


Tabla 5: El jefe es una persona digna de respeto y ejemplo a seguir

Interpretación

De acuerdo a la tabla 5 indican que el 33.3 % siempre el jefe es una persona digna de respeto y ejemplo a seguir, asimismo el 33.3% mencionaron a veces, otros 25.0% indicaron casi siempre, y casi nunca sólo el 8,3 % de la población restante.

Tabla 6: El jefe inspira al cumplimiento eficiente de sus funciones

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Nunca | 5 | 20,8 |
| A veces | 7 | 29,2 |
| Siempre | 10 | 41,7 |
| Casi siempre | 2 | 8,3 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

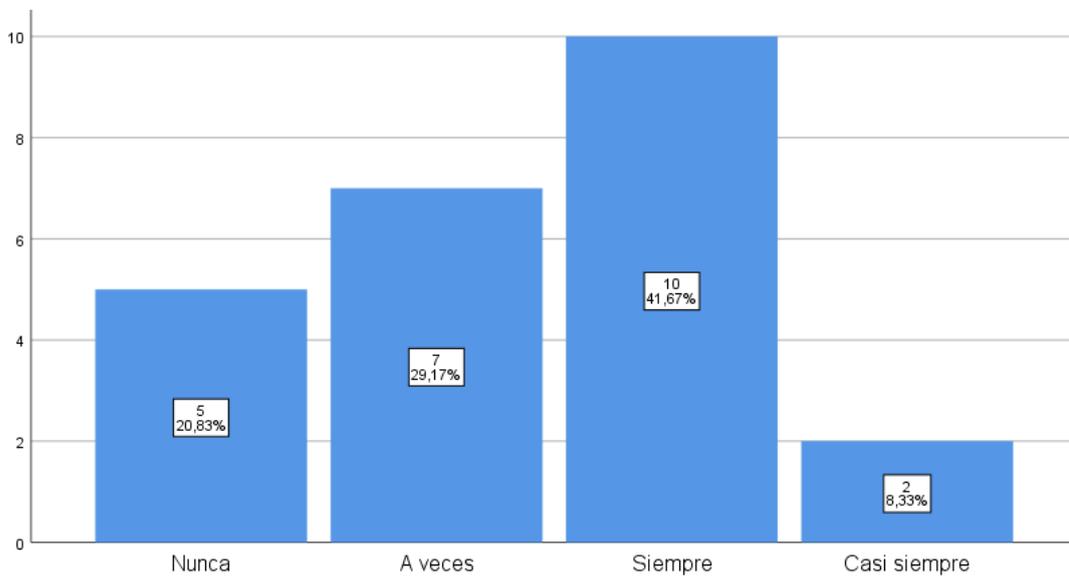


Tabla 6: El jefe inspira al cumplimiento eficiente de sus funciones

Interpretación

Se tiene en la tabla 6, el 41,7 % responden que siempre el jefe inspira en el cumplimiento eficiente de sus funciones, mencionaron a veces el 29,2%, nunca el 20.8%, y casi siempre sólo el 8,3 % de la población restante.

Tabla 7: Recibe apoyo del jefe y le incentiva a mejorar sus capacidades intelectuales

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Casi Nunca | 2 | 8,3 |
| A veces | 8 | 33,3 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

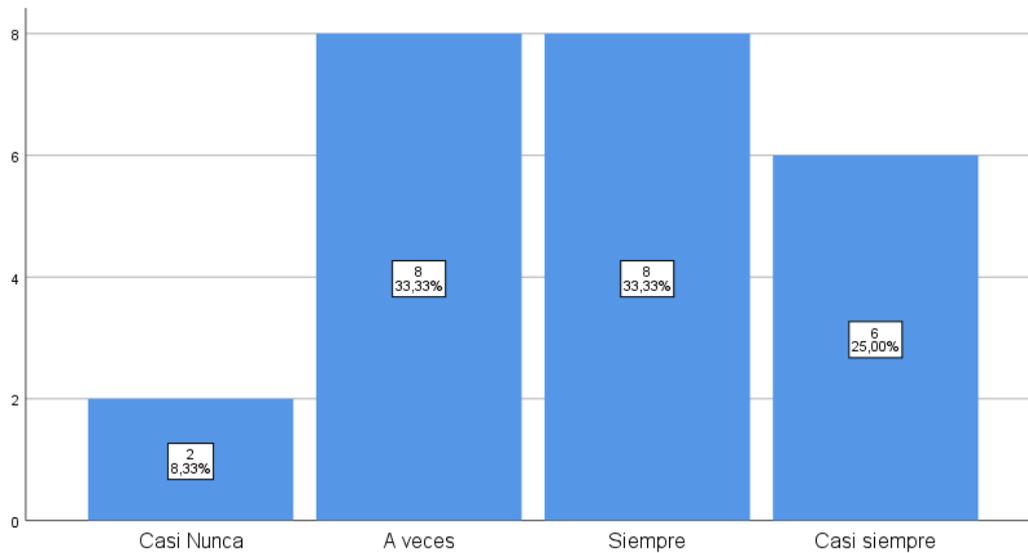


Figura 7: Recibe apoyo del jefe y le incentiva a mejorar sus capacidades intelectuales

Interpretación

Se observa en la tabla 7, que el 33,3 % siempre recibe apoyo del jefe y le incentiva a mejorar sus capacidades intelectuales, en tanto otros 33,3% respondieron casi siempre y casi nunca el 8,3 % de la población restante.

Tabla 8: El jefe muestra gratitud y reconocimiento por el cumplimiento de la labor encomendada

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Nunca | 3 | 12,5 |
| Casi Nunca | 1 | 4,2 |
| A veces | 6 | 25,0 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

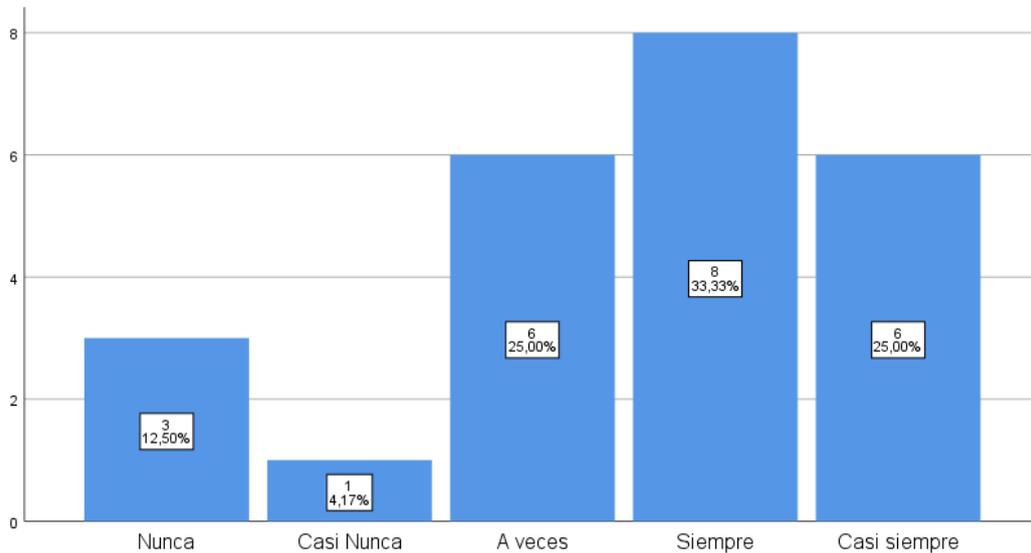


Figura 8: El jefe muestra gratitud y reconocimiento por el cumplimiento de la labor encomendada

Interpretación

De acuerdo en la tabla 8, el 33,3 % opinan que siempre el jefe muestra gratitud y reconocimiento por la labor encomendada, en tanto el 25% mencionaron a veces y otro 25% casi siempre, y en menor porcentaje con el 12.5% respondieron nunca y casi nunca el 4.2 % de la población restante.

Tabla 9: El jefe es responsable y eficiente en el cumplimiento de las metas

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Nunca | 5 | 20,8 |
| A veces | 7 | 29,2 |
| Siempre | 10 | 41,7 |
| Casi siempre | 2 | 8,3 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

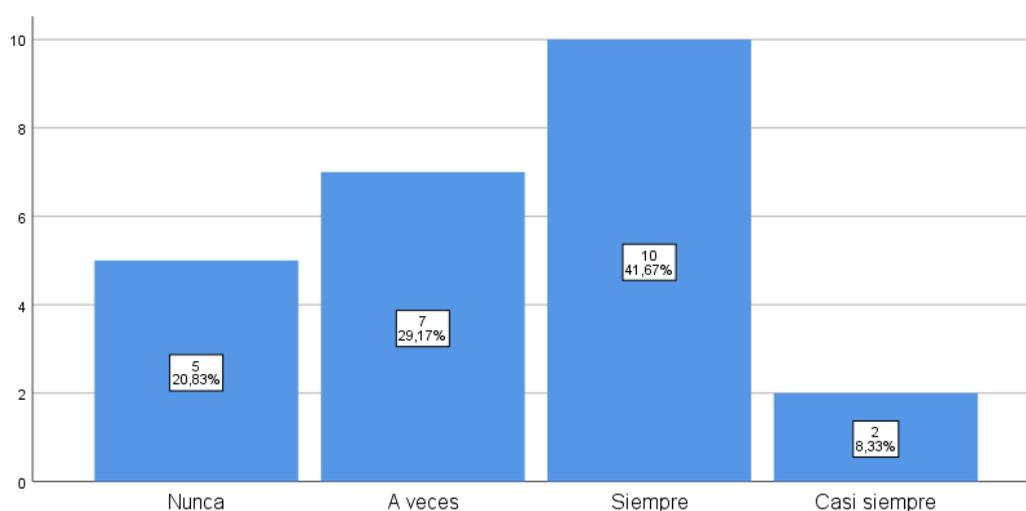


Figura 9: El jefe es responsable y eficiente en el cumplimiento de las metas

Interpretación

Con los resultados en la tabla 9, el 41.7 % afirman que siempre el jefe es responsable y eficiente en el cumplimiento de las metas, en tanto el 29,2% mencionaron a veces, otros 20.8% nunca, y en menor porcentaje el 8,3% de la población restante afirmó casi siempre.

Tabla 10: El jefe motiva y promueve el trabajo en equipo

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Casi Nunca | 2 | 8,3 |
| A veces | 8 | 33,3 |
| Siempre | 8 | 41,7 |
| Casi siempre | 6 | 8,3 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

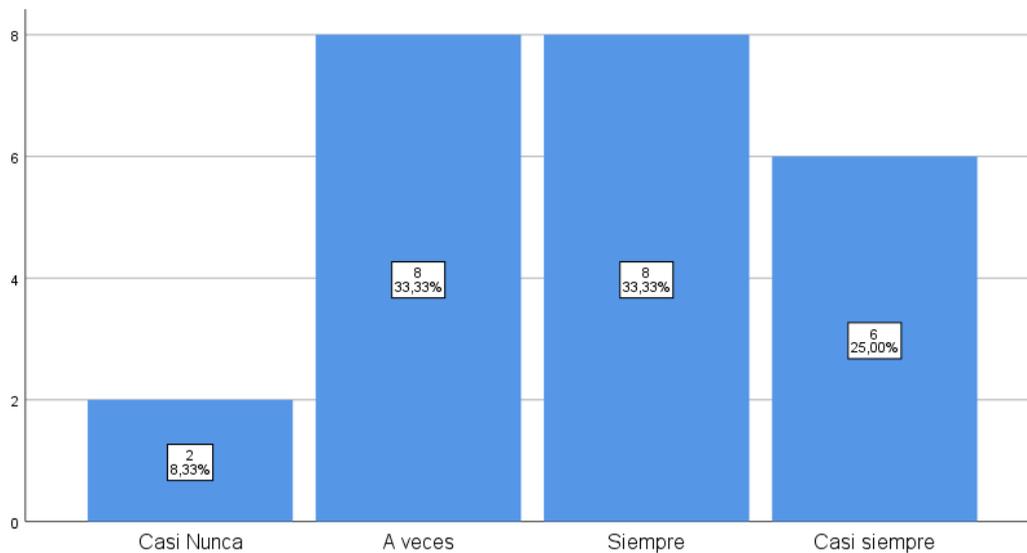


Figura 10: El jefe motiva y promueve el trabajo en equipo

Interpretación

En la tabla 10, vemos el 41,7 % afirman que siempre el jefe motiva y promueve el trabajo en equipo en tanto el 33,3% mencionaron a veces, en menor porcentaje el 8,3% señalaron nunca asimismo otros 8,3% de la población restante afirmaron casi siempre.

Tabla 11: En la institución educativa existe un clima laboral armonioso

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Nunca | 3 | 12,5 |
| Casi Nunca | 1 | 4,2 |
| A veces | 6 | 25,0 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |
| Total | 24 | 100,0 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

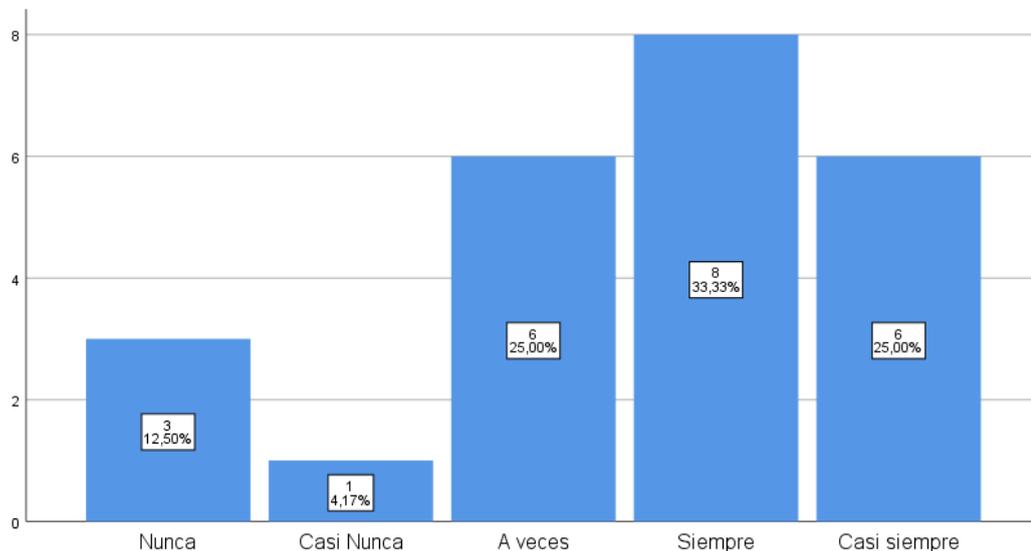


Figura 11: *En la institución educativa existe un clima laboral armonioso*

Interpretación

En la tabla 11, se muestra el 33.3 % afirman que siempre en la institución educativa existe un clima laboral armonioso, en tanto existe un 25 % que mencionaron a veces, y otro 25% casi siempre, en menor porcentaje se tiene el 12.5% que señalaron nunca y el 4.2% restante afirmaron casi nunca.

Tabla 12: El jefe inmediato toma en cuenta los aportes y sugerencias del personal administrativo

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Casi Nunca | 5 | 20,8 |
| A veces | 7 | 29,2 |
| Siempre | 10 | 41,7 |
| Casi siempre | 2 | 8,3 |
| Total | 24 | 100 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

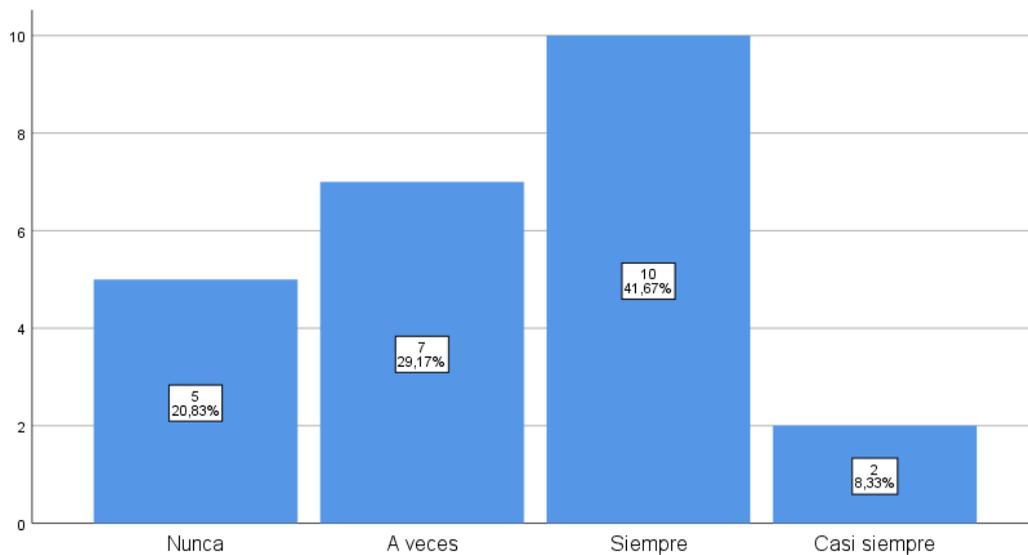


Figura 12: El jefe inmediato toma en cuenta los aportes y sugerencias del personal administrativo

Interpretación

En la tabla 12, tiene el 41.7 % indican que siempre el jefe inmediato toma en cuenta los aportes y sugerencias del personal administrativo, en tanto un 29.2 % mencionaron a veces, el 20.8% casi nunca y con el 8.3% restante afirmaron casi siempre.

Tabla 13: El jefe coordina estrategias y acciones en la consecución de los objetivos organizacionales

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Casi Nunca | 2 | 8,3 |
| A veces | 8 | 33,3 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |
| Total | 24 | 100 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

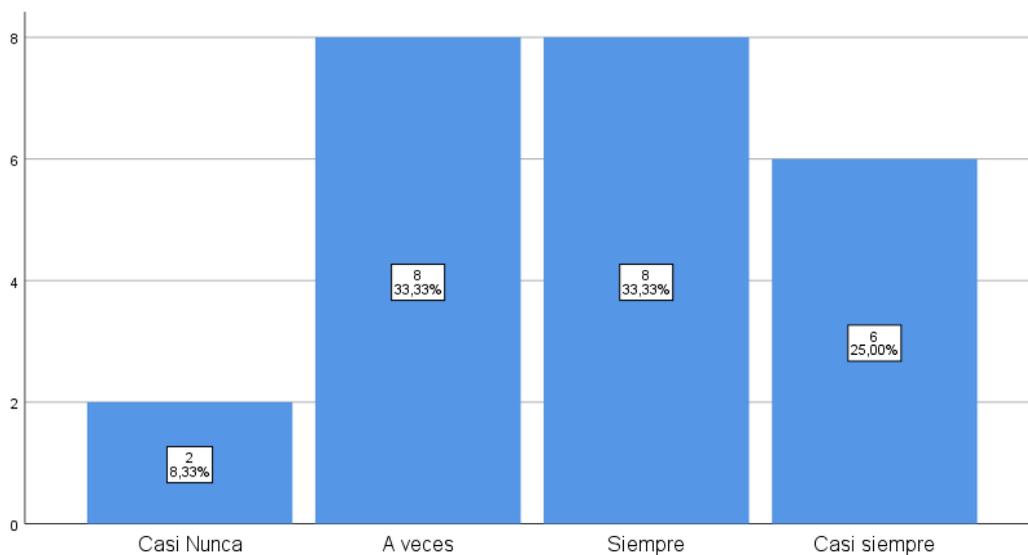


Tabla 13: El jefe coordina estrategias y acciones en la consecución de los objetivos organizacionales

Interpretación

Según los resultados, en la tabla 13, el 33.3 % de los encuestados señalaron que siempre el jefe coordina estrategias y acciones en la consecución de los objetivos organizacionales, con el mismo porcentaje 33.3 % mencionaron a veces, el 25 % casi siempre y el 8.3% restante afirmaron casi nunca.

Tabla 14: El jefe promueve la participación del personal administrativo en el cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Nunca | 3 | 12,5 |
| Casi Nunca | 1 | 4,2 |
| A veces | 6 | 25,0 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |
| Total | 24 | 100.0 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

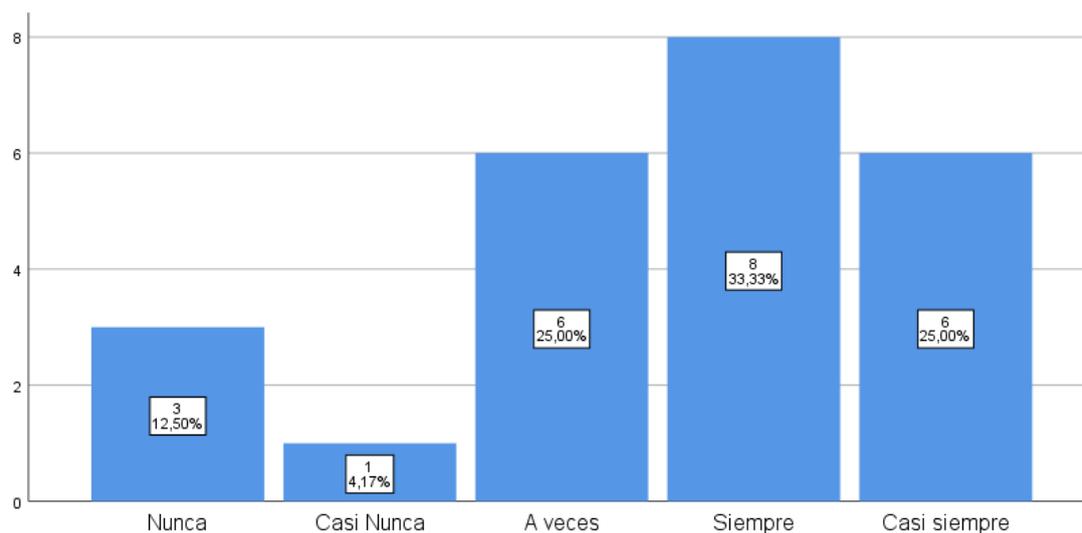


Figura 14: El jefe promueve la participación del personal administrativo en el cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales

Interpretación

En la tabla 14, muestra el 33.3 % que siempre el jefe promueve la participación del personal administrativo en el cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales, en tanto existe un 25 % que mencionaron a veces, y otro 25% casi siempre, en menor porcentaje se tiene el 12.5% que señalaron nunca y el 4.2% restante afirmaron casi nunca.

Tabla 15: Se siente orgulloso y satisfecho en laborar en la institución educativa

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Casi Nunca | 5 | 20.8 |
| A veces | 7 | 29.2 |
| Siempre | 10 | 41,7 |
| Casi siempre | 2 | 8,3 |
| Total | 24 | 100 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

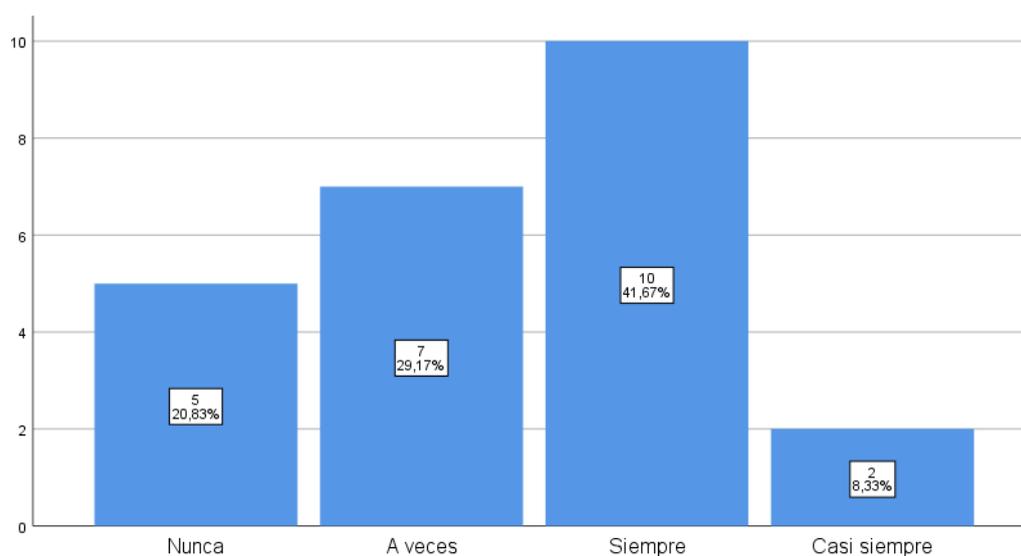


Figura 15: Se siente orgulloso y satisfecho en laborar en la institución educativa

Interpretación

En la tabla 15, el 41.7 % menciona que siempre se siente orgulloso y satisfecho en laborar en la institución educativa, en tanto el 29.2% mencionaron a veces, el 20.8% casi nunca y el 8.3% restante afirmaron casi siempre.

Tabla 16: Se siente comprometido en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución educativa

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Casi Nunca | 2 | 8,3 |
| A veces | 8 | 33,3 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |
| Total | 24 | 100 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

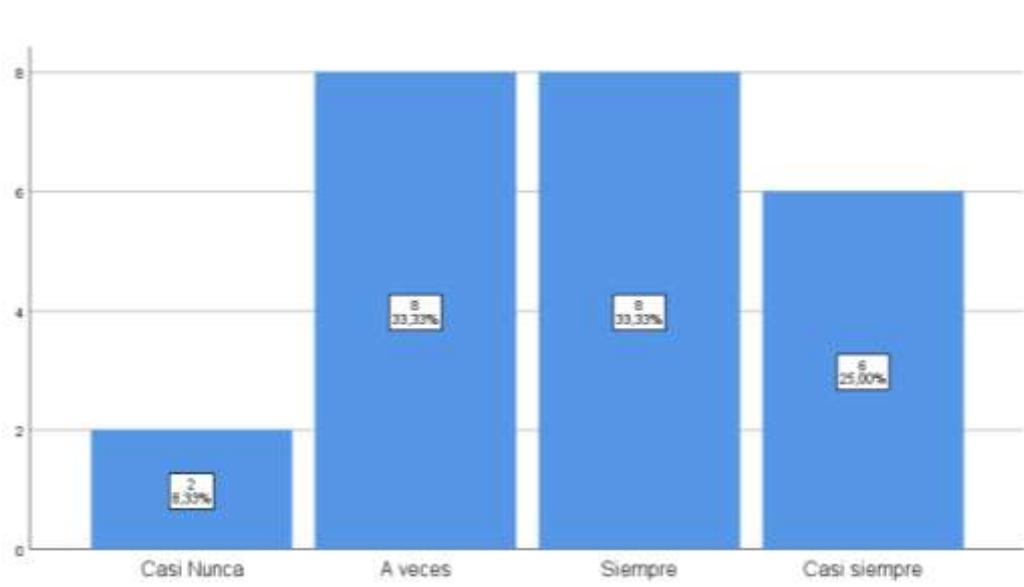


Figura 16: Se siente comprometido en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución educativa

Interpretación

Se tiene en la tabla 16, el 33,3 % que siempre se siente comprometido en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución educativa, en tanto otros 33.3% mencionaron a veces, el 25% casi siempre y el 8.3% restante afirmaron casi nunca.

Tabla 17: Guarda lealtad a su institución educativa

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Nunca | 3 | 12,5 |
| Casi Nunca | 1 | 4,2 |
| A veces | 6 | 25,0 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |
| Total | 24 | 100 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

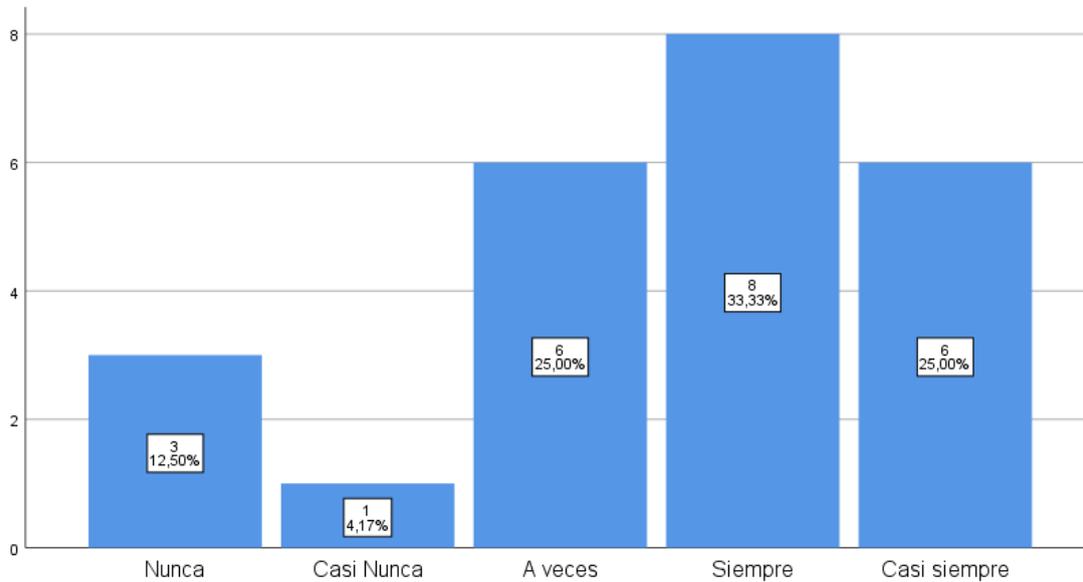


Figura 17: Guarda lealtad a su institución educativa

Interpretación

En la tabla 17, el 33.3 % afirman que siempre guarda lealtad a su institución educativa, en tanto existe un 25 % que mencionaron a veces, y otro 25% casi siempre, en menor porcentaje se tiene el 12.5% que señalaron nunca y el 4.2% restante afirmaron casi nunca.

Tabla 18: Se siente muy identificado con su institución educativa

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Casi Nunca | 5 | 20,8 |
| A veces | 7 | 29,2 |
| Siempre | 10 | 41,7 |
| Casi siempre | 2 | 8,3 |
| Total | 24 | 100 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

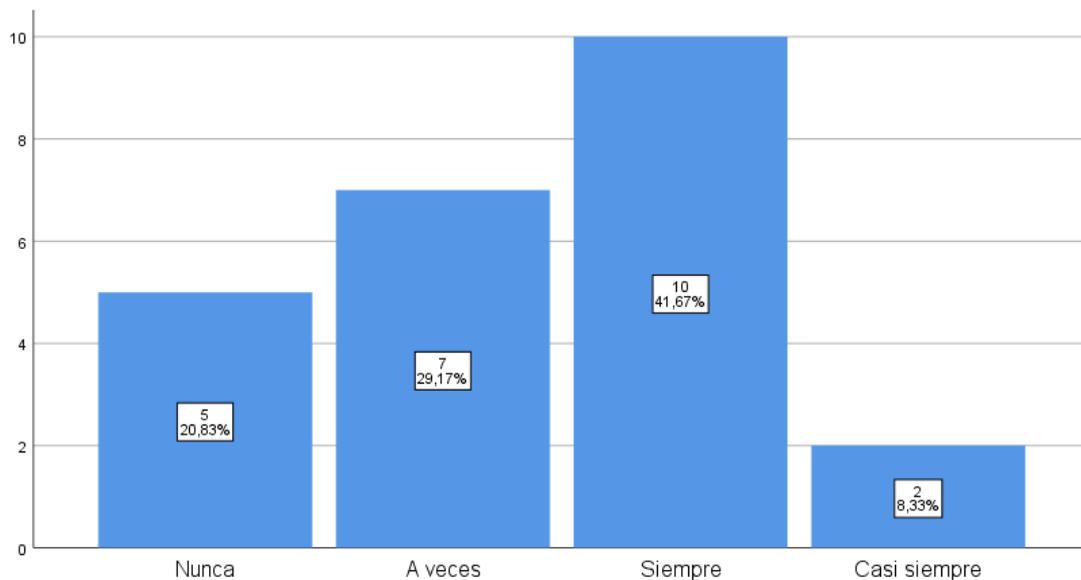


Figura 18: Se siente muy identificado con su institución educativa

Interpretación

Vemos en la tabla 18, el 41,7 % señalan que siempre se siente muy identificado con su institución educativa, en tanto otros 29,2% mencionaron a veces, un 20,8% casi nunca y el 8.3% restante afirmaron casi siempre.

Tabla 19: La retribución económica que percibe satisface todas sus necesidades

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Casi Nunca | 2 | 8,3 |
| A veces | 8 | 33,3 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |
| Total | 24 | 100 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

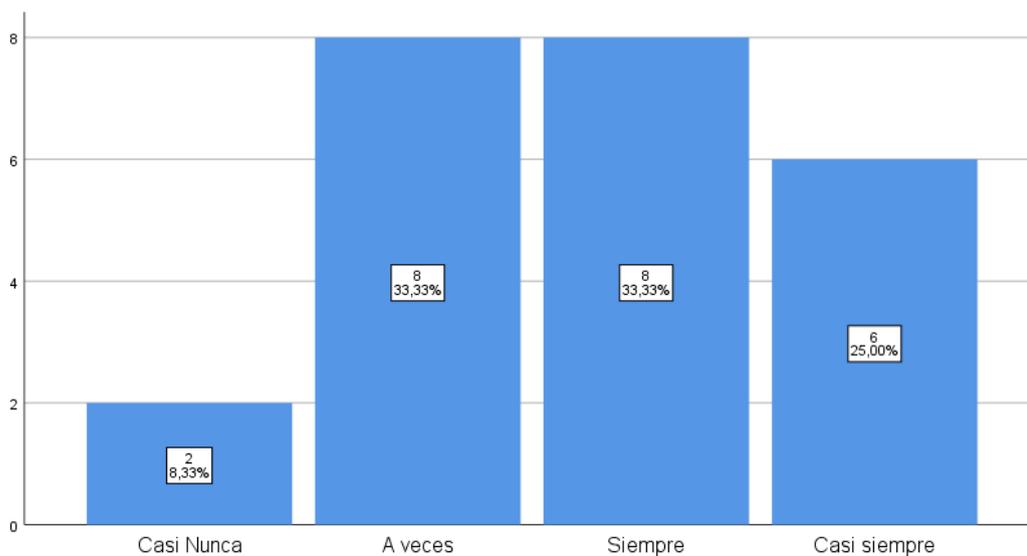


Figura 19: La retribución económica que percibe satisface todas sus necesidades

Interpretación

Se aprecia en la tabla 19, el 33.3 % afirman la retribución económica que percibe satisface todas sus necesidades, con el mismo porcentaje 33.3 % mencionaron a veces, en tanto el 25 % señaló casi siempre y el 8.3% restante afirmaron casi nunca.

Tabla 20: Tiene deseo de renunciar a su institución educativa

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Nunca | 3 | 12,5 |
| Casi Nunca | 1 | 4,2 |
| A veces | 6 | 25,0 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |
| Total | 24 | 100 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

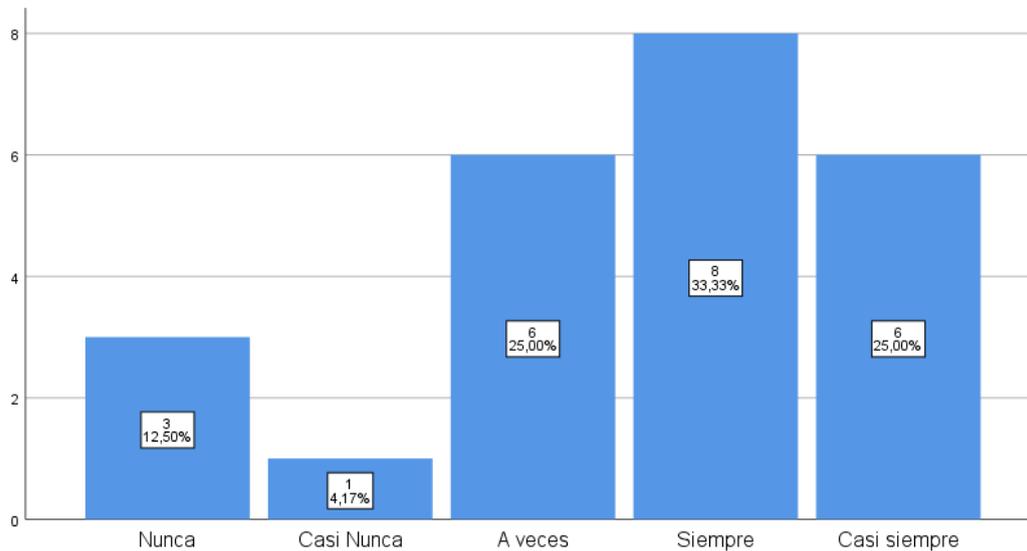


Figura 20: Tiene deseo de renunciar a su institución educativa

Interpretación

En la tabla 20, el 33.3 % indican siempre tiene deseo de renunciar a su institución educativa en tanto existe un 25 % mencionaron a veces, y otro 25% casi siempre, en menor porcentaje se tiene el 12.5% que señalaron nunca y el 4.2% restante afirmaron casi nunca.

Tabla 21: *Se siente a gusto y está conforme con su puesto de trabajo*

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Casi Nunca | 5 | 20,8 |
| A veces | 7 | 29,2 |
| Siempre | 10 | 41,7 |
| Casi siempre | 2 | 8,3 |
| Total | 24 | 100 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

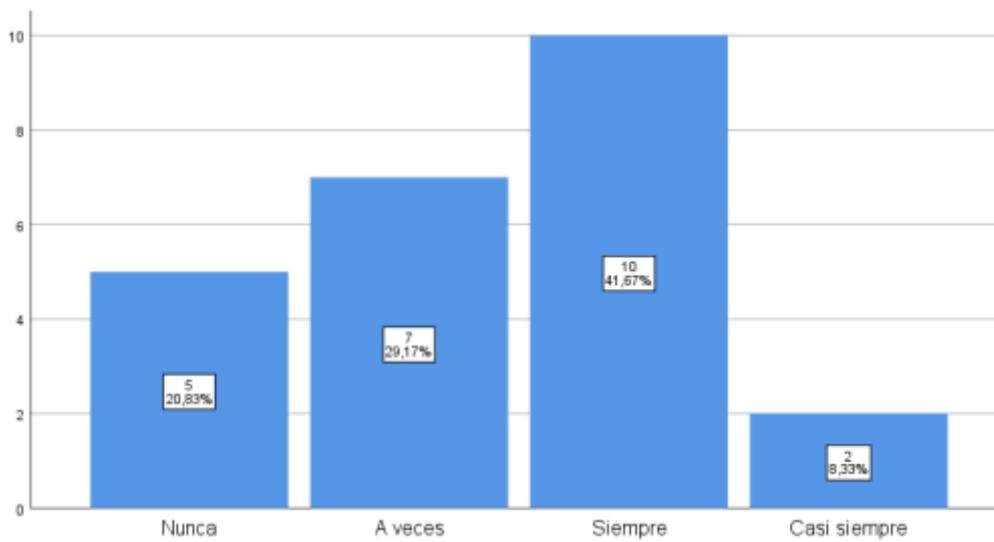


Figura 21: *Se siente a gusto y está conforme con su puesto de trabajo*

Interpretación

Los resultados de la tabla 21, señalan el 41.7 % siempre se siente a gusto y está conforme con su puesto de trabajo, el 29.2 % mencionaron a veces, en tanto el 20.8 % señaló casi nunca y el 8.3 % restante afirmaron casi nunca.

Tabla 22: Desempeña sus funciones teniendo en cuenta los valores y las normas éticas

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Casi Nunca | 5 | 20,8 |
| A veces | 7 | 29,2 |
| Siempre | 10 | 41,7 |
| Casi siempre | 2 | 8,3 |
| Total | 24 | 100 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

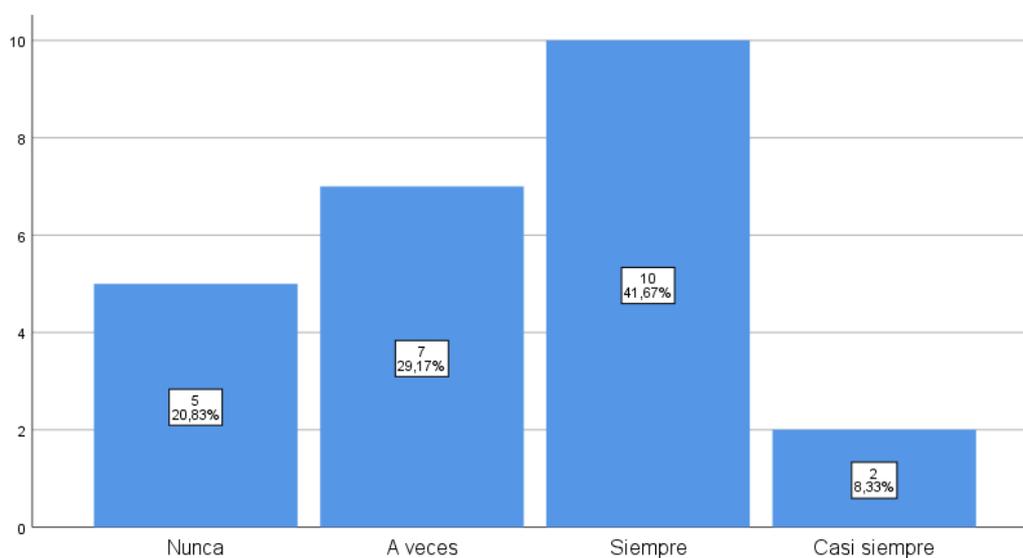


Tabla 22: Desempeña sus funciones teniendo en cuenta los valores y las normas éticas

Interpretación

Vemos en la tabla 22, el 41.7 % afirman que siempre desempeña sus funciones teniendo en cuenta los valores y las normas éticas, el 29.2 % mencionaron a veces, en tanto el 20.8 % señalaron casi nunca y el 8.3 % restante afirmaron casi nunca.

Tabla 23: Siente que es un deber moral cumplir con sus labores

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Casi Nunca | 2 | 8,3 |
| A veces | 8 | 33,3 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |
| Total | 24 | 100,0 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

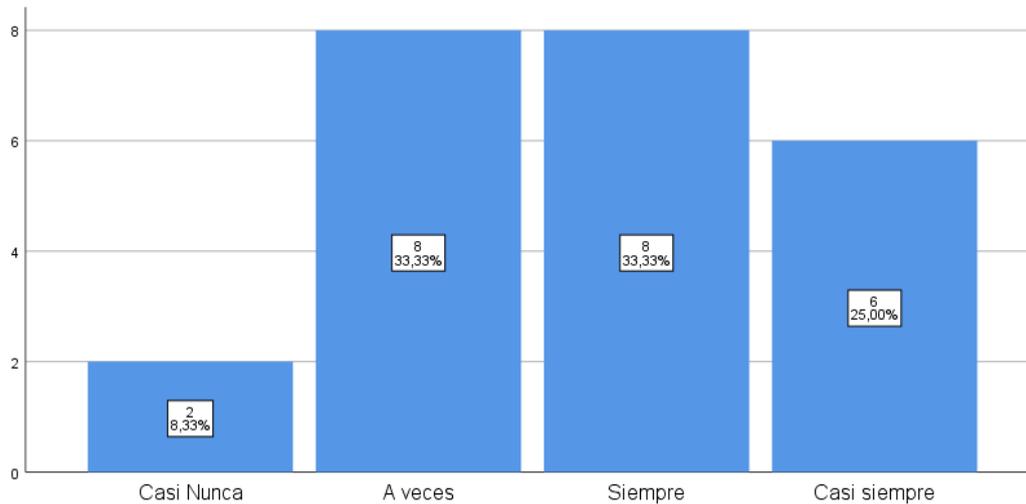


Figura 23: Siente que es un deber moral cumplir con sus labores

Interpretación

En la tabla 23, el 33.3 % indican siempre sienten que es un deber moral cumplir con sus labores, de igual forma otros 33.3 % mencionaron a veces, en tanto el 25 % señaló casi siempre y el 8.3% restante afirmaron casi nunca.

Tabla 24: Tiene el compromiso de compensar a su institución educativa por las oportunidades de desarrollo profesional

| ESCALA | CANTIDAD | PORCENTAJE % |
|--------------|----------|--------------|
| Nunca | 3 | 12,5 |
| Casi Nunca | 1 | 4,2 |
| A veces | 6 | 25,0 |
| Siempre | 8 | 33,3 |
| Casi siempre | 6 | 25,0 |
| Total | 24 | 100.0 |

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

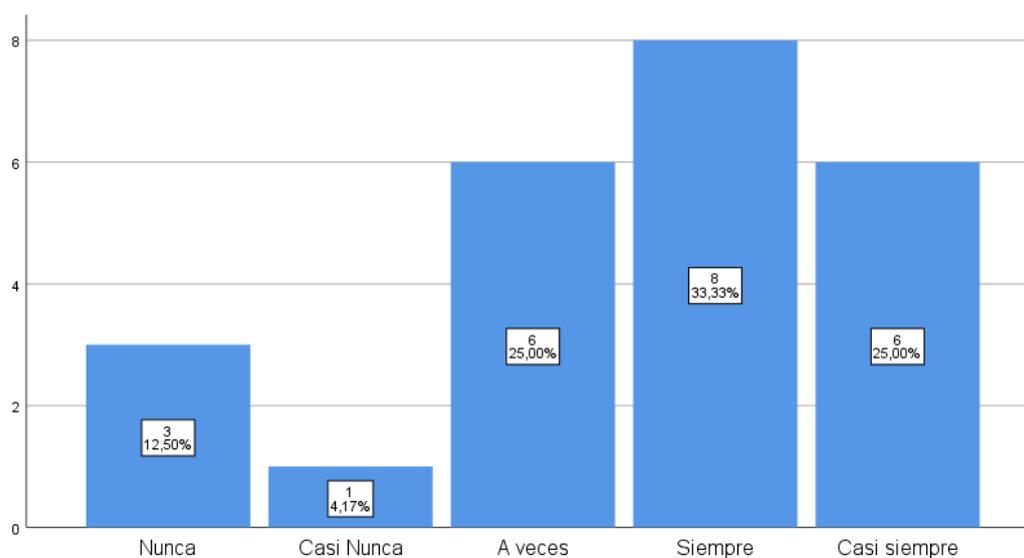


Tabla 24: Tiene el compromiso de compensar a su institución educativa por las oportunidades de desarrollo profesional

Interpretación

Los resultados de la tabla 24, el 33.3 % afirman que siempre tiene el compromiso de compensar a su institución educativa por las oportunidades de desarrollo profesional, en tanto existe un 25 % mencionaron a veces, y otro 25% casi siempre, en menor porcentaje el 12.5% señalaron nunca y el 4.2% restante afirmaron casi nunca.

Tabla 25. Relación de liderazgo con el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021

| | | V1 Liderazgo (Agrupada) | V2Compromiso organizacional (Agrupada) |
|---|------------------------|----------------------------|--|
| V1 Liderazgo (Agrupada) | Correlación de Pearson | 1 | ,979** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 24 | 24 |
| V2Compromiso organizacional (Agrupada) | Correlación de Pearson | ,979** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 24 | 24 |

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

Interpretación

La tabla 25 denota una correlación de 0,979 con un valor Sig<0,05 lo que acepta la hipótesis alternativa. Se afirma que el liderazgo tiene una relación directa moderada significativa con el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021

IV. ANALISIS Y DISCUSIÓN

1. **Describir que el liderazgo influye en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho – 2021.**

En la tabla 25, se observa que existe una correlación positiva de 0,979 con un valor $\text{Sig} < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se afirma que el liderazgo tiene una relación directa significativa con el compromiso laboral del personal administrativo del Centro Educativo Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho – 2021. Así tenemos en **Lainez, (2019)**, su investigación liderazgo transformacional y compromiso institucional (...) determinó un coeficiente de correlación de Spearman rho 0,027, se acepta la hipótesis nula el liderazgo transformacional no se relaciona con el compromiso laboral (...). Concluye que las dimensiones afectiva, normativa y calculada no se relacionan con el liderazgo transformacional. También **Rojas, (2019)**, en su investigación afirma que el liderazgo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos (...) con una correlación de $p=0,0021$. Concluye si existe mayor liderazgo de los directivos, se elevará el nivel de compromiso organizacional de los señores trabajadores administrativos.

Se afirma que el liderazgo tiene influencia sobre el compromiso laboral, lo que es evidenciado por los autores que la no existencia de un buen liderazgo conllevará a que los trabajadores no tienen compromiso afectivo ni laboral, en cambio si el liderazgo es eficiente los trabajadores sentirán más apego a la institución y mayor será su compromiso laboral.

2. **Determinar el liderazgo que existe en la I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho – 2021**

En cuanto al liderazgo transaccional, se tiene en la tabla 3, el 33.3 % señalan que siempre el jefe dirige y gestiona eficientemente las actividades administrativas y académicas, en la tabla 4 el 41.7 % opina que siempre existe interés de parte del jefe en mejorar las condiciones laborales del personal administrativo, con respecto al liderazgo transformacional en la tabla 6, el 41,7 % afirman que siempre el jefe inspira en el cumplimiento eficiente de sus funciones, en la tabla 7 el 33.3 % afirman que siempre recibe apoyo del jefe y le incentiva a mejorar sus capacidades intelectuales y sobre el liderazgo organizacional respondieron en la tabla en la tabla 9, el 41.7 % de los encuestados señalaron que siempre el jefe es responsable y eficiente en el cumplimiento de las metas y en la tabla 13, el 33.3 % de los encuestados señalaron que siempre el jefe coordina estrategias y acciones en la consecución de los objetivos organizacionales. En su investigación **Casquero, (2019)**, buscó determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral o engagement (...), los resultados evidenciaron que existe una relación entre el estilo transaccional de liderazgo y el compromiso laboral. Propone diseñar y aplicar programas de entrenamiento en materia de liderazgo directivo, así como fomentar políticas institucionales que promuevan un mayor engagement laboral con los docentes. **Vilchez, (2021)**, determinó la incidencia del estilo de liderazgo transformacional en la empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador – 2020. Demostró la alta percepción del liderazgo transformacional en las dimensiones influencia idealizada o carisma, estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional, fortaleciendo las capacidades y habilidades de los trabajadores. De otro lado **Fierro y otros (2017)**, su objetivo fue diagnosticar el nivel del liderazgo organizacional para medir el rendimiento laboral a su vez mejorar las relaciones entre trabajadores, dirigentes y funcionarios de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Concluye que los trabajadores necesitan mayor motivación, la influencia del liderazgo organizacional es bajo y repercute en su desempeño laboral.

De acuerdo a los resultados se evidencia la existencia de un liderazgo transformacional, transaccional y organizacional poco competente y efectiva, el líder debe dar mayor atención a las necesidades de sus trabajadores y motivar al cumplimiento eficiente de las labores, mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer el trabajo en equipo.

3. Detallar el nivel de compromiso laboral del personal, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho – 2021

En la tabla 16, el 33,3 % señalan que siempre se siente comprometido en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución educativa, en la tabla 21, el 41.7 % responden que siempre se siente a gusto y está conforme con su puesto de trabajo y en la tabla 24, el 33.3 % afirman que siempre tiene el compromiso de compensar a su institución educativa por las oportunidades de desarrollo profesional. Al respecto **Pasmíño, (2021)**, en su investigación los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en la Agencia de Promoción Económica con Quito, establece tres dimensiones del compromiso organizacional: afectiva, normativa y de continuidad, a través de las cuales se evalúa el nivel de compromiso que tiene el trabajador con su institución, en tanto **Loza, (2019)**, su principal objetivo fue identificar el compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa, considera que el talento humano es un elemento muy importante para funcionamiento eficiente de una organización, se sienten comprometidos si existe una relación de identificación y reconocimiento por su centro laboral, desarrollando con mayor eficiencia las labores y actividades asignadas y **Esquivias, (2019)**, llega a demostrar que la falta de liderazgo de los altos directivos se debe a falta de compromiso laboral e identidad institucional de los trabajadores (...). Analizó aspectos como la satisfacción laboral, la supervisión laboral, los grupos de trabajo, el trabajo en equipo, la distinción entre compromiso laboral e identidad institucional, entre otros.

Conuerdo con los autores, el compromiso laboral se promueve dando el valor que merece al talento humano, existe cierto compromiso del personal administrativo pero el nivel no es el óptimo, es importante brindar la debida atención al personal, darle la debida importancia a su desarrollo personal y profesional, lo que conllevará a mejorar el compromiso laboral del personal administrativo con su institución educativa Luis Fabio Xammar Jurado.

4. Demostrar que el liderazgo influye en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado – 2021.

En la tabla 1 el 41.7 % afirman que siempre en la institución educativa reconocen el buen desempeño del trabajador, en la tabla 8, el 33,3 % opinan siempre el jefe muestra gratitud y reconocimiento por la labor encomendada, en la tabla 18 el 41,7 % afirman que siempre se siente muy identificado con su institución educativa y en la tabla 20, el 33.3 % señalan que siempre tiene deseo de renunciar a su institución educativa. Al respecto **Chavarro y Tascón, (2018)**, resalta que el liderazgo transformacional de los jefes contribuye a aumentar el compromiso organizacional de sus colaboradores y está influenciada por los niveles de motivación y el compromiso de continuidad laboral, en tanto **Frkovich, (2018)**, exploró la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, de los colaboradores (...) Resalta que el liderazgo transaccional tiene mayor relación con el compromiso organizacional, a razón de que se identifican en el cumplimiento de las metas y objetivos y tienen claro el rol que cumple en la organización y **Vallejos (2018)**, parte del principio que si los colaboradores de una organización poseen altos niveles de compromiso, su desempeño será de mayor nivel. Concluye que es necesario fortalecer las capacidades y habilidades interpersonales del personal docente de la institución educativa Manuel Antonio Mesones Muro de Bagua para que asuman un mayor compromiso de trabajo en equipo y con el aprendizaje de los estudiantes.

De acuerdo a lo revisado, el liderazgo influye en el compromiso del personal administrativo de la institución educativa Luis Fabio Xammar Jurado, el reconocimiento y gratitud de parte de la organización promueve a que el personal se sienta comprometido e identificado con su centro laboral, pero aún hay factores por mejorar en cuanto al liderazgo, lo cual permitirá un mayor compromiso laboral.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones:

1. Se concluye que existe una correlación positiva con un Rho spearman de 0,979 con un valor $\text{Sig} < 0,05$ tal como se muestra en la tabla 25, y se afirma que el liderazgo tiene una relación directa significativa con el compromiso laboral, por lo que se acepta la hipótesis alternativa; se establece que con un buen manejo del liderazgo enfocado a un trabajo eficiente, promoviendo el desarrollo y bienestar del personal administrativo, aumentará los niveles de compromiso con la institución educativa Luis Fabio Xammar Jurado.

2. Se llega a la conclusión que en la institución educativa Luis Fabio Xammar Jurado, existe un liderazgo bajo en conocimientos, habilidades y capacidades, el líder no se encuentra capacitado para realizar una gestión eficiente, no tiene manejo de equipo y sus decisiones no conllevan a un compromiso laboral de todo el personal administrativo, lo afirmado se respalda en los resultados de las tablas que se detallan. Se halló un liderazgo transaccional débil, se muestra en la tabla 3, sólo el 33.3 % señalan que siempre el jefe dirige y gestiona eficientemente las actividades administrativas y académicas, y en la tabla 4 sólo el 41.7 % opina que siempre existe interés de parte del jefe en mejorar las condiciones laborales del personal administrativo, de igual forma el liderazgo transformacional su efecto positivo es de bajo nivel, en la tabla 6 sólo el 41,7 % opinan que siempre el jefe inspira en el cumplimiento eficiente de sus funciones y en la tabla 7 sólo el 33.3 % afirman que siempre recibe apoyo del jefe y le incentiva a mejorar sus capacidades intelectuales y también se tiene un liderazgo organizacional nada eficiente, los resultados en tabla 9, muestran sólo el 41.7 % aseguran que siempre el jefe es responsable y eficiente en el cumplimiento de las metas, a razón de que no existe una buena planificación y coordinación entre los jefes y personal administrativo, se evidencia con las respuestas de la tabla 13, donde sólo el 33.3 % de los encuestados señalaron que siempre el jefe coordina estrategias y acciones en la consecución de los objetivos organizacionales.

3. Existe un bajo nivel del compromiso laboral, encontramos en la tabla 16, sólo el 33,3 % señalan que siempre se siente comprometido en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución educativa, esto implica la baja satisfacción del trabajador para el cumplimiento eficiente de sus funciones, se refleja en los resultados de la tabla 21, donde sólo el 41.7 % afirman que siempre se siente a gusto y está conforme con su puesto de trabajo; por lo tanto la falta de un buen liderazgo afectará el compromiso del trabajador para con su institución, tal como se ve en la tabla 24, sólo el 33.3 % afirman que siempre tiene el compromiso de compensar a su institución educativa por las oportunidades de desarrollo profesional.

4. El liderazgo si influye en el compromiso laboral, con un efecto positivo de bajo nivel, se refleja en los resultados obtenidos, tenemos en la tabla 1 sólo el 41.7 % afirman que siempre en la institución educativa reconocen el buen desempeño del trabajador, lo que denota la falta de interés del jefe de mejorar y/o establecer políticas de incentivos, se ve en la tabla 8, sólo el 33,3 % opinan siempre el jefe muestra gratitud y reconocimiento por la labor encomendada, estos resultados demuestran que el personal administrativo no se encuentra muy comprometido con su institución, tal como indica la tabla 18 sólo el 41,7 % afirman que siempre se siente muy identificado con su institución educativa, por otro lado existe un mayor porcentaje del personal administrativo que ve la posibilidad de renunciar, es así en la tabla 20, el 33.3 % señalaron siempre tiene deseo de renunciar a su institución educativa.

5.2. Recomendaciones:

- 1.** El Director de la institución educativa y los jefes de oficina, deben revisar e identificar los factores que estarían causando una inadecuada aplicación del liderazgo y establecer estrategias y acciones para mejorar el liderazgo con mayor eficiencia y eficacia y elevar el nivel del compromiso laboral del personal administrativo.
- 2.** La institución educativa debe conformar un equipo especializado para el diagnóstico y evaluación del liderazgo que existe, identificar las ventajas y desventajas de los liderazgos transaccional, transformacional y organizacional, definir y establecer el estilo de liderazgo que mejor favorezca a la institución, dotar de conocimientos, capacidades y habilidades a los directivos de la institución, conllevará a fortalecer y mejorar el estilo de liderazgo que implementen.
- 3.** El equipo especializado y con la integración del personal administrativo, deben aplicar técnicas para la identificación de los factores que afectan el desempeño eficiente, establecer acciones orientados a mejores oportunidades de desarrollo personal y profesional, mejorar la designación de las funciones y puestos de trabajo, con la finalidad de aumentar el compromiso laboral y la lealtad con su institución.
- 4.** La institución educativa debe de establecer como política institucional un programa de incentivos laborales, el cual debe considerarse dentro del presupuesto anual. El programa de incentivos será un factor motivante para mejorar el compromiso y la identificación del personal administrativo, potenciar el desempeño laboral, y retener al talento.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Carvajal, G. (2013). *Influencia de tipos de liderazgo en la satisfacción laboral de los/as trabajadores del instituto de la niñez y la familia - Dirección Provincial de Tungurahua en la ciudad de Ambato*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Casquero, D. (2019). *"Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones públicas"*. Tesis para optar el Grado Académico Maestro en Ciencias de la Educación. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3522/TM%20CE-Dg%204606%20C1%20-%20Casquero%20Torres%20Debora%20Patricia%20.pdf?>
- Chavarro, D. y Tascón, L. (2018). *"Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso de los empleados en las MIPYMES del valle de Cuenca"*. Trabajo de investigación para optar el Título de Lic. en Administración de Empresas, Universidad ICESI, Santiago de Cali - Colombia. Obtenido de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83965/1/TG02079.pdf
- Esparza, A. (2016). (Esparza, 2016) en su tesis: *"El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocío S.A. Año 2016 – Trujillo"*. Perú: universidad Cesar Vallejo.
- Esquivias, C. (2019). *La falta de liderazgo de los altos directivos en el compromiso laboral e identidad institucional de los trabajadores de las MYPES de Gamarra- La Victoria, en el año 2019*. Trabajo de Investigación para optar el Grado de Bachiller, Universidad Peruana de la Américas, Lima - Perú. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/919/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20-%20ESQUIVIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernandez, L. ([s.f.]). *Gestión*. Obtenido de Liderazgo Organizacional: https://qinnova.uned.es/conocimiento/ficha/def/Liderazgo_organizacional
- Florez, Y. (2014). *Clima laboral compromiso organizacional en docentes universitarios*. Venezuela: Universidad Centro Occidental "Lizandro Alvarado".
- Frkovich, B. (2018). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el compromiso organizacional*. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13624/BRATZO_FRKOVICH_RELACION_ENTRE_LOS_ESTILOS_DE_LIDERAZGO_Y_EL_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gilbert, A. (2013). *Liderazgo gerenciañ*.
- Goleman, D. (2010). *Leadership that gets results*. Massachusetts: Harvard Business. EEUU: Harvard Business.
- Guevara L. y Fernández L. (2016). Work Engagement y Compromiso Laboral. *Rev. Interamericana Psicología Ocupacional*, 34(2). Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/93cf/d44b0e632b924819f0023d6244d0d36b98bc.pdf>
- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo infagon: México:

Grupo infagon.

- Hersey, P., & Blanchard, K. (2017). *Liderazgo de máximo nivel*. Universidad de Ohio.
- Juan, G. (2019). El liderazgo profesional en el ámbito laboral. *Business Review*. Obtenido de <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/tr-hh/el-liderazgo-profesional-en-el-ambito-laboral/>
- Koontz, H. (2015). *Administracion*. Mexico: Copyright © 2012.
- Lainez, T. (2019). *Liderazgo transformacional y compromiso institucional en docentes de una unidad educativa, La Libertad, Ecuador, 2018*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración en Educación, Universidad Cesar Vallejo, Piura-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38540/Lainez_RTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Loza, D. (2019). "*Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa*". Tesis para optar el Grado Académico de Administración de Empresas. Arequipa: Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2632/Compromiso%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20una%20empresa%20productora%20de%20harina%20en%20la%20ciudad%20de%20Arequi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mancha, V. (2020). "*Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de Enfermería, Dirección Regional de Salud Callao 2019*". Tesis para optar el Grado Académico de Doctor. Lima: Universidad Nacional del Callao. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5075/MANCHA%20%20ALVAREZ%20doctorado%20-%20Salud%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones* (2da ed.). Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Pasmíño, P. (2021). "*Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019*". Tesis para la Maestría Profesional en Desarrollo del Talento Humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito - Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmi%20-%20Estilos.pdf>
- Peñarreta. (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Huancabelica: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Reyes, T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao*. Lima – Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Peru-Lima: Universidad Católica del Perú.
- Robbins, S. &. (2010). *Administración*. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Décimo quinta ed.). Mexico: Pearson. Obtenido de https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Rojas, J. (2019). *Liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de área de gestión comercial en Electrosur S.A. Tacna 2017*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias Administrativas y Marketing Estratégico, Universidad José Carlos Mariategui, Moquegua - Perú. Obtenido de repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/758/Jamilet_tesis_titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, A. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos – San Martín, 2017*. Tarapoto - Perú : Universidad Nacional de San Martín..
- Sanchez, S. V. (2014). teorías de liderazco contemporaneo. *Oikos*, , 18(37), 41–61.
- Solis, M. (2017). *"Estilos de liderazgo y el compromiso laboral del personal militar y civil del centro de investigación y desarrollo de proyectos de la Fuerza Aérea del Perú"*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23977/Solis_HMB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solís, S. (2010). *Solís (2010) realizó la tesis de postgrado titulado "La influencia del liderazgo en la gestión escolar" en México D.F., México*. La institución que apoyó la investigación es el Instituto Poli. Mexico: Instituto Politécnico Nacional.
- Vallejos, A. (2018). *"Gestión para el desarrollo del compromiso organizacional de los docentes del quinto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pública Manuel Antonio Mesones Muro"*. Lima-Perú: Univesidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7bafdb09-839d-4f72-9e16-b79c2beabdb2/content>
- Vilchez, E. (2021). *"Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Promine Cia.Ltda Ecuador 2020"*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Universidad Continental, Huancayo - Perú. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10213/2/IV_PG_MRH_GO_TE_Vilchez_Vargas_2021.pdf
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Peru-Lima: JUniversidad Mayor de San Marcos..

VII. ANEXOS

ANEXO 1 – MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LAS VARIABLES

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | POBLACIÓN Y MUESTRA | METODOLOGÍA |
|--|--|--|--|---|
| <p>Problema general</p> <p>¿De qué manera el liderazgo influye en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho -2021?</p> | <p>Objetivo general</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir que el liderazgo influye en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho -2021 <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el liderazgo organizacional que existe en la I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho – 2021 2. Detallar el nivel de compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho – 2021 3. Demostrar que el liderazgo influye en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021 | <p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo influye significativamente en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar, Huacho - 2021</p> | <p>Población muestra</p> <p>24 trabajadores del área administrativa</p> | <p>La metodología a aplicar será de tipo descriptivo correlacional, con el objeto de establecer la relación que existe entre el liderazgo y el compromiso laboral.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> Ox[Ox] M[M] --> Oy[Oy] Ox --- r[r] --- Oy </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Representa la muestra de estudio.</p> <p>Ox = Representa los datos de la variable liderazgo</p> <p>Oy = Representa los datos de la variable compromiso laboral</p> <p>r = Indica el grado de correlación entre ambas variables.</p> |

ANEXO 2 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

| Variables | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|------------------|---|---|----------------------------|-----------------------------------|---|
| Liderazgo | <p>Sánchez, (2014), señalan que el liderazgo es el intento de una persona que pretende influir sobre la conducta de otro individuo o grupo; es decir, es la capacidad de movilizar a las personas con un objetivo.</p> | <p>Es la capacidad de liderar a un grupo de personas ejerciendo cambios en su conducta con la finalidad de lograr objetivos en común, y va a depender del tipo de liderazgo que exista en la institución sea transaccional, transformacional o organizacional</p> | Liderazgo transaccional | Recompensa contingente | 1. En la institución educativa reconocen el buen desempeño del trabajador |
| | | | | Administración excepción (activa) | 2. El jefe actúa inmediatamente con los padres de familia, profesores, estudiantes ante un suceso inesperado. |
| | | | | Administración excepción (pasiva) | 3. El jefe dirige y gestiona eficientemente las actividades administrativas y académicas. |
| | | | | Laissez-faire | 4. Existe interés de parte del jefe en mejorar las condiciones laborales del personal administrativo. |
| | | | Liderazgo transformacional | Influencia idealizada | 5. El jefe es una persona digna de respeto y ejemplo a seguir |
| | | | | Motivación inspiradora | 6. El jefe inspira al cumplimiento eficiente de sus funciones |
| | | | | Estimulación intelectual | 7. Recibe apoyo del jefe y le incentiva en mejorar sus capacidades intelectuales. |
| | | | | Consideración individual | 8. El jefe muestra gratitud y reconocimiento por el cumplimiento de la labor encomendada |
| | | | Liderazgo organizacional | Dirige al éxito | 9. El jefe es responsable y eficiente en el cumplimiento de las metas. |
| | | | | Involucra en el trabajo | 10. El jefe motiva y promueve el trabajo en equipo. |
| | | | | | 11. En la institución educativa existe un clima laboral armonioso 12. El jefe inmediato toma en cuenta los aportes y sugerencias del personal administrativo |
| | | | | Desarrollo de la organización | 13. El jefe coordina estrategias y acciones en la consecución de los objetivos organizacionales |
| | | | | | 14. El jefe promueve la participación del personal administrativo al cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales |

| Variables | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|----------------------------------|---|--|---------------------------|---|--|
| Compromiso organizacional | Robins & Judge, 2013 , “grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas; y desea seguir siendo miembro de esta” | Es la actitud positiva de los trabajadores hacia su centro laboral, y se determina de acuerdo al tipo de compromiso afectivo, de conformidad y normativo | Compromiso afectivo | Nivel de significancia | 15. Se siente orgulloso y satisfecho en laborar en la institución educativa |
| | | | | Sentido de pertenencia | 16. Se siente comprometido en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución educativa. |
| | | | | Lealtad | 17. Guarda lealtad a su institución educativa |
| | | | | Identificación | 18. Se siente muy identificado con su institución educativa |
| | | | Compromiso de continuidad | Necesidad económica | 19. La retribución económica que percibe satisface todas sus necesidades. |
| | | | | Continuidad laboral | 20. Tiene deseo de renunciar a su institución educativa. |
| | | | | Apego en el puesto de trabajo | 21. Se siente a gusto y está conforme con su puesto de trabajo. |
| | | | Compromiso normativo | Ética profesional | 22. Desempeña sus funciones teniendo en cuenta los valores y las normas éticas. |
| | | | | Obligación moral | 23. Siente que es un deber moral cumplir con sus labores. |
| | | | | Cumplimiento de normas y procedimientos | 24. Tiene el compromiso de compensar a su institución educativa por las oportunidades de desarrollo profesional. |

ANEXO 3°

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Estudios de Administración

ENCUESTA

Agradecemos su gentil participación en la presente encuesta, para obtener información de la investigación titulada: **Liderazgo y su influencia en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho – 2021.**

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea Usted con atención y conteste marcando con un “X” en un solo recuadro.

INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones marque con una “X” en valor del casillero que según corresponde.

Calificación

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

| N° | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | En la institución educativa reconocen el buen desempeño del trabajador | | | | | |
| 2 | El jefe actúa inmediatamente con los padres de familia, profesores, estudiantes ante un suceso inesperado. | | | | | |
| 3 | El jefe dirige y gestiona eficientemente las actividades administrativas y académicas. | | | | | |
| 4 | Existe interés de parte del jefe en mejorar las condiciones laborales del personal administrativo. | | | | | |
| 5 | El jefe es una persona digna de respeto y ejemplo a seguir | | | | | |
| 6 | El jefe inspira al cumplimiento eficiente de sus funciones | | | | | |
| 7 | Recibe apoyo del jefe y le incentiva en mejorar sus capacidades intelectuales. | | | | | |
| 8 | El jefe muestra gratitud y reconocimiento por el cumplimiento de la labor encomendada | | | | | |
| 9 | El jefe es responsable y eficiente en el cumplimiento de las metas. | | | | | |
| 10 | El jefe motiva y promueve el trabajo en equipo. | | | | | |
| 11 | En la institución educativa existe un clima laboral armonioso | | | | | |
| 12 | El jefe inmediato toma en cuenta los aportes y sugerencias del personal administrativo | | | | | |
| 13 | El jefe coordina estrategias y acciones en la consecución de los objetivos organizacionales | | | | | |
| 14 | El jefe promueve la participación del personal administrativo al cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales | | | | | |

| N° | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 15 | Se siente orgulloso y satisfecho en laborar en la institución educativa | | | | | |
| 16 | Se siente comprometido en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución educativa. | | | | | |
| 17 | Guarda lealtad a su institución educativa | | | | | |
| 18 | Se siente muy identificado con su institución educativa | | | | | |
| 19 | La retribución económica que percibe satisface todas sus necesidades. | | | | | |
| 20 | Tiene deseo de renunciar a su institución educativa. | | | | | |
| 21 | Se siente a gusto y está conforme con su puesto de trabajo. | | | | | |
| 22 | Desempeña sus funciones teniendo en cuenta los valores y las normas éticas. | | | | | |
| 23 | Siente que es un deber moral cumplir con sus labores. | | | | | |
| 24 | Tiene el compromiso de compensar a su institución educativa por las oportunidades de desarrollo profesional. | | | | | |



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 4

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada **Liderazgo y su influencia en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Pablo Santos Díaz
FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas y negocios**
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Marketing y cultura organizacional
TIEMPO: 33 años CARGO ACTUAL : Docente
INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Describir que liderazgo influye en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar, Huacho - 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|---|--|---|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel. | -Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes. |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. |

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO: Liderazgo y su influencia en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021

VARIABLE: Liderazgo

| DIMENSION | ITEMS | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES |
|----------------------------|--|-------------|------------|------------|----------|---------------|
| Liderazgo transaccional | 1. En la institución educativa reconocen el buen desempeño del trabajador | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 2. El jefe actúa inmediatamente con los padres de familia, profesores, estudiantes ante un suceso inesperado. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 3. El jefe dirige y gestiona eficientemente las actividades administrativas y académicas. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 4. Existe interés de parte del jefe en mejorar las condiciones laborales del personal administrativo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Liderazgo transformacional | 5. El jefe es una persona digna de respeto y ejemplo a seguir | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 6. El jefe inspira al cumplimiento eficiente de sus funciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 7. Recibe apoyo del jefe y le incentiva en mejorar sus capacidades intelectuales. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 8. El jefe muestra gratitud y reconocimiento por el cumplimiento de la labor encomendada | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Liderazgo Organizacional | 9. El jefe es responsable y eficiente en el cumplimiento de las metas. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 10. El jefe motiva y promueve el trabajo en equipo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 11. En la institución educativa existe un clima laboral armonioso | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 12. El jefe inmediato toma en cuenta los aportes y sugerencias del personal administrativo | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 13. El jefe coordina estrategias y acciones en la consecución de los objetivos organizacionales | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 14. El jefe promueve la participación del personal administrativo al cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

VARIABLE: Compromiso laboral

| DIMENSION | ITEMS | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES |
|---------------------------|--|-------------|------------|------------|----------|---------------|
| Compromiso afectivo | 15. Se siente orgulloso y satisfecho en laborar en la institución educativa | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 16. Se siente comprometido en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 17. Guarda lealtad a su institución educativa | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Compromiso de continuidad | 18. Se siente muy identificado con su institución educativa | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 19. La retribución económica que percibe satisface todas sus necesidades. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 20. Tiene deseo de renunciar a su institución educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 21. Se siente a gusto y está conforme con su puesto de trabajo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Compromiso normativo | 22. Desempeña sus funciones teniendo en cuenta los valores y las normas éticas. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 23. Siente que es un deber moral cumplir con sus labores. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 24. Tiene el compromiso de compensar a su institución educativa por las oportunidades de desarrollo profesional. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

ASPECTOS GENERALES

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES | |
|---|---------------------|--------------------------------------|---------------|----|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | X | | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación. | X | | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial. | X | | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | X | | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada. | | X | | |
| VALIDEZ | | | | |
| APLICABLE | | | SI | NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | SI | NO |
| Validado por: Mg. Pablo Santos Díaz | | | Fecha: | |
| Firma:  | Teléfono: 943643426 | Email: pablo.santos@usanpedro.edu.pe | | |

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada **Liderazgo y su influencia en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Javier Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría en finanzas contables

TIEMPO: 33 años CARGO ACTUAL: Decano

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Describir que liderazgo influye en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar, Huacho - 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|---|--|---|
| <p>SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.</p> | <p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.</p> | <p>-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.</p> |
| <p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p> | <p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p> | <p>-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p> |
| <p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p> | <p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p> | <p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p> |
| <p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p> | <p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p> | <p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.</p> |

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTO

TÍTULO: Liderazgo y su influencia en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021

VARIABLE: Liderazgo

| DIMENSION | ITEMS | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES |
|----------------------------|--|-------------|------------|------------|----------|---------------|
| Liderazgo transaccional | 2. En la institución educativa reconocen el buen desempeño del trabajador | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 3. El jefe actúa inmediatamente con los padres de familia, profesores, estudiantes ante un suceso inesperado | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 4. El jefe dirige y gestiona eficientemente las actividades administrativas y académicas. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 5. Existe interés de parte del jefe en mejorar las condiciones laborales del personal administrativo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Liderazgo transformacional | 6. El jefe es una persona digna de respeto y ejemplo a seguir | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 7. El jefe inspira al cumplimiento eficiente de sus funciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 8. Recibe apoyo del jefe y le incentiva en mejorar sus capacidades intelectuales. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 9. El jefe muestra gratitud y reconocimiento por el cumplimiento de la labor encomendada | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Liderazgo Organizacional | 10. El jefe es responsable y eficiente en el cumplimiento de las metas. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 11. El jefe motiva y promueve el trabajo en equipo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 12. En la institución educativa existe un clima laboral armonioso | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 13. El jefe inmediato toma en cuenta los aportes y sugerencias del personal administrativo | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 14. El jefe coordina estrategias y acciones en la consecución de los objetivos organizacionales | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 15. El jefe promueve la participación del personal administrativo al cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

VARIABLE: Compromiso laboral

| DIMENSION | ITEMS | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES |
|---------------------------|--|-------------|------------|------------|----------|---------------|
| Compromiso afectivo | • Se siente orgulloso y satisfecho en laborar en la institución educativa | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | • Se siente comprometido en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | • Guarda lealtad a su institución educativa | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Compromiso de continuidad | • Se siente muy identificado con su institución educativa | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | • La retribución económica que percibe satisface todas sus necesidades. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | • Tiene deseo de renunciar a su institución educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | • Se siente a gusto y está conforme con su puesto de trabajo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Compromiso normativo | • Desempeña sus funciones teniendo en cuenta los valores y las normas éticas. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | • Siente que es un deber moral cumplir con sus labores. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | • Tiene el compromiso de compensar a su institución educativa por las oportunidades de desarrollo profesional. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES | |
|---|------------------------|----|--------------------------------------|----|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | X | | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación. | X | | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial. | X | | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | X | | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada. | | X | | |
| VALIDEZ | | | | |
| APLICABLE | | | SI | NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | SI | NO |
| Validado por: Dr. Javier Ulloa Siccha | | | Fecha: 20/06/2022 | |
| Firma:  | 943386707 Teléfono: | | Email: Javier.ulloa@usanpedro.edu.pe | |

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada **Liderazgo y su influencia en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Carlos González Chávez
 FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas y negocios**
 ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría empresarial en Marketing
 TIEMPO: 28 años CARGO ACTUAL: Docente
 INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Describir que liderazgo influye en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E Luis Fabio Xammar, Huacho -2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|---|--|---|
| <p>SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.</p> | <p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.</p> | <p>-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.</p> |
| <p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p> | <p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p> | <p>-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p> |
| <p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p> | <p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p> | <p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p> |
| <p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p> | <p>1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel</p> | <p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.</p> |

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTO

TÍTULO: Liderazgo y su influencia en el compromiso laboral del personal administrativo, I.E. Luis Fabio Xammar Jurado, Huacho - 2021

VARIABLE: Liderazgo

| DIMENSION | ITEMS | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES |
|----------------------------|--|-------------|------------|------------|----------|---------------|
| Liderazgo transaccional | 1. En la institución educativa reconocen el buen desempeño del trabajador | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 2. El jefe actúa inmediatamente con los padres de familia, profesores, estudiantes ante un suceso inesperado | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 3. El jefe dirige y gestiona eficientemente las actividades administrativas y académicas. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 4. Existe interés de parte del jefe en mejorar las condiciones laborales del personal administrativo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Liderazgo transformacional | 5. El jefe es una persona digna de respeto y ejemplo a seguir | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 6. El jefe inspira al cumplimiento eficiente de sus funciones | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 7. Recibe apoyo del jefe y le incentiva en mejorar sus capacidades intelectuales. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 8. El jefe muestra gratitud y reconocimiento por el cumplimiento de la labor encomendada | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Liderazgo Organizacional | 9. El jefe es responsable y eficiente en el cumplimiento de las metas. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 10. El jefe motiva y promueve el trabajo en equipo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 11. En la institución educativa existe un clima laboral armonioso | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 12. El jefe inmediato toma en cuenta los aportes y sugerencias del personal administrativo | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 13. El jefe coordina estrategias y acciones en la consecución de los objetivos organizacionales | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 14. El jefe promueve la participación del personal administrativo al cumplimiento de las políticas y objetivos institucionales | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

VARIABLE: Compromiso laboral

| DIMENSION | ITEMS | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES |
|---------------------------|--|-------------|------------|------------|----------|---------------|
| Compromiso afectivo | <ul style="list-style-type: none"> Se siente orgulloso y satisfecho en laborar en la institución educativa | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Se siente comprometido en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Guarda lealtad a su institución educativa | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Compromiso de continuidad | <ul style="list-style-type: none"> Se siente muy identificado con su institución educativa | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | <ul style="list-style-type: none"> La retribución económica que percibe satisface todas sus necesidades. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Tiene deseo de renunciar a su institución educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Se siente a gusto y está conforme con su puesto de trabajo. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Compromiso normativo | <ul style="list-style-type: none"> Desempeña sus funciones teniendo en cuenta los valores y las normas éticas. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Siente que es un deber moral cumplir con sus labores. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Tiene el compromiso de compensar a su institución educativa por las oportunidades de desarrollo profesional. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

ASPECTOS GENERALES

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES | |
|---|---------------------|---|---------------|----|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | X | | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación. | X | | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial. | X | | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | X | | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada. | | X | | |
| VALIDEZ | | | | |
| APLICABLE | | | SI | NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | SI | NO |
| Validado por: Dr. Carlos Gonzáles Chávez | | | Fecha: | |
| Firma:  | Teléfono: 943656464 | Email: carlos.chavez@usanpedro.edu.pe | | |