



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**El liderazgo y su relación con el compromiso organizacional de los
docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José
Faustino Sánchez Carrión – Huacho**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Milton Chumbes Chafalote

Asesora

Lic. Vilma Rosario Cabillas Oropeza

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

“Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Milton Chumbes Chafalote	15729200	16/06/2021
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Vilma Rosario Cabillas Oropeza	15615596	0000-0001-7119-8227
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Julia Marina Bravo Montoya	15724272	0000-0002-0783-8792
Santiago Ernesto Ramos y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
Oscar Carlos Otazu Montes	07260867	0000-0001-7618-1299

ANEXO 08

DECLARACIÓN JURADA DEL INVESTIGADOR Y ASESOR

Yo MILTON CHUMBES CHAFALOTE.....
 identificado con D.N.I N.º 15729200....., declaro bajo juramento que la investigación
 titulada:

EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN -
HUACHO.....

Es ASESORADO: Por Mica. VILMA ROSARIO CABILLAS DROPEZA.....
 Con código Orcid: 0000-0001-7119-8227 y DNI N.º 15615596.....
 Adscrito a la Facultad de EDUCACIÓN....., es original,

para obtener el (título profesional/Grado Académico) de:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.....

El cual será desarrollada de manera: Individual grupal

Firmo la Declaración Jurada, doy fe y conformidad que la investigación es inédita y debidamente
 referenciada, caso contrario, me someto a la sanción correspondiente.

Huacho, 19 de MARZO del 2024.....

Firma del asesor
 Dra. Vilma Rosario Cabillas Dropeza
 DOCENTE
 C.P.P. N.º 0215615596

Firma del investigador

**El liderazgo y su relación con el compromiso organizacional de los docentes
de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino**

Sánchez Carrión – Huacho

Milton Chumbes Chafalote

TESIS DE POSGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Huacho, Perú

2024

DEDICATORIA

A mi Madre por todo el amor que me dio y su esfuerzo para que logre mis objetivos en la vida.

A mi esposa y mis hijos por el apoyo que siempre me brindan, los cuales son mi motor para seguir adelante.

Milton Chumbes Chafalote

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme y hacer realidad este sueño anhelado y a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y sus docentes por las facilidades y el apoyo en mi investigación.

Milton Chumbes Chafalote

ÍNDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Justificación teórica	4
1.4.2. Justificación practica	4

1.4.3. Justificación metodológica	4
1.3.2. Justificación social	5
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6. Viabilidad del estudio	5

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1. Investigaciones internacionales	6
2.1.2. Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Bases Filosóficas	15
2.4 Definición de términos básicos	16
2.5 Hipótesis de la investigación	18
2.5.1 Hipótesis general	18
2.5.2 Hipótesis específicas	18
2.6 Operacionalización de las variables	19

CAPÍTULO III:**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1	Diseño metodológico	21
3.2	Población y muestra	21
3.2.1	Población	21
3.2.2	Muestra	21
3.3	Técnica de recolección de datos	22
3.4	Técnicas para el Proceso de la Información	22

CAPÍTULO IV:**RESULTADOS**

4.1	Análisis de los Resultados	23
4.2	Contrastación de Hipótesis	28

CAPÍTULO V:**DISCUSIÓN**

5.1	Discusión de los Resultados	36
-----	-----------------------------	----

CAPITULO VI**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1	Conclusiones	38
6.2	Recomendaciones	39

CAPITULO VII**REFERENCIAS**

7.1.	Fuentes bibliográficas	40
7.2.	Fuentes hemerográficas	40
7.3.	Fuentes electrónicas	41

ANEXOS

Anexos.....	42
Matriz de consistencia	46

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la Variable X	22
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Y	22
Tabla 3. Análisis descriptivo por variables y dimensiones – Liderazgo	23
Tabla 4. Análisis descriptivo por variables y dimensiones – Autocrático	24
Tabla 5. Análisis descriptivo por variables y dimensiones – Democrático	25
Tabla 6. Análisis descriptivo por variables y dimensiones – Liberal	26
Tabla 7. Análisis descriptivo por variables y dimensiones – Compromiso Organizacional	27
Tabla 8. El Liderazgo y el Compromiso Organizacional – Correlación	28
Tabla 9. El Liderazgo Autocrático y el Compromiso Organizacional	30
Tabla 10. El Liderazgo Democrático y el Compromiso Organizacional	32
Tabla 11. El Liderazgo Liberal y el Compromiso Organizacional	34

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Análisis descriptivo por variables y dimensiones – Liderazgo	23
Figura 2. Análisis descriptivo por variables y dimensiones – Autocrático	24
Figura 3. Análisis descriptivo por variables y dimensiones – Democrático	25
Figura 4. Análisis descriptivo por variables y dimensiones – Liberal	26
Figura 5. Análisis descriptivo por variables y dimensiones – Compromiso Organizacional	27
Figura 6. El Liderazgo y el Compromiso Organizacional	29
Figura 7. El Liderazgo Autocrático y el Compromiso Organizacional	31
Figura 8. El Liderazgo Democrático y el Compromiso Organizacional	33
Figura 9. El Liderazgo Liberal y el Compromiso Organizacional	35

RESUMEN

La investigación titulada “El liderazgo y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho”, el objetivo principal de la investigación fue mostrar el liderazgo en sus tres tipos y como se relaciona con el compromiso organizacional de los maestros de la facultad de educación, para lograr el objetivo se realizó una tesis de tipo descriptivo correlacional no experimental, en la cual participaron todos los docentes de la facultad de educación que suman un total de 150 profesores, para obtener la información necesaria se utilizó como instrumento a la entrevista que serán llenadas por los propios maestros.

Luego del desarrollo de la investigación se pudo concluir luego de los resultados que existe una relación significativa ($p = 0.750$) entre las variables el liderazgo y el compromiso organizacional durante el periodo 2019.

Cabe resaltar que en la actualidad existe un gran reto que deben enfrentar las diversas instituciones, como es contar con un personal que se encuentre comprometido con lograr los objetivos que se plantean, cumpliendo así un papel preponderante en el avance como empresa.

Palabras claves: Liderazgo, compromiso organizacional, maestros.

ABSTRACT

The research entitled "Leadership and its relationship with the organizational commitment of the teachers of the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University - Huacho", the main objective of the research was to show leadership in its three types and how it relates to the organizational commitment of the teachers of the faculty of education, to achieve the objective, a non-experimental correlational descriptive type thesis was carried out, in which all the teachers of the faculty of education participated, for a total of 150 teachers, to obtain the necessary information was used as an instrument for the interview, which will be filled in by the teachers themselves.

After the development of the research, it was possible to conclude after the results that there is a significant relationship ($p = 0.750$) between the variables leadership and organizational commitment during the 2019 period.

It should be noted that currently there is a great challenge that the various institutions must face, such as having a staff that is committed to achieving the objectives that are set, thus playing a leading role in progress as a company.

Keywords: Leadership, organizational commitment, teachers.

INTRODUCCION

La tesis “El liderazgo y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho” se realiza bajo la necesidad e importancia que tiene el liderazgo en el compromiso organizacional de los docentes.

La tesis está conformada por cinco partes, en el primer capítulo se encuentra la realidad problemática que muestra la realidad que atraviesa el país respecto al problema de investigación, además se señala el objetivo principal, así como los objetivos específicos, la justificación de la investigación, sus delimitaciones y la viabilidad para el desarrollo de la tesis.

En el capítulo siguiente podemos encontrar las bases teóricas que servirán como sustento para nuestra investigación, se mostrarán tres antecedentes nacionales y tres antecedentes internacionales con la conclusión y resumen de cada uno de ellos, seguido de la definición de términos básicos, la hipótesis general y las hipótesis específicas, y finalmente el cuadro de operacionalización de variables.

En el tercer capítulo se muestra el tipo de estudio, su enfoque, la población y la muestra sobre la cual se investigó y los instrumentos que nos ayudaron a obtener la información necesaria.

En el cuarto capítulo se halla el análisis estadístico, se muestran los resultados, las conclusiones y por último las recomendaciones.

Finalmente, el capítulo cinco nos muestra las diversas fuentes de información que visitamos para recaudar información, los anexos y la matriz de consistencia.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

Dentro de objetivos principales de la educación en el Perú, está la formación de personas líderes, personas eficientes que sepan gestionar y organizar con la finalidad de mejorar de forma significativa la calidad de la educación que se brinda, el liderazgo busca fundamentalmente el diálogo, el respeto de la democracia y el consenso, lo mencionado muestra el orden macro jerárquico, que rige el significado de toda vida a nivel institucional, que también incluye el mostrar las falencias que crean diversos conflictos, los juegos de intereses que hay, como el poder favorece a ciertos sectores y daña a otros, y todo ello se escuda bajo la normativa existente y es avalada por malos funcionarios que sólo velan por sus intereses.

La presente investigación tiene como meta principal que los docentes tengan la capacidad de formar personas integras, es decir jóvenes solidarios, realistas, con criterio, que sean emprendedores, conscientes de la realidad, con capacidad de dar solución a los problemas, con ánimos de cambiar el mundo erradicando lo malo y sobre todo respetando y valorando a su prójimo y que actúen teniendo presente siempre sus valores.

A su vez es importante resaltar que dentro de toda institución el compromiso que presenta cada uno de sus trabajadores hacia la empresa es fundamental para lograr ser eficientes, efectivos ya que se encuentra muy ligado al desempeño laboral, y esto es conseguido si la institución está dirigida por un buen líder.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

En qué medida el liderazgo se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

1.2.2. Problemas específicos.

En qué medida el liderazgo autocrático se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

En qué medida el liderazgo democrático se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

En qué medida el liderazgo liberal se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general.

Identificar el liderazgo y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar el liderazgo autocrático y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Identificar el liderazgo democrático y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Identificar el liderazgo liberal y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

1.4 Justificación de la investigación.

1.4.1 Justificación teórica.

Por muchos años se ha intentado encontrar la razón por la cual una persona siente cierto apego a una empresa o institución, y esto se llama compromiso organizacional, y es la razón por la cual la persona se desempeña de forma correcta y con altos índices de productividad, la importancia de dicho compromiso juega un papel importante en el sector educativo, sobre todo en la docencia es por ello su estudio teórico, si a eso se le suma la dirección de un correcto líder los índices de mejora se incrementaran de forma significativa.

1.4.2 Justificación práctica.

El desarrollo de la investigación permitirá que los maestros y lectores en general enriquezcan sus conocimientos acerca de los tipos de liderazgo y los pongan en práctica, además de mostrar su influencia en el compromiso organizacional creando con ello personas comprometidas con su trabajo, aumentando su rendimiento y productividad.

1.4.3 Justificación metodológica.

Mediante el empleo de los instrumentos que hemos empleado pudimos reunir la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación, además de contar con antecedentes que permitirán tener un sustento teórico además de quedar como precedente para futuras investigaciones.

1.4.4 Justificación social.

La tesis ayudará al desarrollo y fortalecimiento del aprendizaje de los estudiantes como futuros profesionales y a los maestros a mejorar como profesionales, además de crear un mejor ambiente laboral.

1.5 Delimitaciones del estudio.

La investigación se desarrolló con los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

1.6 Viabilidad del estudio.

La viabilidad de la investigación se encuentra garantizada, ya que se tiene el financiamiento económico adecuado, el recurso humano y técnico, la población estudiantil en la cual se trabajará, las herramientas necesarias para obtener la información, y por último es de interés para futuras investigaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.

2.1.1 Investigaciones internacionales

Avenecer (2015), el autor nos hace una descripción y busca la relación de la variable liderazgo y motivación, la tesis es totalmente descriptivo no experimental se contó con una población de 50 hombres cuyas edades oscilaban entre 20 y 50 años de edad que trabajaban en el área de ventas de una conocida empresa de Guatemala, con el fin de obtener la información necesaria para el desarrollo de la investigación se utilizó como herramienta al cuestionario el cual constaba de quince preguntas, se analizó y se llegó a la siguiente conclusión: *el liderazgo que realizaban los diversos supervisores de la empresa sobre el resto del equipo de trabajo, interviene de forma positiva en la motivación laboral, los trabajadores aseguran sentirse comprometidos y motivados por mejorar su desempeño laboral, con el fin de mantener y mejorar el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores se recomienda la implementación de talleres de liderazgo para estimular de forma constante el desempeño de los trabajadores.*

Hernández, (2013), El autor nos muestra el liderazgo organizacional, describiendo la parte etiológica, nos muestra el comportamiento de forma colectiva que busca cumplir un objetivo común, por lo tanto el liderazgo se crea como una forma de crear relaciones interpersonales respetando las diversas culturas, las formas de comunicación, así mismo se busca crear estrategias para llegar a un cambio a nivel organizacional dando mejores resultados, la investigación es de tipo descriptiva no correlacional, se contó con una población de 45 personas que llenaron encuestas y por medio de ellas se logró obtener la información requerida, llegando

a las siguientes conclusiones: *si se tiene dentro de una institución a un líder capacitado, con valores, ético, que se comunique con un lenguaje entendible, que sepa escuchar al resto de sus compañeros, que valore a las personas, las ayude a fortalecerse y que trabaje de una forma horizontal entonces la empresa evolucionará de forma permanente, es necesario además que se capacite constantemente e innove en sus ideas todo ello llevará sin duda al éxito de toda la organización sin dejar de lado su lado humano y tratando con cortesía para crear un buen ambiente laboral.*

Ayoub (2010), el autor describe los diversos tipos de liderazgo y además los efectos que tienen sobre el desempeño de trabajadores del área administrativa de una empresa de publicidad en México, resalta que la mayoría de personas esperan que sus líderes tengan un gran desempeño sobre todo cuando los tiempos son malos, es por ello que se elaboró la presente investigación con el fin de conocer e identificar cuáles son los diversos estilos de liderazgo y cuál es el que mejor funciona dentro de su trabajo, la tesis es netamente descriptiva, se contó con una población de 39 personas entre hombres y mujeres, el instrumento fue la encuesta, la cual contaba con 20 preguntas que fueron correctamente respondidas, obteniendo la información necesaria para llegar a las siguientes conclusiones: *es importante para el manejo de todas las empresas la elección correcta de un líder ya que él trabajara en el logro de los objetivos y del cumplimiento de la misión de la institución, además trabajara en el compromiso de cada uno de los empleados para dar lo mejor de sí, creará un ambiente de compañerismo y buen ambiente laboral.*

2.1.2 Investigaciones nacionales

Sánchez (2019), El autor nos describe al liderazgo directivo y la influencia que éste tiene sobre el compromiso organizacional, la población investigada fueron maestros y maestras de

un colegio estatal en la ciudad de Tarapoto que sumaron un total de 50 personas y para obtener la información se emplearon encuestas y la entrevista, luego de recoger y analizar los resultados quedo evidenciado que el liderazgo de tipo directivo es empleado medianamente, y los que resaltan son el liderazgo de tipo democrático y transformacional; dentro de la variable compromiso se observa que resalta el de tipo normativo, en resumen existe una relación de forma significativa entre ambas variables, con ello se llegaron a las siguientes conclusiones: *es necesario la creación de jornadas de capacitación en donde se traten temas como el liderazgo directivo y el compromiso que deben tener los maestros dentro de la institución escolar, con el objetivo de mejorar las relaciones laborales, volviéndose personas más productivas, los usuarios a las vez se sentirán más conformes y contentos de pertenecer a esta familia, cabe resaltar que no solo los maestros deben ser parte de estas charlas sino también los trabajadores administrativos y los de limpieza y mantenimiento.*

Frkovich (2018), El autor nos explica la relación que existe entre la variable estilos de liderazgo y la variable compromiso organizacional, la tesis tuvo como población a trabajadores de un conocido banco que sumaban un total de 147 personas que cumplen distintas cargos dentro de la empresa, se tomaron como instrumento a dos encuestas las cuales fueron llenadas sin ningún inconveniente, los resultados a los que se llegó nos muestran que existe una relación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional, y dentro de los tipos de liderazgo es el de tipo transaccional el que tienen más influencia dentro de toda la población estudiada, con todo lo mencionado se llegó a la siguiente conclusión: *es necesario para que una empresa llegue a cumplir la meta que se traza que los líderes o jefes conformen equipos junto a sus subordinados, de tal manera que refuerce su conducta, los guíe, los monitoree de forma constante y si es necesario castigue malas conductas y los monitoree de forma constante, con ello creará un compromiso laboral entre todos los trabajadores.*

Cruzado (2017), el autor nos presenta el liderazgo de tipo transformacional de los directivos y lo relaciona con el compromiso organizacional de lo profesiones de un colegio estatal de la ciudad de San Martín, la tesis es de tipo descriptiva correlacional y tiene un diseño no experimental, la población suma un total de 365 docentes que fueron entrevistados y sometidos a una encuesta con la final de obtener la información necesaria para procesarla y se llegó al resultado de que existe una relación significativa entre la variable liderazgo transformacional de los directivos y la variable compromiso organizacional llegando a la siguiente conclusión: *la mayoría de los encuestados sienten que sus directivos realizan un liderazgo de tipo transformacional y sienten que efectivamente existe un compromiso organizacional entre los trabajadores de la empresa, se sienten además escuchados, atendidos y considerados por sus autoridades creando un sentimiento de unión y ganas de trabajar en equipo.*

2.2 Bases teóricas.

Variable el liderazgo.

El liderazgo es el proceso mediante el cual una persona influye de forma positiva sobre otra persona o sobre un grupo de personas que se esfuerzan por lograr sus objetivos, creando una actitud determinada, en otras palabras es una relación recíproca y de retroalimentación entre los líderes y los liderados para aprender unos de otros. (Bolívar, 2017)

Los líderes son personas que deben cumplir con ciertas características: ser una persona dedicada, tener pasión por lo que hace, tener credibilidad, contar con aptitudes que sean extraordinarias, ser flexible y sobre todo ser huma persona tenaz. (Bolívar, 2017)

La personalidad del líder en un grupo.

Un buen líder debe tener siempre presente que un grupo es heterogéneo, por ejemplo si hablamos de un grupo de personas dedicadas al comercio que tienen la misma edad, el mismo

grado de instrucción y la misma función, cada uno de ellos tendrá una personalidad distinta así como capacidades diferentes, por ello el líder debe saber entenderlo y tratarlo según corresponda, debe afrontar a la persona que no quiera aportar o muestre cierta agresividad, y tener la capacidad de volver activa a una persona pasiva. (Aguilera, 2015)

La función del líder fuera del grupo

En muchas ocasiones las personas criticamos a nuestros líderes porque aparentemente tienen dos personalidades, una cuando se encuentra dentro del grupo y otra muy distinta cuando se encuentra fuera de él, por ejemplo se dice que cuando está en una reunión de trabajo tiene un tono amigable, es dinámico, respetuoso de la opinión de los demás y cuando sale es una persona totalmente distinta, por ejemplo son personas que no le gusta comunicarse, evitan los diálogos; se recomienda que el líder preste atención siempre a sus compañeros para crear lazos de confianza, ser cordiales siempre con los integrantes de su equipo y darles las oportunidades necesarias para que se desenvuelvan con libertad ya que para el logro de los objetivos es necesario la suma de todas las fuerzas. (Arias, 2011)

El liderazgo dentro de una organización.

Desde años remotos el liderazgo ha sido un punto clave dentro del desarrollo de las organizaciones ya sean de tipo social, política o militar y su labor es muy apreciada ya que se encarga de impulsar y generar valores agregados para el logro de las metas, conduce el actuar de las personas, mediante la influencia que tienen dándoles energía para transformar de forma conjunta a la empresa. (Bolívar, 2017)

El estilo de liderazgo repercute sobre el actuar de los trabajadores, ya que si sus reglas no son lineales afectaría la parte interna del sistema, por ejemplo si nos ponemos en el escenario de un líder en donde la retroalimentación es negativa, no escucha a sus empleados, decide solo, las consecuencias serán el poco compromiso de los empleados, no aportarán y no se identificarán con la empresa. (Bass, 2015)

Es indiscutible que toda organización necesita para poder crecer y durar en el tiempo del liderazgo de sus dirigentes ya sea para empresas que tienen un fin de lucro y para las que no, por ello es necesario que un líder reúna estas cuatro condiciones:

- Compromiso para cumplir la misión de la empresa
- Ser un comunicador de la visión de la organización
- Tener confianza en su capacidad
- Ser una persona íntegra. (Bass, 2015)

Además de lo expuesto, un líder debe tener otras virtudes como es ser una persona con prudencia, tener templanza para dirigir, ser justo y tener mucha fortaleza para afrontar los problemas y tomar las mejores decisiones, como vemos la función de un líder no es fácil, se debe tener capacidad de integración es decir hacer que los empleados dirijan sus esfuerzos al cumplimiento de los objetivos, es por ello que un líder se forma con el día a día, cabe resaltar que un líder no sólo se encarga de delegar funciones, sino que debe dar poder también a otros, ser humilde y saber que nadie es indispensable incluso él. (Bass, 2015)

Dimensiones del liderazgo.

Liderazgo autocrático.

En el liderazgo autocrático las decisiones políticas, las distintas técnicas de trabajo y las actividades a realizar son tomadas por el líder sin importarle lo que opine el resto del equipo, y se hace totalmente responsable de las consecuencias, este tipo de líderes le dan mucha importancia a la obediencia, el respeto y lealtad hacia los roles, suelen emerger gracias al ejercicio del poder, a la vez que dirigen, motivan y controlan a sus subalternos y cree que sólo es capaz de dar solución a los problemas, según investigaciones previas este tipo de liderazgo dominante es el que mayor descontento causa. (Ruiz, 2015)

Liderazgo democrático.

En este tipo de liderazgo, el líder le da importancia a la opinión del resto del equipo, aunque la decisión final la tiene él luego de llegar a un consenso en una reunión, es decir los integrantes tienen la plena libertad de decidir con quién trabajar y la forma en cómo se repartirán los roles, y cuando es necesario la asistencia o asesoría técnica es el líder el que sugiere las alternativas, aquí el líder se autodefine como una herramienta que ayuda a promover el bienestar en conjunto del grupo, y de ser necesario busca consejo a sus compañeros y está siempre dispuesto a escuchar las opiniones y los consejos de los demás, es decir descentraliza la autoridad. (Ruiz, 2015)

Liderazgo liberal.

En este tipo de liderazgo, el líder delega a sus demás compañeros la autoridad para que puedan tomar decisiones, esperando que sus subalternos tengan la responsabilidad para hacerlo de forma motivada. (Ruiz, 2015)

Variable Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se define como el vínculo que crea una persona para con la empresa en la cual trabaja y que se da como resultado de una serie de recompensas que adquiere a lo largo del tiempo, identificándose e involucramiento con su centro de labores, por ello el compromiso organizacional se considera como una gran herramienta de gestión de los recursos humanos. (Rivera, 2012)

Características:**• Rasgos personales del individuo**

La edad y los años de trabajo llevan al trabajador a un nivel de compromiso positivo, sobre todo en lo referente a lo afectivo y sentimental, ya que mientras más años que se le dediquen a una empresa mayor será el compromiso que sienta el trabajador. (León & Jiménez, 2014)

Además se dice que si el trabajador no es correspondido positivamente dándole un ascenso o es mantenido en el mismo lugar por años ocurriría lo contrario influyendo de forma negativa en su compromiso organizacional. (León & Jiménez, 2014)

En cuando al sexo no se ha identificado alguna característica personal en cuando a su compromiso a nivel organizacional entre hombres o mujeres, tampoco se identificó alguna diferencia en cuanto a estado civil ni grado de instrucción. (León & Jiménez, 2014)

- **Características del puesto y la condición en la empresa**

Está comprobado que cuando el empleado pasa muchas horas al día en la empresa, aumentará su socialización y por lo tanto incrementa su compromiso ya que creará lazos de unión con sus compañeros, además cuando el trabajador siente un nivel elevado de autonomía, libertad de elección, y la confianza de realizar actividades aumenta más su compromiso con la organización. (León & Jiménez, 2014)

- **Relación que hay entre el compromiso organizacional y la productividad que tiene la empresa**

Si hablamos de productividad de los trabajadores y en este caso de los maestros nos referimos a evaluar su desempeño laboral y si éste se produce de forma favorable y cubriendo las expectativas quedará evidenciado en la sólida formación, desarrollo académico y correcta conducta de sus propios estudiantes. (León & Jiménez, 2014)

Se resaltan tres aspectos importantes de esta característica: el pensamiento, el entender el mundo conociendo la verdad y la razón, el accionar, labor que se hace en búsqueda del propio bien y el bien común, es importante no dejar de lado el sentimiento de amor y unión con las personas, el trabajo y con la naturaleza en general. (León & Jiménez, 2014)

Dimensiones del compromiso organizacional

En la actualidad se plantean tres formas de compromiso que pueden suceder de forma simultánea pero en diferente intensidad

Compromiso afectivo

Este compromiso trata de identificar psicológicamente al trabajador con los valores y la filosofía de la institución, y esto se demuestra cuando el colaborador se siente feliz de contar que trabaja en una determinada empresa y se jacta de ello con sus amigos o familiares, también se evidencia cuando el trabajador se solidariza y preocupa por los problemas por los que pueda atravesar la institución y se alegra cuando se logran los objetivos que se plantean, para simplificar lo mencionada podemos decir que un trabajador que tiene un compromiso afectivo es aquel empleado que tiene bien puesta la camiseta de la empresa, por lo general ellos tienen predisposición para cualquier cambio organizacional y no tienen problemas si deben trabajar un poco más de lo habitual por mejorar la empresa. (Rivera, 2012)

Este tipo de trabajadores son muy deseados por las organizaciones y según estudios previos nos mencionan que este tipo de compromiso se desarrolla cuando el trabajador siente autonomía, reconocimiento, remuneración justa y aprecio por su trabajo. (Rivera, 2012)

Compromiso calculado o continuo

En este tipo de compromiso se puede evidenciar el claro apego por un interés económico que tiene el empleado hacia la empresa, con el pasar de los años siente que ha invertido mucho en la organización y merece que se le retribuya ya sea de una forma económica, con el traspaso de acciones o una pensión por los años de trabajo, en resumen el empleado se siente vinculado con la empresa por los años servidos, el dinero y el esfuerzo que ha brindado y dejarla significaría perderlo todo. (Rivera, 2012)

Otra de las características de esta variable es la reducida capacidad que tiene el empleado de conseguir otro empleo en donde tenga condiciones parecidas a las que tiene en la empresa actual por ello siente mayor apego a ésta, existen otras variables que también intervienen como es la edad, el tiempo de servicio, las capacitaciones brindadas hacen que se desarrolle este tipo de compromiso. (Rivera, 2012)

Compromiso normativo

Este compromiso al igual que el compromiso afectivo, tiene un gran componente emocional y trata principalmente de un gran sentimiento de obligación por permanecer en la organización, este tipo de sentimientos suelen crearse desde las primeras etapas de vida del trabajador incluso desde su niñez, y manifestándose desde sus primeras experiencias laborales, la persona siente un gran valor por la lealtad y cree que si aprende debe ser muy leal con quien lo contrate. (Rivera, 2012)

El trabajador tienen un gran sentimiento de deuda hacia la empresa y obligación por quedarse por la oportunidad que se le brindo al contratarlo, este tipo de empleados se le suele llamar los incondicionales. (Rivera, 2012)

2.3 Bases Filosóficas

La filosofía tiene muy poca atención actualmente en la educación, la filosofía moderna aplicada a la problemática de la sociedad es muy necesaria y es un gran logro y si la suprimen crea un tremendo vacío, en países Europeos la filosofía es importante en la educación, en nuestro país esta minimizada, la filosofía crea personas pensantes con sentido crítico y discernimiento, es analizar el sentido de la vida, es una formación de madurez en las personas para comprender el mundo y sus problemas, es formar la conciencia crítica en los estudiantes,

antes se decía universidad igual a conciencia crítica donde el alumno sabía escuchar, ahora los jóvenes están tomando conciencia y alcanzan ese grado de lucidez que se podría llamar sabiduría pero viene acompañado de un profundo malestar porque esta madurez que ellos adquieren se confrontarlo con la realidad histórica y social la decepción es muy grande, hay maneras de sustituirle a la educación superior la conciencia crítica, antes se decía universidad igual a conciencia crítica, pero hoy en día los debates sobre la educación solo se debate situaciones de procedimientos no se llega nunca a los contenidos.

2.4. Definición de términos básicos.

Liderazgo

El liderazgo es el proceso mediante el cual una persona influye de forma positiva sobre otra persona o sobre un grupo de personas que se esfuerzan por lograr sus objetivos, creando una actitud determinada, en otras palabras es una relación recíproca y de retroalimentación entre los líderes y los liderados para aprender unos de otros. (Bolívar, 2017)

Liderazgo autocrático.

Este liderazgo significa que las decisiones políticas, las distintas técnicas de trabajo y las actividades a realizar son tomadas por el líder sin importarle lo que opine el resto del equipo, y se hace totalmente responsable de las consecuencias, suelen emerger gracias al ejercicio del poder. (Ruiz, 2015)

Liderazgo democrático.

En este tipo de liderazgo la opinión del resto del equipo sí importa, aunque la decisión final la tiene él luego de llegar a un consenso en una reunión, es decir los integrantes tienen la plena libertad de decidir con quién trabajar y la forma en cómo se repartirán los roles, aquí el líder se

autoddefine como una herramienta que ayuda a promover el bienestar en conjunto del grupo. (Ruiz, 2015)

Liderazgo liberal.

En este tipo de liderazgo, el líder delega a sus demás compañeros la autoridad para que puedan tomar decisiones, esperando que sus subalternos tengan la responsabilidad para hacerlo de forma motivada. (Ruiz, 2015)

Compromiso organizacional

Se define como el vínculo que crea una persona para con la empresa que trabaja y que se da como resultado de una serie de recompensas que adquiere a lo largo del tiempo, identificándose e involucramiento con su centro de labores, por ello el compromiso organizacional se considera como una gran herramienta de gestión de los recursos humanos. (Rivera, 2012)

Compromiso afectivo

Este compromiso trata de identificar psicológicamente al trabajador con los valores y la filosofía de la institución, y esto se demuestra cuando el colaborador se siente feliz de contar que trabaja en una determinada empresa y se jacta de ello con sus amigos o familiares. (Rivera, 2012)

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general

El liderazgo influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

2.5.2 Hipótesis específicos:

El liderazgo autocrático influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

El liderazgo democrático influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

El liderazgo liberal influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1 Tipo de la Investigación

La presente investigación está enmarcada en un tipo descriptivo, correlacional.

3.1.2. Diseño de la investigación

Se dice que la tesis es descriptiva ya que busca describir luego de una búsqueda basada en antecedentes y diversas fuentes de información del tema, la realidad de la variable liderazgo y la variable compromiso organizacional sin la intención de intervenir sobre ellas o alterarlas.

Cabe resaltar que este tipo de investigaciones buscan resaltar una problemática de la sociedad en la actualidad.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población:

La población se refiere a la cantidad total de personas que se ven implicadas en la presente investigación, sin tomar en cuenta los criterios de exclusión que para el presente trabajo serían los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en la ciudad de huacho, que suman un total de 150 profesores.

3.2.2 Muestra:

La muestra sobre la cual trabajamos la presente investigación está dada por 150 docentes

que suman un total de 150 profesores.

3.3. Técnica de recolección de datos

El instrumento utilizado para obtener la información necesaria para nuestro trabajo de investigación serán los cuestionarios, uno para cada variable, los cuales se mostraran en la parte de los anexos.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable X

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Autocrático		4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Democrático		4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Liberal		4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Liderazgo		12	Bajo	12 -23
			Medio	24 -35
			Alto	36 -48

Tabla 2

Variable Y

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Afectivo		4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Calculado o continuo		4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Normativo		4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Compromiso organizacional		12	Bajo	12 -23
			Medio	24 -35
			Alto	36 -48

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

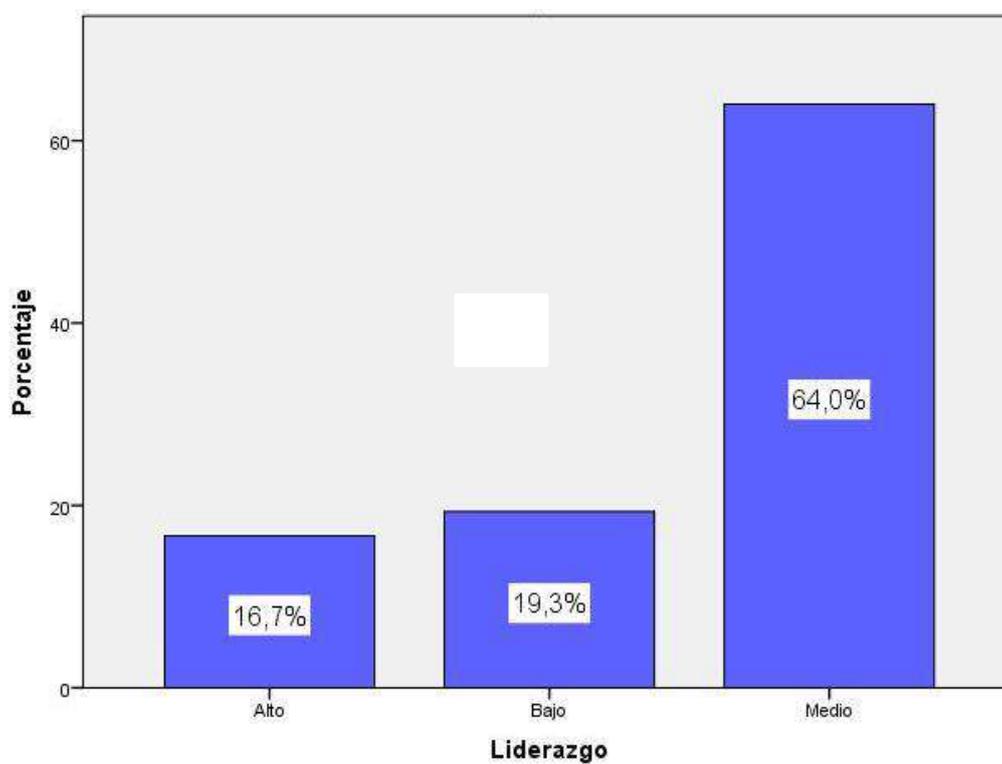
4.1. Análisis descriptivo por variables y dimensiones

Tabla 3

		Liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	25	16,7	16,7	16,7
	Bajo	29	19,3	19,3	36,0
	Medio	96	64,0	64,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Facultad de educación de la UNJFSC–Huacho.

Figura 1



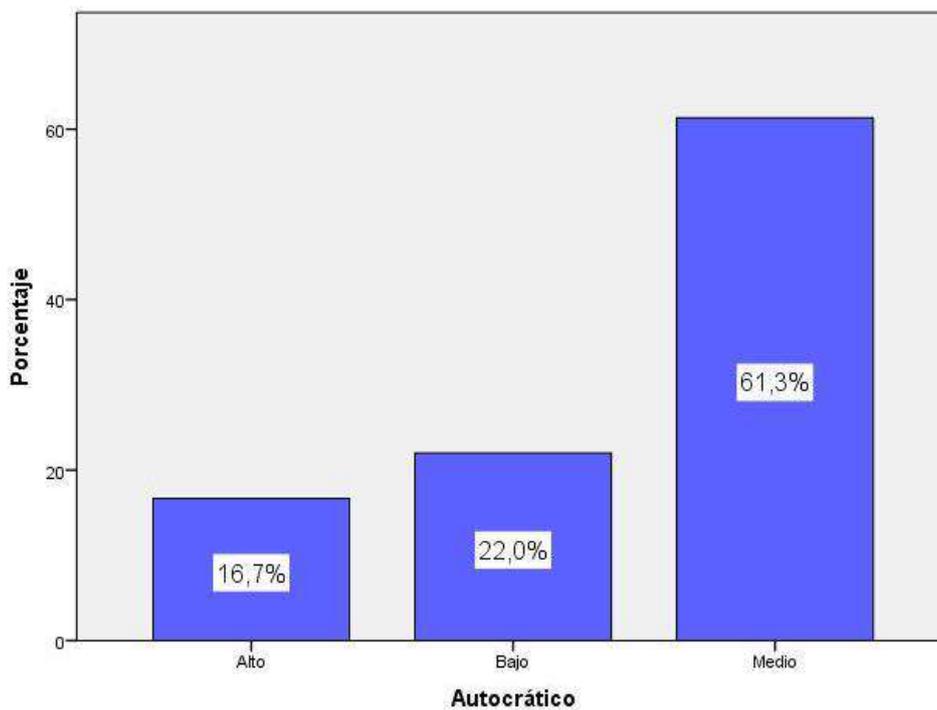
De la fig. 1, un 64,0% de docentes de la Facultad de educación de la UNJFSC– Huacho ubican a la variable Liderazgo en un nivel medio, un 19,3% la sitúan en un nivel bajo y un 16,7% la disponen en un nivel alto.

Tabla 4

Autocrático				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	25	16,7	16,7
	Bajo	33	22,0	38,7
	Medio	92	61,3	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Facultad de educación de la UNJFSC– Huacho.

Figura 2



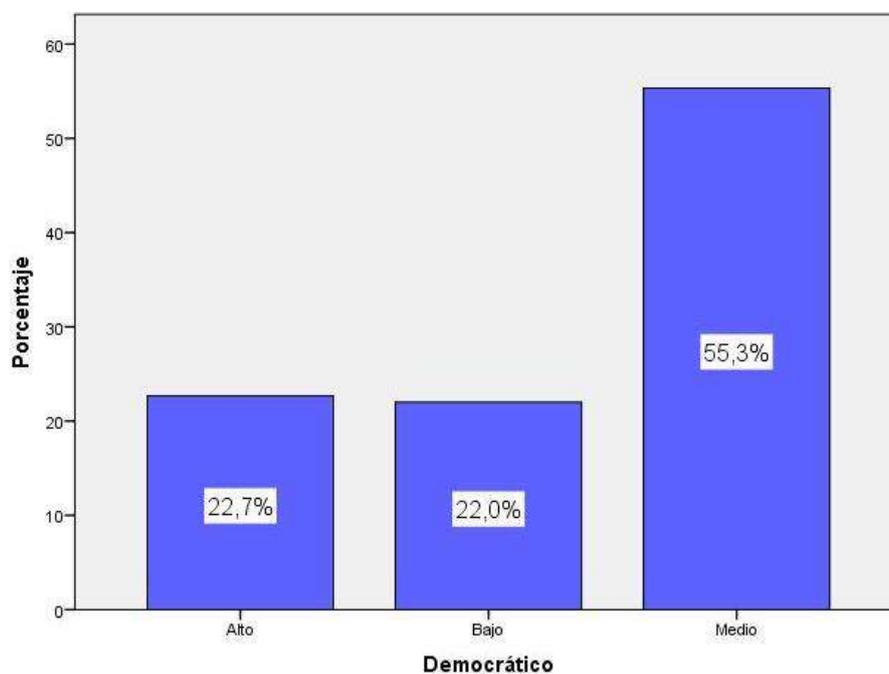
De la fig. 2, un 61,3% de docentes de la Facultad de educación de la UNJFSC– Huacho ubican a dimensión Liderazgo autocrático en un nivel medio, un 22,0% la sitúan en un nivel bajo y un 16,7% la disponen en un nivel alto.

Tabla 5

		Democrático			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	34	22,7	22,7	22,7
	Bajo	33	22,0	22,0	44,7
	Medio	83	55,3	55,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Facultad de educación de la UNJFSC– Huacho.

Figura 3



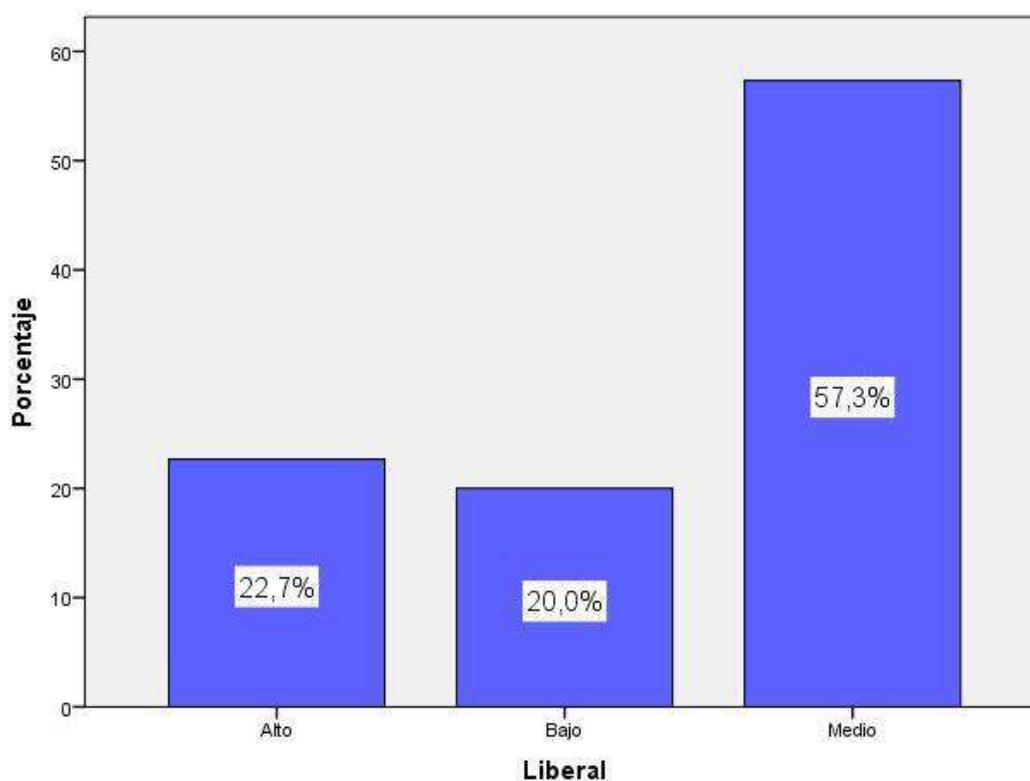
De la fig. 3, un 55,3% de docentes de la Facultad de educación de la UNJFSC– Huacho ubican a dimensión Liderazgo democrático en un nivel medio, un 22,7% la sitúan en un nivel alto y un 22,0% la disponen en un nivel bajo.

Tabla 6

Liberal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	34	22,7	22,7
	Bajo	30	20,0	42,7
	Medio	86	57,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Facultad de educación de la UNJFSC– Huacho.

Figura 4



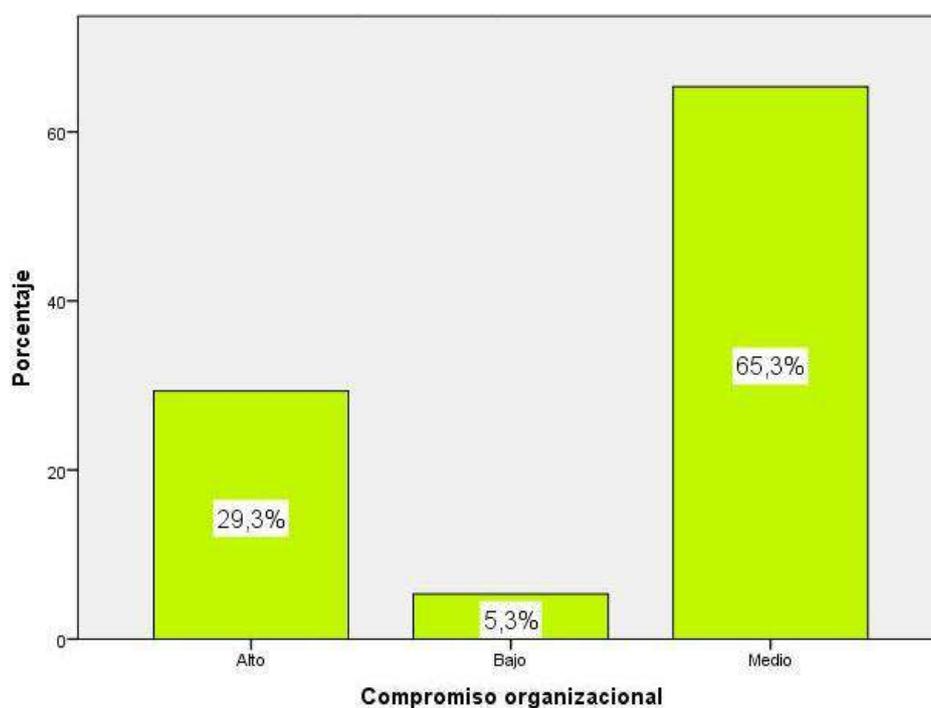
De la fig. 4, un 57,3% de docentes de la Facultad de educación de la UNJFSC– Huacho ubican a dimensión Liderazgo liberal en un nivel medio, un 22,7% la sitúan en un nivel alto y un 20,0% la disponen en un nivel bajo.

Tabla 7

Compromiso organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	44	29,3	29,3
	Bajo	8	5,3	34,7
	Medio	98	65,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Facultad de educación de la UNJFSC– Huacho.

Figura 5



De la fig. 5, un 65,3% de docentes de la Facultad de educación de la UNJFSC– Huacho ubican a la variable Compromiso organizacional en un nivel medio, un 29,3% la sitúan en un nivel alto y un 5,3% la disponen en un nivel bajo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: El liderazgo influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

H₀: El liderazgo no influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 8

El liderazgo y el compromiso organizacional

		Correlaciones		
		Liderazgo	Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,592**	
	N	150	150	
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

La tabla 8 expresa una correlación de $r= 0,592$ con una valor $Sig<0,05$, que admite la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por tanto evidenciamos que existe influencia del liderazgo sobre el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. La correlación de magnitud moderada.

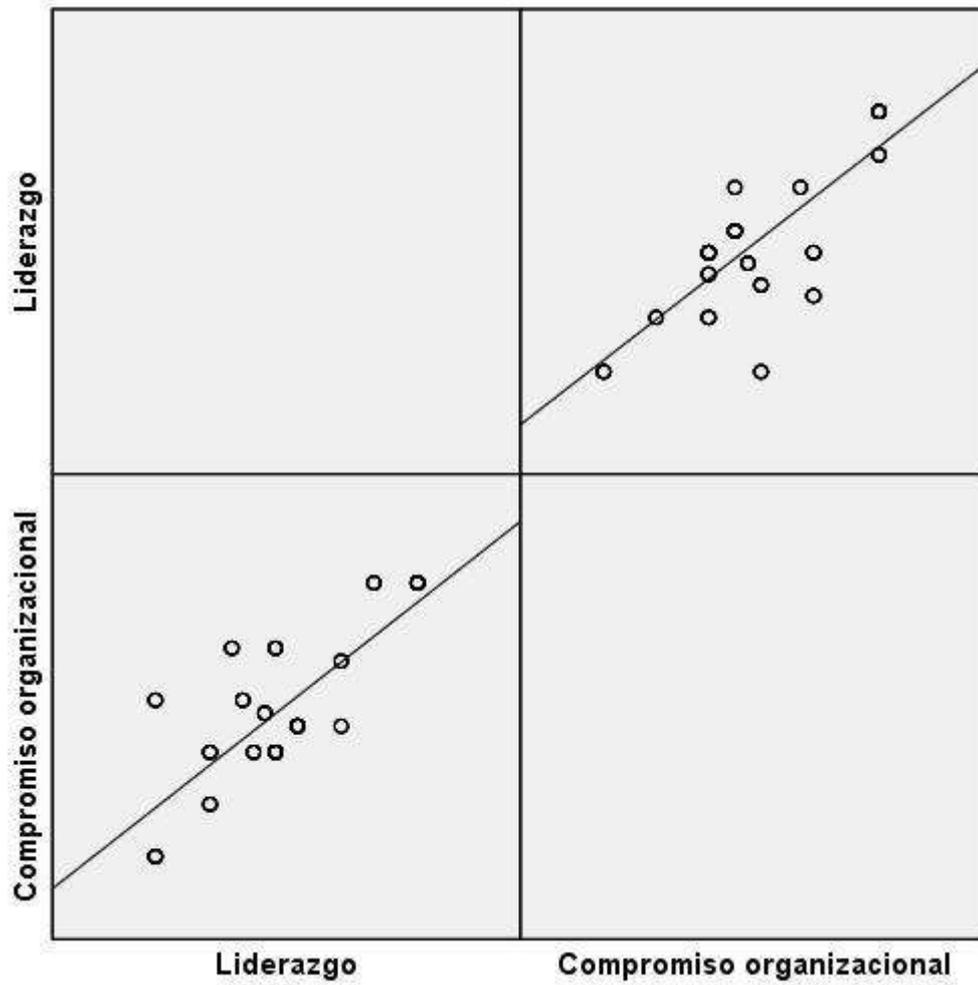


Figura 6. El liderazgo y el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 1

H1: El liderazgo autocrático influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

H0: El liderazgo autocrático no influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 9

El liderazgo autocrático y el compromiso organizacional

Correlaciones				
		Autocrático	Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Autocrático	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,468**	
	N	.	,001	
	Compromiso organizacional	N	150	150
		Coeficiente de correlación	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.

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

La tabla 9 expresa una correlación de $r = 0,468$ con un valor $\text{Sig} < 0,05$, que admite la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por tanto evidenciamos que existe influencia del liderazgo autocrático sobre el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. La correlación es de magnitud moderada.

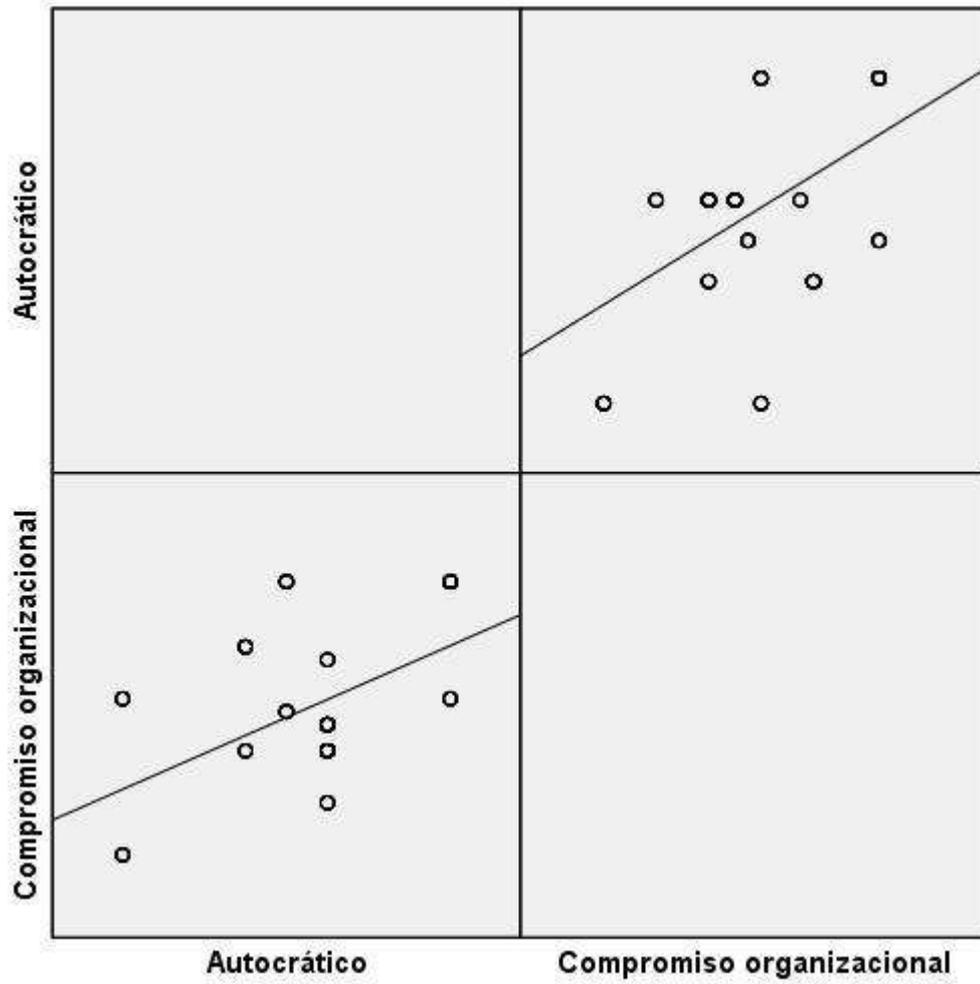


Figura 7. El liderazgo autocrático y el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 2

H2: El liderazgo democrático influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

H0: El liderazgo democrático no influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 10

El liderazgo democrático y el compromiso organizacional

		Correlaciones		
		Democrático	Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Democrático	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,652**	
	Compromiso organizacional	N	150	150
		Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

La tabla 10 expresa una correlación de $r = 0,652$ con un valor $\text{Sig} < 0,05$, que admite la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por tanto evidenciamos que existe influencia del liderazgo democrático sobre el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. La correlación de magnitud buena.

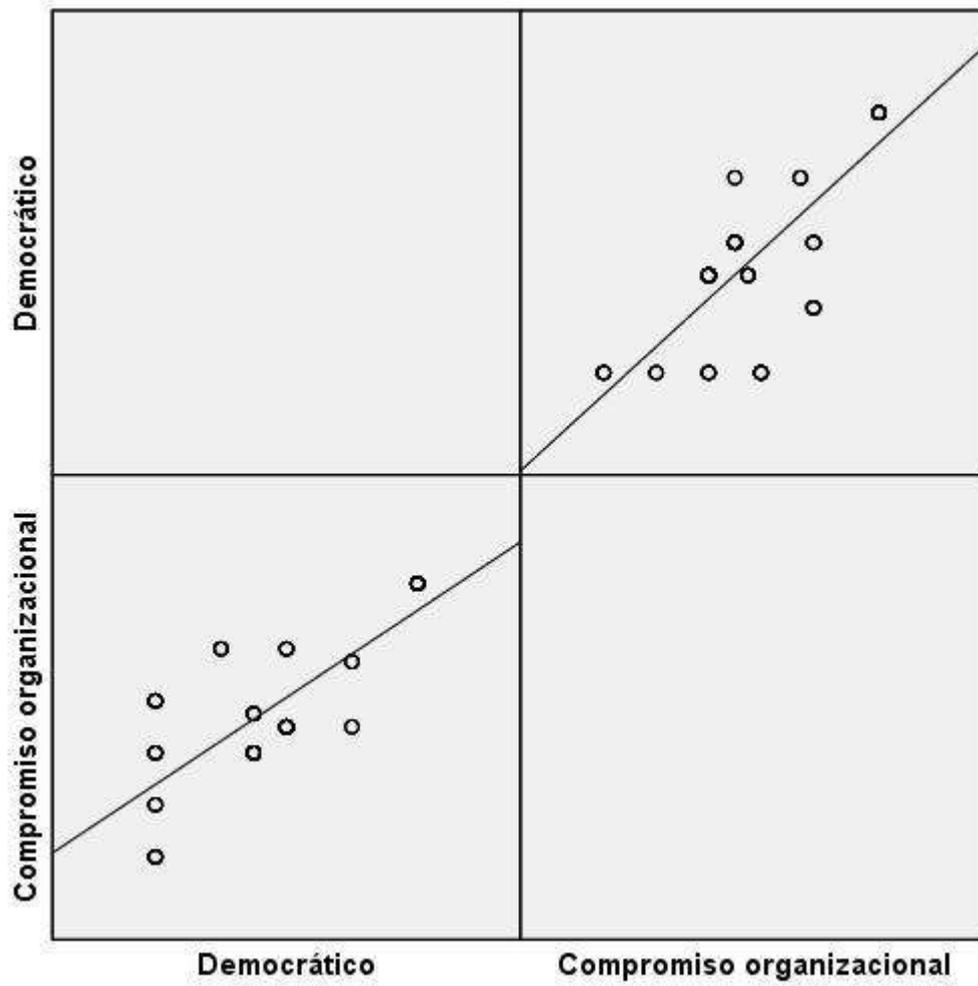


Figura 8. El liderazgo democrático y el compromiso organizacional

Hipótesis específica 3

H3: El liderazgo liberal influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

H0: El liderazgo liberal no influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 11

El liderazgo liberal y el compromiso organizacional

		Correlaciones		
			Liberal	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liberal	Coeficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

La tabla 11 expresa una correlación de $r = 0,612$ con un valor $\text{Sig} < 0,05$, que admite la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por tanto evidenciamos que existe influencia del liderazgo liberal sobre el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. La correlación es de magnitud buena.

CAPITULO V

DISCUSION

5.1 Discusión de los Resultados

Dentro de objetivos principales de la educación en el Perú, está la formación de personas líderes, personas eficientes que sepan gestionar y organizar con la finalidad de mejorar de forma significativa la calidad de la educación que se brinda, el liderazgo busca fundamentalmente el diálogo, el respeto de la democracia y el consenso, para el trabajo se recopiló información de otras investigaciones similares, a nivel internacional se consideró a

Avenecer (2015), el autor nos hace una descripción y busca la relación de la variable liderazgo y motivación, se llegó a la siguiente conclusión: el liderazgo que realizaban los diversos supervisores de la empresa sobre el resto del equipo de trabajo, interviene de forma positiva en la motivación laboral, los trabajadores aseguraban sentirse comprometidos y motivados por mejorar su desempeño laboral, con el fin de mantener y mejorar el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores se recomienda la implementación de talleres de liderazgo para estimular de forma constante el desempeño de los trabajadores, para **Hernández, (2013)**, El autor nos muestra el liderazgo organizacional, describiendo la parte etiológica, nos muestra el comportamiento de forma colectiva que busca cumplir un objetivo común, llegando a las siguientes conclusiones: si se tiene dentro de una institución a un líder capacitado, con valores, ético, que se comunique con un lenguaje entendible, que sepa escuchar al resto de sus compañeros, que valore a las personas, las ayude a fortalecerse y que trabaje de una forma horizontal entonces la empresa evolucionará de forma permanente, es necesario además que se capacite constantemente e innove en sus ideas todo ello llevará sin duda al éxito de toda la organización sin dejar de lado su lado humano y tratando con cortesía para crear un buen ambiente laboral, así mismo **Ayoub (2010)**, el autor describe los diversos tipos de liderazgo y además los efectos que tienen sobre el desempeño de trabajadores del área administrativa de

una empresa de publicidad en México, *para llegar a las siguientes conclusiones*: es importante para el manejo de todas las empresas la elección correcta de un líder ya que él trabajara en el logro de los objetivo y del cumplimiento de la misión de la institución, además trabajara en el compromiso de cada uno de los empleados para dar lo mejor de sí, creará un ambiente de compañerismo y buen ambiente laboral., a nivel nacional se consideró a **Sánchez (2019)**, El autor nos describe al liderazgo directivo y la influencia que éste tiene sobre el compromiso organizacional, *con ello se llegaron a las siguientes conclusiones*: es necesario la creación de jornadas de capacitación en donde se traten temas como el liderazgo directivo y el compromiso que deben tener los maestros dentro de la institución escolar, con el objetivo de mejorar las relaciones laborales, volviéndose personas más productivas, los usuarios a las vez se sentirán más conformes y contentos de pertenecer a esta familia, cabe resaltar que no solo los maestros deben ser parte de estas charlas sino también los trabajadores administrativos y los de limpieza y mantenimiento, *en tanto* **Frkovich (2018)**, El autor nos explica la relación que existe entre la variable estilos de liderazgo y la variable compromiso organizacional, llegó a la siguiente conclusión: es necesario para que una empresa llegue a cumplir la meta que se traza que los líderes o jefes conformen equipos junto a sus subordinados, de tal manera que refuerce su conducta, los guíe, los monitoree de forma constante y si es necesario castigue malas conductas y los monitoree de forma constante, con ello creará un compromiso laboral entre todos los trabajadores, para **Cruzado (2017)**, el autor nos presenta el liderazgo de tipo transformacional de los directivos y lo relaciona con el compromiso organizacional de lo profesiones de un colegio estatal siguiente conclusión: la mayoría de los encuestados sienten que sus directivos realizan un liderazgo de tipo transformacional y sienten que efectivamente existe un compromiso organizacional entre los trabajadores de la empresa, se sienten además escuchados, atendidos y considerados por sus autoridades creando un sentimiento de unión y ganas de trabajar en equipo.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. **Primera:** Existe relación del liderazgo sobre el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. La correlación de magnitud moderada.
2. **Segunda:** Existe relación del liderazgo autocrático sobre el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. La correlación de magnitud moderada.
3. **Tercera:** Existe relación del liderazgo democrático sobre el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. La correlación de magnitud buena.
4. **Cuarta:** Existe relación del liderazgo liberal sobre el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. La correlación de magnitud buena.

6.2 Recomendaciones

El líder es el que dirige un grupo humano y dar el ejemplo en todo sentido por ser un modelo a seguir, por ello se debe elegir a una persona con un perfil adecuado para asumir alguna responsabilidad donde se trabaje con el recurso humano, por ello recomendamos tener en cuenta las cualidades y perfil de las autoridades de la universidad.

Todo líder debe ser comunicativo con sus colaboradores, en la facultad en estudio se ha percibido que este es un aspecto está un poco flojo entre los colaboradores y las autoridades por ello se recomienda cambiar estrategias de trabajo donde se involucre a todos dando responsabilidades autónomas donde se evidencie el producto del trabajo.

Se recomienda que los líderes deban comunicar a sus colaboradores cuales son las metas claras que se debe llegar y las estrategias a considerar creando una cultura de trabajo colaborativo donde se sientan identificados con su entidad y todos miren hacia la misma dirección donde los únicos beneficiarios son los estudiantes.

CAPITULO VII

REFERENCIAS

7.1 Fuentes Bibliográficas

Arias, F. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial. Trillas.

Bass, B. (2015). *Liderazgo y comportamiento en función a las expectativas*. México: Editorial Interamericana

León, C. y Jiménez G. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar*. México: Editorial ideas de Psicología

7.2 Fuentes Hemerográficas

Aguilera, V. (2015). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. (Tesis de pregrado) Universidad de Alcalá. España

Ayoub, J. (2010), *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana* (Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Madrid. España.

Avanecer, Y. (2015). *Liderazgo y motivación* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala.

Cruzado, E. (2017), *Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los colegios públicos de la provincia de San Martín en el año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad peruana Unión.

Frkovich, B. (2018), *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional* (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú

Hernández, J. (2013), *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. (Tesis de pregrado). Universidad Del Rosario. Colombia.

Ruiz, L. (2015). Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. 2ª edición, *Revista Thomson* 2(10).

Sánchez, A. (2019), *El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la I.E. "Manuel Gonzales Prado" de Naranjos. San Martín 2017* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. Perú

7.3 Fuentes electrónicas

Bolívar, A. (2017). Liderazgo, mejora y centros educativos. *Textos escolares*. Recuperado de: http://www.textosescolares.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103070200190.U%20de%20Granada.Liderazgo_Mejora_y_Centros_Educativos.pdf

Rivera, O. (2012). *Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis de maestría). Universidad Federico Villarreal, Lima. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1693660&pid=S2313-2957201800010001100024&lng=es

ANEXOS

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO: Variable liderazgo

Esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas:

Edad:

Condición:

Tiempo de servicio:

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada ítem y marque con un X la respuesta correcta:

- LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

¿El docente líder toma decisiones sin tomar en cuenta la opinión de sus compañeros?

SI () NO ()

¿El docente líder indica que es lo que tienen que hacer sus compañeros?

SI () NO ()

¿El docente líder es el que impone las normas dentro de la institución?

SI () NO ()

- LIDERAZGO DEMOCRATICO

¿El docente líder pide propuestas de trabajo a los demás docentes?

SI () NO ()

¿El docente líder antes de tomar alguna decisión, se reúne con los demás docentes en búsqueda de opiniones?

SI () NO ()

¿El docente líder es tolerante y acepta los errores de los demás docentes?

SI () NO ()

- **LIDERAZGO LIBERAL**

¿El docente líder permite hacer su trabajo habitual a los docentes?

SI () NO ()

¿El docente líder no se encuentra presente cuando se lo necesita?

SI () NO ()

¿El docente líder no toma decisión en el momento oportuno?

SI () NO ()

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO: Compromiso organizacional

Esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas:

Edad:

Condición:

Tiempo de servicio:

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada ítem y marque con un X la respuesta correcta:

- COMPROMISO AFECTIVO

¿Se sentiría contento de trabajar toda su vida en esta institución?

SI () NO ()

¿Me identifico con los problemas que hay en la institución?

SI () NO ()

¿Esta institución significa mucho para mí?

SI () NO ()

- COMPROMISO CALCULADO O CONTINUO

¿Trabajo en esta institución porque así lo quiero y porque lo necesito?

SI () NO ()

¿Sería muy difícil para mí dejar de trabajar en esta institución?

SI () NO ()

¿Si no hubiera invertido tanto tiempo y esfuerzo en esta institución pensaría en cambiar de trabajo?

SI () NO ()

- **COMPROMISO NORMATIVO**

¿No siento ninguna obligación de trabajar en esta institución?

SI () NO ()

¿Me sentiría muy culpable si dejo este trabajo por otro que se pudiera presentar?

SI () NO ()

¿Esta institución se merece mi mayor esfuerzo y lealtad?

SI () NO ()

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA Y TÉCNICA	POBLACION Y MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>En qué medida el liderazgo se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO</p> <p>En qué medida el liderazgo autocrático se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.</p> <p>En qué medida el liderazgo democrático se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.</p> <p>En qué medida el liderazgo liberal se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Identificar el liderazgo y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Identificar el liderazgo autocrático y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.</p> <p>Identificar el liderazgo democrático y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.</p> <p>Identificar el liderazgo liberal y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>El liderazgo influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA</p> <p>El liderazgo autocrático influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.</p> <p>El liderazgo democrático influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.</p> <p>El liderazgo liberal influye en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.</p>	<p>Liderazgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Autocrático Democrático Liberal <p>Compromiso Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Afectivo Calculado o continuo Normativo 	<p>Método</p> <p>Descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuestas</p>	<p>POBLACION: 150</p> <p>MUESTRA: 150</p>

