



**TLATEMOANI**  
*Revista Académica de Investigación*  
Editada por Eumed.net  
Año 13, no. 39 – Abril 2022.  
España  
ISSN: 1989-9300  
[revista.tlatemoani@uaslp.mx](mailto:revista.tlatemoani@uaslp.mx)

**EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO  
DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE DURANGO MÉXICO**

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ITS RELATIONSHIP WITH TEACHER  
LEADERSHIP AT A UNIVERSITY OF DURANGO, MEXICO**

**AUTORES:**

Dr. Rosalío Tortolero Portugal  
[chalioby@hotmail.com](mailto:chalioby@hotmail.com)

Lic. América Gabriela Carreón Reyes  
[acirema\\_ch@hotmail.com](mailto:acirema_ch@hotmail.com)

Centro Educativo de Líderes Durango, México.

**RESUMEN**

El presente trabajo tuvo como propósito determinar la relación que tienen los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los docentes de una institución de educación superior de Durango México. La recolección de los datos se hizo a través de la encuesta, la cual incluye 48 preguntas distribuidas en las dimensiones de cada una de las variables, medidas con escala Likert, aplicándose al total de trabajadores de la institución estudiada en el mes de abril del

año 2021. El diseño del estudio es no experimental, de nivel descriptivo y correlacional, además de ser transversal en cuanto a su temporalidad. Como resultado se tiene que existe una relación positiva de los tres estilos de liderazgo estudiados con la variable compromiso organizacional, así mismo, se obtuvo que el liderazgo transformacional es el estilo que presenta la relación más alta. Se concluye que los docentes que presentan un liderazgo transformador generan mayor compromiso con la institución, impulsando sus valores y su filosofía.

**Palabras clave.** Estilos de liderazgo, compromiso organizacional, liderazgo transformacional.

## **ABSTRACT**

The purpose of this work was to determine the relationship between leadership styles and organizational commitment from the perspective of teachers of a higher education institution in Durango, Mexico. The data collection was done through the survey, which includes 48 questions distributed in the dimensions of each of the variables, measured with a Likert scale, applying to the total number of workers of the institution studied in the month of April of the year. 2021. The study design is non-experimental, descriptive and correlational, in addition to being transversal in terms of its temporality. As a result, there is a positive relationship of the three leadership styles studied with the organizational commitment variable, likewise, it was obtained that transformational leadership is the style that presents the highest relationship. It is concluded that teachers who present transformative leadership generate greater commitment to the institution, promoting its values and philosophy.

**KEYWORDS.** Leadership styles, organizational commitment, transformational leadership.

## **1.- INTRODUCCIÓN**

El liderazgo es una habilidad del ser humano muy estudiada a lo largo de los años, es una capacidad que tiene una persona, que de acuerdo con García y Fonseca (2010) la utiliza para influir, animar, inducir o motivar a otras personas a alcanzar ciertos objetivos, siempre con entusiasmo e incentivando la voluntad

propia. Análisis retrospectivos realizados por Torres y Ramírez (2013) manifiestan que el desarrollo del concepto de liderazgo ha contribuido a garantizar la sostenibilidad de la empresa, además de incrementar la productividad y sobre todo la competitividad de las organizaciones, en los mercados que en la actualidad, sufren cambios constantes. En este sentido, Bryan (2003) destaca la importancia que tienen los líderes dentro de las organizaciones, los cuales son impulsores de la gestión del conocimiento, debido a que proporcionan una visión clara de cómo alcanzar los objetivos, motivando a los equipos de trabajo en todos los niveles y estructuras de la organización, logrando generar ventajas competitivas. Así mismo, los líderes generan los espacios para que los trabajadores puedan crear conocimiento desarrollando su creatividad y forjando un mayor compromiso con la organización.

Dentro de las instituciones educativas Riega (2018) señala que el liderazgo es un factor muy importante que debe poseer el equipo docente para desempeñar las actividades académicas correspondientes con cada uno de sus alumnos. Los diferentes estilos de liderazgo que los docentes ponen en práctica se deben al aprendizaje que han tenido en la práctica educativa o de forma empírica como profesionales en su área de trabajo dentro del sector productivo y sobre todo al compromiso organizacional que han generado dentro de las instituciones donde han participado.

En este sentido, se puede identificar en el equipo de docentes de una institución educativa, diferentes niveles de desarrollo del compromiso organizacional de acuerdo a su estilo de liderazgo, donde también puede aparecer la indiferencia con algunas actividades que la institución planifica, se pueden presentar actitudes negativas motiven a los docentes a no participar en dichas actividades (Riega, 2018).

Lo mencionado anteriormente, fundamenta el interés de realizar el presente estudio, el cual tiene como objetivo general determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los docentes del Centro Universitario de Líderes Durango, México.

El análisis de la información se llevó a cabo a través del programa estadístico SPSS v.26, el cual facilita el tratamiento de los datos, obteniendo como resultado que los estilos de liderazgo estudiados tienen una relación positiva con el compromiso organización, además de que la dimensión liderazgo transformacional es la que presenta la relación más alta.

En primera instancia, la investigación hace referencia a fundamentos teóricos que permite validar la información acerca de las variables de estudio, enseguida, se presenta el método y las herramientas metodológicas empleadas para el alcanzar el objetivo, así como la operacionalización de la variable y por último, se exponen los resultados y se manifiestan las conclusiones finales de la investigación.

## **2.- REVISIÓN LITERARIA**

Entre los años 1900 y 1950 se han desarrollado estudios de liderazgo que han marcado diversas tendencias en la época contemporánea. Estos estudios buscaban encontrar las principales diferencias existentes entre el líder y los seguidores con base en sus características muy particulares. Posteriormente, aparece un modelo contingencial de liderazgo, propuesto por Fiedler (1967), el cual explica que la orientación del líder hacia las tareas tiene una vinculación estrecha con el desempeño de su grupo, señalando que al líder no siempre lo acompañará el éxito. Años después, Méndez-Morse (1992) proponen otro modelo de liderazgo denominado situacional, fundamentándolo en que existe una conexión entre la madurez de las personas que conforman sus equipos, las variables que se presentan de forma situacional y por supuesto la efectividad del líder. Es importante mencionar que durante los años de 1970 y 1980 se estudió al liderazgo desde el enfoque de las características del líder, pero ahora en función de su efectividad en el contexto organizacional (Sfferstone, 2005). En este sentido, Bass (1990) identifica tres estilos de liderazgo; el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el liderazgo “*laissez faire*”.

Otros autores y diferentes teorías identifican otros estilos, sin embargo, para efectos del presente estudio, se toman los expuestos por Bass (1990).

Haciendo referencia al liderazgo transformacional Vera y Crossan (2004), manifiestan que este estilo de liderazgo fomenta una cultura abierta, impulsa los sistemas y procedimientos flexibles y sobre todo busca generar una estrategia prospectiva que permita tener un impacto positivo en los individuos y en los grupos que ellos conformen, con el objetivo de poder crear y transferir conocimiento dentro de la organización.

Para Torres y Ramírez (2013), el carisma es una de las características principales del líder transformacional, esta característica le permite tener una buena relación con sus seguidores, motivándolos e inspirándolos a alcanzar los objetivos organizacionales, cultivando y generando en ellos una identidad entre los intereses individuales y los colectivos, lo cual le permite al líder crear nuevas oportunidades de crecimiento para todos los colaboradores.

Por su parte, Cardona (2005) manifiesta que los líderes transformacionales son emperadores e innovadores, desarrollan una gran visión acerca de las metas y objetivos a alcanzar, cuentan con las habilidades necesarias para motivar a sus equipos de trabajo con gran actitud positiva y flexibilidad. Gorrochotegui (1997) hace énfasis en el compromiso que tienen los líderes para conocer las necesidades del grupo para alcanzar las metas propuestas, para lograrlo, el liderazgo transformacional facilita el intercambio de ideas entre los líderes, colegas y seguidores.

Los líderes transformacionales en instituciones de educación tienen una gran importancia debido a sus propios valores, creencias y rasgos de comportamiento que apuntan hacia la búsqueda de la excelencia (Pirela, 2010). De acuerdo con Bass (1995) este estilo de liderazgo cuenta con cinco características bien definidas; a).- carisma, b).- estimulación intelectual, c).- consideración individual, d).- motivación inspiracional y e).- tolerancia psicológica.

Por otro lado, Bass (1995) define al liderazgo transformacional como el estilo de liderazgo que motiva e incentiva a los colaboradores a través de recompensas para incrementar su desempeño dentro la organización. Los líderes transaccionales

suelen recompensar a sus seguidores cuando el desempeño va incrementando, de lo contrario, cuando el desempeño disminuye otorgan una sanción o castigo.

El liderazgo transaccional, como su nombre lo señala, implica una transacción, es decir, una negociación que busca el líder para el beneficio de ambas partes. De acuerdo con Torres y Ramírez, (2013) el fundamento del liderazgo transaccional es el acuerdo de las partes para alcanzar los objetivos, habiendo de por medio un intercambio de recompensas que el líder otorgará por el esfuerzo que brinden los seguidores. Los colaboradores deben apoyar la consecución de las metas organizacionales y el líder los recompensará para que se cumplan sus intereses personales.

En el estilo de liderazgo transaccional la motivación del grupo se basa en obtener un beneficio, esto implica tener un proceso de negociación con líder para aclarar los intereses en particular y sobre todo el beneficio a obtener y las actividades a realizar. Así mismo, Vera y Crossan (2004), manifiestan que el liderazgo transaccional impulsa una cultura cerrada a diferencia del transformacional que motiva a una cultura más abierta mencionada ya anteriormente, además, se caracteriza por tener una estructura mecanicista, procesos y procedimientos rígidos y una estrategia defensiva que solo favorece a la organización.

Finalmente, el tercer estilo de liderazgo denominado "*laissez faire*" Bass (1985) señala que, en este estilo, el líder no ejerce ningún tipo de control sobre los seguidores, les brinda total libertad para que ellos mismos tomen decisiones. El término *laissez faire*, comúnmente se traduce como "dejar hacer" y en este sentido, el líder permite que cada seguidor decida la colaboración o intervención que quiera adoptar, teniendo una autorregulación de sus decisiones.

Por su parte, Torres y Ramírez, (2013) manifiestan que los líderes que ponen en práctica el estilo *laissez faire* dejan toda la responsabilidad y las decisiones al grupo, incluso hasta decisiones que impliquen sus propias funciones. Es un estilo que permite una amplia libertad en las decisiones por parte de sus seguidores, sin

embargo, es muy importante el acompañamiento del líder, sin importar que sea en segundo plano.

Desde esta perspectiva, el liderazgo del docente universitario toma una gran relevancia, debido al rol de liderazgo que tiene dentro del aula de clase, impulsando la participación de los integrantes del grupo, para que desarrollen aptitudes y cualidades como equipo (Delgado, 2000). De acuerdo con Gutiérrez (2003), el liderazgo del docente dentro de sus actividades, incluye un compromiso social derivado de una actitud positiva y transformadora, donde impulsa la participación del grupo hacía los problemas de su entorno, para buscar soluciones con una actitud de apertura a las críticas y a los diferentes aportes científicos que puedan darse. Cada docente representa un líder potencial encargado de motivar y estimular a sus alumnos y a las personas con las que se relaciona a través de la conducción de grupos, así mismo, desempeña un papel trascendental en el desarrollo y cultivo de los valores y en la formación de actitudes. En este sentido, se puede identificar en el equipo de docentes de una institución educativa, diferentes niveles de desarrollo del compromiso organizacional, de acuerdo a su estilo de liderazgo.

En relación a la segunda variable de estudio que es el compromiso organizacional, Varona (1993), lo define, como el resultado de una transacción que tiene de por medio incentivos y recompensas entre la organización y el trabajador, donde el empleado será acreedor a estos beneficios en la medida del cumplimiento sus actividades. Por su parte, Meyer y Allen, (1991) definen al compromiso organizacional desde una perspectiva más psicológica como el grado de identificación y entrega que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte y se compone por tres elementos; a).- identificación con los objetivos y valores de la organización; b).- deseo de contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos y c).- aspirar a ser parte de la organización

Por su parte De Frutos et al., (1998), señalan tres dimensiones del compromiso organizacional, el afectivo, el normativo y el continuo que están relacionados entre sí pero que finalmente son diferentes. El compromiso

organizacional afectivo se caracteriza por la identificación psicológica del trabajador con valores, la misión, la visión y la filosofía de la organización, se puede medir a través del orgullo de pertenencia del colaborador. Asimismo, el compromiso organizacional afectivo va en aumento cuando el trabajador tiene mayor libertad en su trabajo y sus actividades tienen una mayor significancia en su vida.

Por su parte, el compromiso continuo se caracteriza por el apego que tiene el colaborador con la institución en relación al tiempo, dinero y esfuerzo que ha invertido, por lo cual, dejarla significaría perderlo todo. Existen algunas variables muy importantes que fundamenten el compromiso organizacional continuo, como lo son, la edad y la antigüedad, sin embargo, también el nivel académico del trabajador o la capacitación que ha recibido a lo largo de su permanencia en la organización, influyen para que genere un compromiso continuo, sin dejar a un lado, la dinámica de los mercados de trabajo.

Finalmente, De Frutos et., al. (1998) define al compromiso organizacional normativo como la experimentación del trabajador de un fuerte sentimiento de obligación de continuar en la organización. Este tipo de compromiso es más de naturaleza emocional, ya que el colaborador desarrolla un fuerte sentimiento de obligación a permanecer en la empresa, debido a la sensación de deuda que tiene hacia la organización que le brindó una oportunidad de trabajo o una recompensa que es muy valorada por el colaborador, considerándose como un colaborador incondicional.

### **3.-METODOLOGÍA**

Para alcanzar el objetivo general de la investigación, el cual consiste en determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los docentes del Centro del Universitario de Líderes Durango México, el estudio incluye un diseño no experimental debido a que las variables analizadas no fueron manipuladas. La investigación es de nivel descriptivo y correlacional porque manifiesta las principales características de la población de estudio y analiza el grado de relación existente entre las variables y la incidencia de

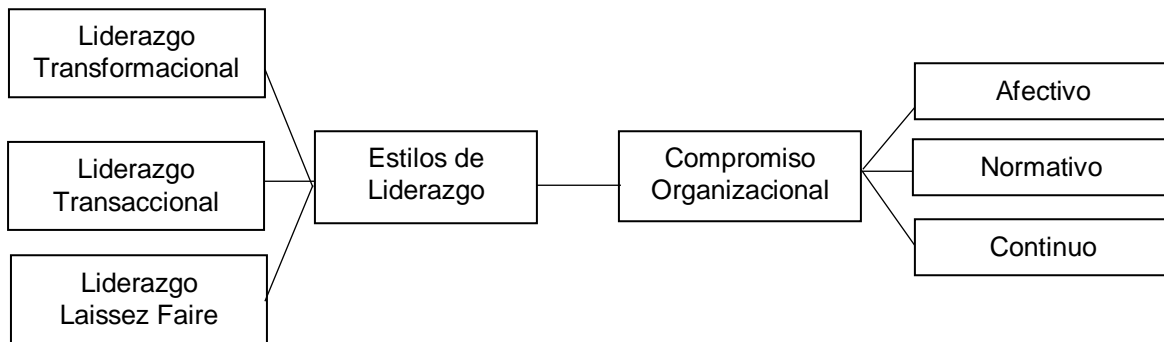


una con otra respectivamente. Se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos, la cual se aplicó solo una vez en el mes de abril del año 2021 al total de docentes de la institución estudiada, no se tomaron mediciones a lo largo del tiempo, por lo cual, el estudio en cuanto a su temporalidad, es transversal.

El diseño del instrumento para medir la variable estilos de liderazgo está basado en lo que expone Castro et., al. (2004) con su modelo CELID. Para el caso de la variable compromiso organizacional se utilizó la escala adecuada por Chota (2011). La medición se llevó a cabo a través de una escala Likert con cuatro opciones que va de 1, muy en desacuerdo, 2, en desacuerdo, 3, de acuerdo y finalmente 4 muy de acuerdo, donde el cuestionario se conforma por 48 preguntas distribuidos en las dos variables de estudio y las dimensiones de cada una, donde la variable estilos de liderazgo que es la variable dependiente cuenta con las dimensiones de a).- liderazgo transformacional, b).- liderazgo transaccional y c).- liderazgo *laissez faire*. Por su parte, el compromiso organizacional que representa la variable independiente incluye tres dimensiones, que corresponden a). - compromiso afectivo, b).- compromiso continuo y c).- compromiso normativo.

Asimismo, para alcanzar el objetivo de la investigación, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual es un método no paramétrico que se utiliza comúnmente en las ciencias sociales y que de acuerdo con Mondragón (2014) es un instrumento adecuado para determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias, cuantificándose desde -1.0 hasta +1.0. Para el estudio de las variables, de acuerdo al planteamiento metodológico de la investigación, la figura 1, muestra un modelo hipotetizado de las variables y sus dimensiones.

**Figura 1.- Variables de estudio y sus dimensiones.**



**Fuente:** Elaboración propia.

#### 4.- RESULTADOS

Después del tratamiento de los datos, se obtuvieron los resultados del estudio. Primeramente, se calculó la confiabilidad del instrumento de medición, para ello, se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, donde se obtuvo una confiabilidad de =.893. En este sentido, Hernández et., al. (2014) señala que si el Alpha de Cronbach obtiene un resultado muy cercano a 1 presenta una mayor confiabilidad. Posteriormente se realizó el análisis descriptivo de la investigación, donde se revisaron las frecuencias y los descriptivos de los datos generales que se incluían en la encuesta; a).- funciones que realizan los docentes dentro de la institución, b).- escolaridad, c).- género y d).- edad.

Los docentes desempeñan diferentes actividades en la institución, en la siguiente se muestra la frecuencia que tiene cada una de las actividades. Es importante señalar que el 20% de los docentes encuestados desarrollan actividades de investigación, sin embargo, el mayor porcentaje que es el 46.7% realiza solo actividades de docencia. El resto tiene más de dos funciones entre administrativas y directivas.

**Tabla 1.- Actividades que realiza en la institución**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Docencia	7	46.7	46.7	46.7
	Investigación	3	20.0	20.0	66.7
	Administrativas y Directivas	2	13.3	13.3	80.0

Más de dos funciones de las anteriores	3	20.0	20.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

**Fuente:** *Elaboración propia con información del programa SPSS v.26*

Siguiendo con la descripción de los datos, es de suma importancia comentar que el 33.3% de los docentes cuenta con estudios de doctorado porcentaje que puede observarse en la tabla 2. A demás, muestra que el mayor porcentaje que es los 40% representados por seis docentes cuenta solo con estudios de licenciatura y el 26.7% cuenta con estudios de maestría.

**Tabla 2.- Escolaridad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Licenciatura	6	40.0	40.0	40.0
Maestría	4	26.7	26.7	66.7
Doctorado	5	33.3	33.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

**Fuente:** *Elaboración propia con información del programa SPSS v.26*

En relación al género de los docentes, la tabla 3 muestra la distribución de los docentes encuestados, donde se observa que el 66.7% son del género masculino representados por 10 docentes y por consiguiente el 33.3% son del género femenino.

**Tabla 3.- Género**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Femenino	5	33.3	33.3	33.3
Masculino	10	66.7	66.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

**Fuente:** *Elaboración propia con información del programa SPSS v.26*

A continuación, la tabla 4 manifiesta la distribución de los rangos de edad de los docentes encuestados, donde el 46.7% se encuentra en el rango de 36 a 40 años de edad, siendo siete docentes los que conforman este porcentaje. Por su parte, el rango de 31 a 35 años es el segundo rango que cuenta con mayor representación perteneciendo a él tres docentes. Cabe señalar que solamente un docente encuestado cuenta con menos de 30 años de edad.

**Tabla 4.- Edad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 30 años	1	6.7	6.7	6.7
	31-35 años	3	20.0	20.0	26.7
	36-40 años	7	46.7	46.7	73.3
	41-45 años	2	13.3	13.3	86.7
	Más de 46 años	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia con información del programa SPSS v.26*

Para conocer la relación de las variables de estudio, se realizó un análisis correlacional, para ello, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. En la tabla 5 se puede observar que los estilos de liderazgo tienen una relación de  $=.390$  con la variable compromiso organizacional, siendo una relación positiva media de acuerdo a la clasificación que hace Mondragón (2014).

Fuente: Elaboración propia con información del programa SPSS v.26

**Tabla 5.- Correlaciones de los estilos de liderazgo con el compromiso organizacional.**

		Estilos de Liderazgo		Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	<b>.390</b>
		Sig. (bilateral)	.	.151
		N	15	15
Compromiso Organizacional	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	<b>.390</b>	1.000
		Sig. (bilateral)	.151	.
		N	15	15

Cabe señalar que el liderazgo transformacional es el estilo que presenta una mayor correlación con el compromiso organizacional, los resultados que se muestran en la tabla 6, hacen manifiesto las correlaciones de los diferentes estilos de liderazgo con el compromiso organizacional y se puede observar que el estilo transformacional presenta un Rho de Spearman de  $=.512$ , siendo el más alto en comparación con los otros estilos.

**Tabla 6.- Correlaciones de las dimensiones de los estilos de liderazgo con el compromiso organizacional.**

			Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	<b>.512</b>
		Sig. (bilateral)	.051
		N	15
	Liderazgo Transaccional	Coeficiente de correlación	.275
		Sig. (bilateral)	.321
		N	15
	Liderazgo Laissez Faire	Coeficiente de correlación	.114
		Sig. (bilateral)	.687
		N	15
Compromiso Organizacional	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	15

Fuente: Elaboración propia con información del programa SPSS v.265.-

## CONCLUSIONES

Después de alcanzar el objetivo de la investigación, se concluye que existe evidencia estadística para afirmar la existencia de la relación de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los docentes del Centro Universitario de Líderes Durango. En este sentido, se puede comprobar que el compromiso organizacional que presentan los docentes cambia de acuerdo al estilo de liderazgo que ponen en práctica en sus actividades.

De los tres estilos de liderazgo analizados, cabe señalar que el liderazgo que el liderazgo transformacional presenta el grado de asociación más alto, teniendo una correlación considerable con el compromiso organizacional de acuerdo a la percepción de los docentes. Así mismo, esta dimensión tiene una relación muy fuerte con el compromiso afectivo, manifestando que un docente con liderazgo transformador que impulsa los valores, la filosofía institucional, con un gran carisma y que siempre se encuentre en la búsqueda de la excelencia, generará un fuerte compromiso con la institución, teniendo como base una motivación inspiracional hacia sus alumnos. De la misma manera, el liderazgo transaccional es el segundo estilo de liderazgo más asociado con el compromiso organizacional, dejando en tercer término al liderazgo laissez faire.

Conocer las correlaciones existentes entre las variables, le permitirá a la institución estudiada, primeramente, reflexionar acerca del equipo docente con el que cuenta, para valorar si realmente se encuentra alineado a la filosofía y a los objetivos organizacionales. Además, podrá redefinir desde la parte directiva los perfiles de contratación que se ajusten a la misión y visión de la escuela, teniendo como base el tipo de compromiso que la Universidad desee impulsar en su equipo de trabajo docente para brindar un servicio de educación de calidad.

A su vez, el análisis de los resultados de la presente investigación, le permitirá a la institución estudiada, tomar en cuenta la importancia que tiene el desarrollar un estilo de liderazgo en común en todos sus colaboradores para que se

pueda generar una identidad y un compromiso organizacional que les permita alcanzar todos los objetivos académicos e institucionales.

Finalmente, el presente estudio servirá para la realización de futuras investigaciones, que permitan abordar los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en otras instituciones educativas de los diferentes niveles, además, poder generar planes de acción estratégicos llevado a la práctica a través de una intervención organizacional para impulsar el liderazgo y sobre todo alinearlos a los objetivos de la organización.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bass, B. (1985). Leadership and performance. New York: The Free Press.
- Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*.18 (3), 19-31.
- Bass, B. (1995). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: The Free.
- Bryant, S. E. (2003). The role of transformational and transactional leadership in creating, sharing and exploiting organizational knowledge. *Journal of Leadership & Organizational Studies*,9(4), 32-44.  
<https://doi.org/10.1177/107179190300900403>
- Cardona, P. (2005). Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano. Editorial Trilla. Colombia.
- Castro, A.; Nader, M. y Casullo, M.M. (2004): La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. *Revista de Psicología*, 22 (1), 63-88.
- Chota, S. (2011). Asociación entre los tipos de compromiso organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la unidad de gestión educativa San Martín.  
[Tesis de licenciatura]. Universidad César vallejo, Tarapoto-Perú.

De Frutos, B.; Ruiz, M.A. y San Martín R. (1998), Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización, en la Revista Psicológica, No. 19,

pp.345- 366.

Delgado, M.L. (2000). El Liderazgo Educativo en los Centros Docentes. Madrid: La Muralla, S.A.

Fiedler, F. (1967). A theory of leadership effectiveness. New York: Mc Graw-Hill.

García, B. y Fonseca, J. (2010). El liderazgo, un factor que contribuye al desarrollo de los grupos académicos en las universidades. Investigación Administrativa.106, 69-82.

Gorrochotegui, A. (1997). Manual del Liderazgo para Gerentes y Docentes Universitarios. Madrid: La Muralla, S.A.

Gutiérrez, M. (2003). El Liderazgo Transformacional en el Docente Universitario. Revista Virtual. Vol. 1. N° 1. <http://ev1.cpd.va.es>.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista. (2014). Metodología de la Investigación (6th ed.) México, México: McGraw Hill.

Méndez-Morse, S. (1992). Leadership characteristics that facilitate school change. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.

Meyer J. y Allen N. (1991), A three-component conceptualization of Organizational Commitment, en Human Resource Management Review, Vol.1, N° 1, pág. 61-89.

Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en Fisioterapia. Movimiento científico, 8(1), 98-104.

Pirela, L. (2010). Liderazgo y Cultura Organizacional en Instituciones de Educación Básica. En: Revista Venezolana de Gerencia. Vol. 15. N° 51.

Riega-Zapata T.J. (2018) Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes del Departamento de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Sede Los Olivos, Lima.



[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23177>

Safferstone, M. J. 2005. Organizational leadership: Classic works and contemporary perspectives. *Choice*, 42, 959- 975. Retrieved October 10, 2007, from EBSCOhost database.

Torres, F. C. & Ramírez, D. B. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: Implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 2(39), 152-164.

Varona, M. F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Diálogos de la Comunicación* 35, 68-77.

Vera, D., & Crossan, M. (2004). Strategic Leadership and Organizational Learning. *Academy of Management Review*, 29(2), 222-240.  
<https://doi.org/10.5465/amr.2004.12736080>