



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA UGEL 05 DE LIMA 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

QUISPE MENDOZA, Judith Mercedes

ASESOR:

Mg. Luis Lazarte Aranguren

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) Du.dith Mercedes Quispe Mendoza
cuyo título es: Liderazgo transformacional y compromiso
D. Yanisa Rivalta en el desempeño laboral de las Docentes
de la U.C.V. S. de Lima - 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 11.4 (número)
D.N.S.E. (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 02 de 10 del 2018

PRESIDENTE

FIGRELLA STEFANY VILLON

SECRETARIO

HUGO RICARDO GUTARATE PONCE

SOFIA SAIRITUPAC SANTANA

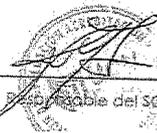
VOCAL



Elaboró

Dirección de Investigación

Revisó



Representante del SGC



Aprobó

Vicerrectoría de Investigación

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mi familia, símbolo de alianza y constancia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes que me han acompañado en mi etapa formativa.

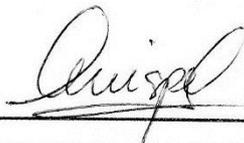
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Judith Mercedes Quispe Mendoza, identificada con DNI N° 42091658, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaña es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos y la información que se presentan en esta tesis son auténticas y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada. Por lo cual, acepto lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de setiembre del 2018

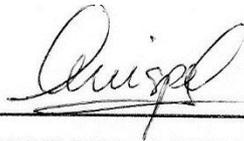


QUISPE MENDOZA, JUDITH MERCEDES

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela profesional de psicológica, presento ante ustedes la tesis titulada: “ Relación entre la Funcionalidad Familiar y la violencia familiar en internos primarios de un establecimiento penitenciario de Lima – Perú, 2018” elaborada con el objetivo de optar por el título profesional de Licenciada en Psicología, la misma que someto a vuestra consideración mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que brinde a la investigación.



QUISPE MENDOZA, JUDITH MERCEDES

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DECLARATORIA DE AUTNETICIDAD.....	V
PRESENTACIÓN.....	VI
RESUMEN.....	XV
ABSTRACT	X
. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.2.1. Antecedentes internacionales.....	14
1.2.2. Antecedentes nacionales.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación al Problema.....	36
1.4.1. Hipótesis general.....	38
2.3.3 Objetivos.....	39
II. MÉTODO.....	41
2.3.4. Población	48
2.4.1. Técnicas de recolección de datos.....	50
2.4.2. Validación y confiabilidad del Instrumento.....	52
III. RESULTADOS.....	59
3.1. Propiedades psicométricas de los instrumentos.....	60
IV. DISCUSIÓN.....	70
V. CONCLUSIONES	75
VI. RECOMENDACIONES	77
VII. REFERENCIAS	79
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1. Operacionalización Liderazgo transformacional.....	45
Tabla N°2. Operacionalización Compromiso organizacional.....	46
Tabla N°3. Operacionalización Compromiso organizacional.....	47
Tabla N°4 Género.....	49
Tabla N°5 Edad.....	50
Tabla N°6 Dimensiones de desempeño laboral.....	56
Tabla N°7 Categorías interpretativas del Inventario de Desempeño Laboral.....	57
Tabla N° 8: Estadísticos de Fiabilidad Desempeño Laboral.....	60
Tabla N° 9 Consistencia interna de la escala de Compromiso Organizacional.....	60
Tabla N° 10: Resumen de procesamientos de casos.....	61
Tabla 11: Relación ítem test CO	62
Tabla 12 consistencia interna de la Escala de Liderazgo Transformacional.....	62
Tabla N° 13 Relación ítems test de Liderazgo Transformacional.....	63
Tabla N°14 Análisis de consistencia del cuestionario de desempeño laboral.....	64
Tabla N°15 Análisis de correlación dimensión-test.....	65
Tabla N°16 Confiabilidad de desempeño laboral	66
Tabla N°17 y 18 Regresión Lineal ANOVA-Influencia de LT y CO en el DL.....	66
Tabla N° 19 Influencia de LT y CO en la eficacia laboral.....	66
Tabla N° 20 Influencia de LT y CO en la eficiencia laboral.....	67
Tabla N° 21 Influencia de LT y CO en la calidad laboral.....	67
Tabla N° 22 Influencia de LT y CO en la economía laboral.....	68
Tabla N°23 Nivel de Liderazgo transformacional.....	68
Tabla N°24 Nivel de Compromiso organizacional.....	69
Tabla N°25 Nivel de Desempeño Laboral.....	69
Tabla N°26 Consistencia Interna de la Escala de Compromiso Organizacional.....	91
Tabla N°27 Relación ítem test de Compromiso Organizacional.....	91
Tabla N°28 Consistencia interna de la Escala de Liderazgo Transformacional mediante el alfa de Cronbach.....	92
Tabla N°29 Relación ítem test de la Escala de Liderazgo.....	92
Tabla N°30 Consistencia Interna del Cuestionario de DL	93
Tabla N°31 Análisis de correlación dimensión-test de desempeño laboral.....	93

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo identificar de qué manera el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018. El diseño utilizado fue no experimental de corte transversal, el tipo de estudio fue descriptivo-correlacional. Se utilizó una muestra de 76 docentes de primaria y secundaria. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la Escala de Desempeño Laboral de Zerpa 2014, Cuestionario de Escalas de Opinión y de Actitudes Rivera 2010 y la Escala de Liderazgo Transformacional de los autores Rafferty y Griffin. Los resultados obtenidos mostraron que no existe influencia entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el desempeño laboral en los docentes de la UGEL 05 DE LIMA 2018. Del mismo modo tampoco se encontró influencia entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral. Asimismo en cuanto a los niveles se encontró un predominio alto respecto al liderazgo transformacional representado por el 59,2%, en cuanto al compromiso organizacional predomina un nivel alto 64,5% y en cuanto al desempeño laboral predomina el nivel bajo representado por el 43,4%.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, compromiso organizacional y desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to identify how transformational leadership and organizational commitment influence the work performance of teachers in the Local Education Management Unit 05 of Lima 2018. The design used was non-experimental cross-section, the type of The study was descriptive-correlational. A sample of 76 primary and secondary teachers was used. The instruments used for data collection were the Zepa 2014 Work Performance Scale, the 2010 Opinion and Attitude Scales Questionnaire and the Transformational Leadership Scale of the authors Rafferty and Griffin. The results obtained showed that there is no influence between transformational leadership and organizational commitment in the work performance of UGEL teachers 05 05 DE LIMA 2018. Likewise, there was no influence between transformational leadership and organizational commitment in labor efficiency. , labor efficiency, labor quality and labor economy. Likewise, in terms of levels, a high predominance was found with respect to the transformational leadership represented by 59.2%, in terms of organizational commitment, 64.5% predominated, and in terms of job performance, the low level represented by the 43 prevailed. ,4%

Keywords: Transformational leadership, organizational commitment and job performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2015), indica que, en el 2010, el 78% los docentes de primaria y el 70% de secundaria tenían formación docente certificada. En consecuencia, un 50% de la comunidad docente de la región del Caribe, acredita su certificación docente, en los niveles de primaria y secundaria de manera que los docentes de Cuba se encuentran con un 100% de acreditación en ambas modalidades.

La educación como ciencia busca formar estudiantes altamente competitivos y en continuo aprendizaje (Ramos, 2005). Así mismo para lograr un desempeño positivo, es importante que los maestros de todos los niveles se muestren comprometidos como educadores, como persona y con la comunidad educativa.

Incluso el término de liderazgo, en nuestro tiempo está involucrándose cada día en el pensamiento del docente, tomándolo de una manera habitual al sistema educativo debido a los cambios que viene, puesto que se observan en las organizaciones educativas resultado de los cambios que se dan en el mundo de manera global.(Gonzales, Gonzales, Ríos y León, 2013).

De la misma manera, quienes lideran las instituciones educativas, exigen oportunidades que desarrollen sus habilidades cognitivas e interpersonales. En este marco las escuelas deben ser más eficientes y eficaces para adaptarse a los cambios que se den a lo largo del tiempo. Por ende es evidente que, la capacidad de liderazgo en los directivos y docentes de una institución educativa tienen un rol protagónico en el desempeño de los estudiantes en la construcción del aprendizaje significativos.

Cabe resaltar que en la actualidad la calidad educativa peruana se encuentra en el proceso de adaptabilidad a un mundo progresista y para quienes lideran las instituciones educativas, se exige la implementación de políticas de gestión en cada centro educativo, así están enfocados a formar estudiantes con inteligencia emocional y no tan solo con conocimientos específicos.

Por consecuencia, quienes lideran las instituciones educativas, exigen oportunidades que desarrollen sus habilidades cognitivas e interpersonales. En este marco las instituciones deben ser más eficientes y eficaces para liderar los cambios necesarios y adecuarse a una realidad cada vez más compleja .Por ende es evidente

que, las competencias de liderazgo en los directivos y docentes de una institución educativa juegan un papel protagónico en el desempeño de los estudiantes en la construcción del aprendizaje significativos.

De igual modo, el Ministerio de Educación, inició el programa de actualización docente con el objetivo de fortalecer la educación secundaria en zonas rurales. Dicho programa indica cuatrocientas horas de clases, entre presenciales y a distancia, el Programa de Actualización Docente (PAD) tiene la finalidad de fortalecer las capacidades de enseñanza de los profesores de secundaria de los colegios rurales del país. De igual modo en esta primera etapa, la Dirección de Educación Secundaria, (DES) implementará el PAD hasta julio del 2017 en Áncash, Cajamarca, Cusco, Huancavelica, Huánuco, La Libertad y Puno. Por esta razón serán beneficiados inicialmente 300 docentes de 113 escuelas públicas ubicadas en zonas remotas de esas regiones. Finalmente recibirán un diploma de actualización con mención en Comunicación o Matemática. En consecuencia, los docentes tendrán la oportunidad de aprender nuevas estrategias y metodologías para mejorar las sesiones de enseñanza-aprendizaje.

Por otro lado, desarrollaron en la mencionada actualización temas relevantes como son: Planificación estratégica, habilidades sociales, comunicación afectiva, enfoques pedagógicos y herramientas curriculares, desarrollo personal, así como evaluación en comunicación y matemática; así mismo como resultado final docentes competitivos en la mejora de la enseñanza –aprendizaje y lograr en los estudiantes aprendizajes significativos.

Entonces es importante que el docente asuma el rol protagónico de tomar conciencia en lo que se refiere a liderazgo porque el mundo ha evolucionado y en la actualidad la creatividad e innovación son pilares educativos en la formación de los docentes y de los estudiantes ; no solo con conocimientos específicos y anhelo por el “cartón” si no, es importante por no decir vital que los docentes adquieran habilidades cognitivas que los haga líderes y agentes de cambio fortaleciendo su compromiso como profesional y a la vez trabajar con el compromiso de fortalecer la institución educativa, tomando en consideración la importancia de características del liderazgo transformacional en los docentes

Finalmente el presente trabajo de investigación se desarrollará en función a las variables: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la UGEL 05 de Lima, 2018.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2016) realizaron un estudio con el objetivo de identificar algunas características del liderazgo transformacional en los docentes directivos y docentes de aula, empleando una prueba adaptada al contexto chileno y analizar si las dimensiones del liderazgo transformacional influyen en el compromiso y desempeño de los profesores. Esta investigación se enmarcó en la línea cuantitativa correlacional. La muestra estuvo compuesta por 64 profesores pertenecientes a los tres ciclos educativos del respectivo año lectivo oficial, siendo profesores con cargos directivos y docentes de aula. Se utilizó el cuestionario de liderazgo adaptado de Bass y Avolio (2000). Los resultados apuntan a que un 94,74% de los docentes de aula obtienen entre 9 y 12 puntos, para un total máximo de 16, lo que equivale a situarse entre el 56,2 y 75% en los ítems pertenecientes a las dos formas correlacionadas entre sí. En este sentido, los resultados apuntan a que 59,6% de los docentes obtienen entre 22 y 23 puntos, que es asimilable a un intervalo ubicado entre 68,7 y 71,8% de presencia de la variable; que 1,8% docente de aula, del total de profesores, obtiene 26 puntos, lo que equivale a 81,2%. Del mismo modo, al revisar los resultados en docentes directivos, se observa que el 57,14% del total de estos, obtienen 11 puntos en este ítem, lo que equivale a un porcentaje de presencia del rasgo presente en LTF de 55%. De esta forma, la influencia del LTF se presenta de manera diversa para ambos tipos de docentes.

Meza y Flores (2014) realizaron una investigación denominada: "El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado", Participaron 98 profesores y según los resultados no se encontró relación significativa entre los rasgos LT del grupo docente con su antigüedad laboral o el grado máximo de estudios ya que el coeficiente de Pearson fue inferior a $r=0,150$. Como resultado se encontró un nivel alto de liderazgo transformacional representando por un 85%, del mismo modo el rasgo de liderazgo transformacional carisma fue de 90,0%, consideración individual 88%, estimulación intelectual 89,0%, inspiración 91,0%, tolerancia psicológica 93,0%,

participación 89,0% y actuación del docente 90,0%.

Maureira y Rojas (2013) efectuaron un estudio denominado: “Características del liderazgo Transformacional en profesores de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social”. El objetivo fue describir el LT de los docentes de lenguaje y comunicación. Se trabajó bajo un diseño de tipo no experimental transversal. Participaron 505 estudiantes. Los resultados muestran la inexistencia de diferencias estadísticamente significativas. Dentro de los resultados se puede afirmar que la dimensión influencia idealizada como atributo es la dimensión del liderazgo transformacional que obtiene el mayor porcentaje, con un 98,04%. En relación a la dimensión influencia idealizada como comportamiento, obtiene un 72,22%. Con respecto a la dimensión motivación con inspiración, obtiene un 62,44%, la dimensión estimulación intelectual obtuvo un 75,06% y finalmente la dimensión consideración individualizada obtiene un 46,76%.

González, González, Ríos, León, (2013) realizaron un estudio para identificar las características del liderazgo transformacional en un grupo de docentes de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad del Zulia.

El tipo de estudio fue descriptivo. La población estuvo conformada por 60 profesores de la facultad de Arquitectura y Diseño. Los resultados indican un valor de media aritmética de $X = 3,52$, por lo que se infiere que existe un DL alto, basado en los factores implícitos en esta teoría: carisma, consideración individual, motivación y estimulación intelectual. Por otro lado los docentes no practicaban la tolerancia.

Toledo y Maldonado (2016) realizaron una investigación para identificar el grado de compromiso organizacional que prevalece según edad, nivel de educación y antigüedad de los bibliotecarios de instituciones de educación superior en la ciudad de Baja California, México. Se realizó una investigación de tipo descriptiva comparativo, transversal con diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 54 bibliotecarios, se aplicó la escala de Meyer y Allen. Se obtuvo como resultado un nivel de compromiso elevado, asimismo se muestra que solo la edad se evidencia una diferencia, mientras que las demás variables sociodemográficas no ejercen influencia sobre el compromiso que manifiestan los bibliotecarios sobre su organización.

Aldana (2013) realizó una investigación para determinar el nivel de CL en un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria de la ciudad de Guatemala, según sexo. La investigación fue de tipo descriptivo, la muestra estuvo

conformada por 70 sujetos, 35 hombres y 35 mujeres. Los resultados fueron que las participantes de esta investigación tenían un nivel alto de compromiso, del mismo modo no se hallaron diferencias significativas entre ambos géneros.

Mendoza (2012) realizó un estudio con el objetivo de establecer la influencia de subescalas de liderazgo en subescalas de desgaste profesional de personal docente y administrativo de Escuelas Normales del Estado de México, como instrumentos se aplicaron el Cuestionario Sociodemográficos y la prueba de Maslach Burnout Inventory (MBI), y la Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Los participantes fueron 1,515 colaboradores. Como resultado se encontró que el liderazgo transaccional tiene una influencia inversa en la baja realización personal, mientras que el *laissez faire* tienen una influencia positiva. Asimismo se encontraron correlaciones significativas, siendo inversas entre el Liderazgo transaccional con el *Laissez Faire* de -0.34 y con la Baja realización personal de -0.020.

Dipp, Tena y Villanueva (2010) realizaron un estudio cuyo objetivo fue el determinar la relación entre la satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior. El estudio fue descriptiva correlacional, no experimental y transversal; asimismo se utilizó la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009) y el Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) reportado por Peña (2005). Por otro lado los participantes en su totalidad fueron 90 docentes. De acuerdo a los resultados existe un nivel alto de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional; además de una correlación significativa y positiva entre las dos variables.

Maldonado (2012) ejecutó un estudio para determinar si existían diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos; los participantes fueron 156 de una universidad pública. Se trabajó con un tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental. Los resultados indican que el compromiso de los empleados con la organización es bueno ya que se obtuvo un nivel alto representado por un 68%, 22% nivel medio y un nivel bajo 10%; además,

revelan que existen diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos.

Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014) pretendieron describir las diferencias entre el compromiso organizacional de los profesores y algunas variables demográficas y laborales; la muestra estuvo conformada por 58 profesores de instituciones públicas. El tipo de estudio fue descriptivo-analítico. En base a los instrumentos se utilizó el cuestionario de Allen y Meyer. Los resultados indican un nivel medio de compromiso de los profesores con su organización y además, no se encontraron diferencias entre el compromiso, como se halló en la prueba de Levene ($F=.713$) y el valor p (.402) permiten afirmar lo anterior; con base en ello, se analizó la prueba de las medias cuya valor $t = -.512$ ($gl=55$) y un $p = .611$.

Ojeda, Talavera y Berrelleza (2016) pretendieron analizar la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. El tipo de estudio, fue descriptivo-correlacional de corte transversal con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 265 profesores. Por otro lado se utilizó el cuestionario de Mowday, Steers y Porter (1979 y 1982). Los resultados indican que la mayoría es una planta docente joven dado que el grueso de la muestra no es mayor de 40 años. El 36.2% se encontraba entre los 21 y 30 años de edad, seguido por un 33% entre los 31 y 40 años. Se encontró un nivel bajo de compromiso para las mujeres representado por un 27%, así mismo en relación al nivel alto, tanto mujeres como hombres muestran un mayor compromiso en un 26%.

Martínez, Guevara y Valles (2016) realizó un estudio con el objetivo describir la relación que existe entre el desempeño docente y la calidad educativa. El tipo de estudio es de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional. En la primera etapa participaron 135 docentes. Asesores Técnicos Pedagógicos (ATP) y supervisores escolares y para la segunda etapa de la población fue de 42 profesores. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios autoadministrados tanto con preguntas abiertas como cerradas, además de las entrevistas semiestructuradas y videograbaciones de una jornada escolar, además. Las conclusiones a lo que llegaron es la siguiente: la calidad educativa no solo depende de su desempeño docente, sino que existen cuatro factores (escuela, contexto, docente, gobierno) que necesitan

trabajar de forma colaborativa y existe una correlación de 0.578 entre los años de servicio del docente y el puntaje de los estudiantes.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Cervera (2012) realizó un estudio, el cual tuvo como finalidad determinar la relación que existen entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos. La muestra estuvo conformada por 171 docentes de cinco instituciones educativas del distrito de Los Olivos. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre ambas variables, superiores a $\rho=0,850^{**}$. Respecto al Liderazgo Transformacional, indica que existen diferentes estadísticas significativas en los casos de influencia idealizada, Motivación inspiracional, estimulación intelectual y en el total del liderazgo transformacional apreciándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones.

Ortiz (2018) realizó un estudio para determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente desde la percepción de los profesores de las Instituciones Educativas Públicas —Nicolás de Piérola, —Luis Montfort, —José A. Quiñones y —Leoncio Pradol de Ate-Vitarte, se trabajó con un total de 123 docentes, se trabajó bajo un diseño no experimental y un tipo de investigación descriptivo-correlacional, asimismo se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional y la Escala de Evaluación del Desempeño Docente; los cuales fueron reevaluados en sus propiedades de validez de contenido con la técnica del juicio de expertos, ponderados con el coeficiente de validez de Aiken, y en su confiabilidad por el procedimiento de consistencia interna, según los estándares del Alfa de Cronbach. En cuanto a las correlaciones de la hipótesis general y las hipótesis específicas entre las variables CO y desempeño docente, incluidas las relaciones de las dimensiones del CO (compromiso afectivo-normativo y compromiso de continuidad) con el desempeño docente, reportaron correlaciones directas de moderada y baja intensidad respectivamente, y estadísticamente significativas. En cuanto a los niveles se encontró como resultado un nivel de compromiso organizacional alto representado por un 13%, un nivel medio representado por un 61,0% y un nivel bajo representado por un 26,0%. Con respecto al desempeño laboral se encuentra que el 8,1% considera que el nivel de

su desempeño en el trabajo de aula es alto; el 86,1% opina que tiene un nivel regular de desempeño, y el 5,8% opina que su desempeño en el aula de clase es bajo.

Castillo (2017) realizó una investigación para determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la oficina central de distribución general de la corte suprema de justicia en Trujillo. La investigación fue descriptiva no experimental. La población fue de 80 colaboradores. Se obtuvo como resultado que el nivel de compromiso organizacional es medio representado por un 64%, también representado por el compromiso afectivo con un nivel representado por un 47%, el compromiso de continuidad con un nivel medio representado por un 45% y el compromiso de normatividad medio representado por un 45%.

Dávalos (2014) estableció las propiedades psicométricas de la Escala de Liderazgo Transformacional, en una muestra de 980 docentes de educación básica regular de centros educativos nacionales del distrito Villa El Salvador (UGEL 01). Los resultados indican que la escala posee adecuadas propiedades psicométricas. A nivel de la validez, se obtuvo una puntuación V de Aiken superior a 0,90 y una $p < 0.05$ en la prueba binomial, por lo tanto posee un adecuado nivel de validez de contenido. Los valores de la correlación ítem-test oscilan entre 0,208 a 0,365, lo cual indica que la prueba posee un adecuado nivel de homogeneidad. A nivel de la confiabilidad, se encontró que los niveles del Alfa de Cronbach de las áreas oscilan entre 0.714 y 0.821, y el alfa del Cronbach del test total es de 0.734. Finalmente, se encontró que las variables sexo, edad y nivel de enseñanza no establecen diferencias significativas a nivel de liderazgo transformacional en docentes de Educación Básica regular por lo que se realizó un baremo de muestra total.

Párraga y Bartolo (2014) tuvieron como objetivo investigar sobre la relación el liderazgo transformacional y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la red 18- Ate, 2014. El tipo de estudio fue correlacional. Los participantes fueron 165 profesores que laboran en la Red 14 18 de la UGEL 06 durante el año 2014. La muestra fue de tipo censal. Los resultados indican correlación positiva muy fuerte y significativa (0,959) y el p -valor = $.001 < .05$ entre el LT del director y el desempeño del trabajador de servicio.

Rivera (2010) en su investigación tuvo como propósito determinar el grado de compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación entre variables sociodemográficas con objetivos orientados a analizar el compromiso organizacional como factor de éxito en la organización. Participaron 43 docentes entre los tres niveles de educación: inicial, primaria y secundaria. El instrumento fue de elaboración propia validado por un juicio de expertos. Los resultados señalan, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo. Finalmente los resultados arrojan un grado de relación mediano entre las características demográficas: sexo y antigüedad laboral para establecer los análisis correlacionales.

Cabrera (2014) en su trabajo tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. El instrumento fue de elaboración propia validado por un juicio de expertos. El método de investigación fue descriptivo, y su diseño fue correlacional. Participaron 56 docentes. Los resultados indicaron que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes, con significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,57.

Por otro lado en cuanto a los niveles de compromiso organizacional se obtuvieron los siguientes resultados: Existe un nivel bueno representado por un 94,6%, un nivel regular representado por el 5,4%.

Minaya (2014), Callao – Perú, determino el grado de relación “El liderazgo transformacional de los directivos de las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ ”. Esta indagación tiene como intención buscar la correlación entre el CO de los educadores y el liderazgo transformacional de los directivos. Con un tipo de estudio descriptivo correlacional. En la presente investigación se evaluó a 39 empleados entre docentes y directivos. Los cuestionarios utilizados fueron Multifactorial de liderazgo (MLQ.5x-Short) y el cuestionario sobre comportamientos hacia el CO docente que cuenta con 27 ítems con tres dimensiones. En los resultados se obtuvo un nivel alto de liderazgo transformacional en docentes de 56.6%. De igual modo, un 38% ubican en nivel medio

y un 5.4% en un nivel muy alto. Además, se logró un rendimiento de $r = 0.948$ que demuestra una alta relación positiva entre la variable liderazgo transformacional. Por otro lado, en el compromiso organizacional, los docentes mostraron un 40.7% de compromiso organizacional bajo y el 59.3% un nivel medio. Se concluye que a un menor nivel alcanzado de liderazgo transformacional se puede obtener un mejor compromiso de empleados.

Nanfuñay (2017), Lima – Perú, realizó una investigación titulada ‘‘Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017’’. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional. Además, la muestra estuvo conformada por 120 educadores de ambos sexos. Los instrumentos utilizados fueron: la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos demostraron que, en el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, el rango más destacado fue el nivel promedio con un porcentaje de 59.2% y 64.2% respectivamente. Por otro lado, estas dos variables no se están relacionadas debido a que presentan una significancia mayor a 0.05 ($p=0.397$). Por ende, estas variables se desarrollan de forma independiente y no cuentan con algún vínculo.

Gómez (2015) realizó un estudio para determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes (UPLA) durante el semestre 2015-I. Participaron 200 estudiantes. Los resultados indican la existencia de correlación directa y significativa entre el CO y el desempeño docente, así como para apuntalar las correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, normativo y continuidad) y el desempeño docente. Por otro lado de acuerdo a los resultados se aprecia que del total de encuestados el 28% considera que el compromiso afectivo es bajo; el 51% del total de encuestados opina que el compromiso afectivo es medio y el 21% considera que es alto, el 40% consideran que el compromiso de continuidad es bajo; el 34,5% del total de encuestados opinan que el compromiso de continuidad es medio y el 25% consideran que es alto el compromiso de continuidad, el 21% considera que el compromiso organizacional normativo es bajo; el 61 ,5% del total de encuestados opina que el compromiso organizacional normativo es medio y el

17,5% considera que es alto el compromiso organizacional normativo. Finalmente respecto al nivel de compromiso el 29% considera que el compromiso organizacional es bajo; el 50% del total de encuestados opina que el compromiso organizacional es medio y el 21% considera que es alto el compromiso organizacional.

Más aún el autor Sánchez (2013) realizó una investigación para determinar el desempeño laboral de los profesores de la Facultad de Ingeniería Química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. El tipo de estudio es descriptivo de tipo observacional, transversal, prospectivo y descriptivo de diseño no experimental. La población es de 100 estudiantes. Se utilizó como instrumento cuestionario de desempeño laboral de elaboración propia validado con Alpha Crombach 0,95, Las conclusiones a que llegaron concluyendo que los docentes presentan una tendencia positiva en su desempeño laboral. Como resultado se encontró que el 97% de los estudiantes encuestados manifestaron que los docentes tienen responsabilidad en el desempeño de sus funciones en su práctica pedagógica y sólo el 3% considera que los docentes nunca muestran tener responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo Transformacional: concepto

El término Liderazgo encuentra como origen a "líder" que bien podría encontrar su origen en la partícula "lid", que proviene del latín lis-litis (nominativo y genitivo latinos, respectivamente). En la lengua latina su significado original es: disputa, querrela o proceso. Y según la Real Academia Española (RAE).

Bass y Avolio (2006), proyectan que el liderazgo transformacional es un proceso orientado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, con el objetivo de convertirlos en adeptos productivos que aceptan y se comprometan con la gestión de la organización, priorizando el interés colectivo de sus intereses propios.

Velásquez (2006) plantea que el LT es un estilo definido como un proceso de cambio en el equipo, enfocándose en transformar a otros a apoyarse recíprocamente, de manera asertiva, orientado de manera integral a la organización; aumentando así la

motivación, la moral y el rendimiento de sus adeptos. De esta manera asevera que el liderazgo transformacional implica una orientación para promover la conducta efectiva de sus adeptos, así mismo impulsando la capacidad de asumir los aspectos que establece la cultura organizacional, favoreciendo el progreso de la organización.

Lerna (2007) añade que el liderazgo transformacional muestra una gama de procesos que demandan a las personas a seguir, logrando que las personas del equipo con visión se orienten a los objetivos de la organización adicionándole una conducta entusiasta y energética.

Leithwood, Mascall y Strauss (2009), aseveran que el LT, está encaminado a la participación de los colaboradores, otorgando valor a la tarea. Se motiva la conciencia de los colaboradores, generando su autonomía y a la vez impulsando a los colaboradores a actuar por encima de los objetivos laborales, generando un cambio a nivel organizacional.

Bracho y García (2013) refieren que el Liderazgo Transformacional alcanza un proceso de dirección, donde el contexto transformado es fundamental, dado por la buena gestión del líder quien inspira y motiva a sus adeptos, cabe resaltar que para el logro de los objetivos de toda organización es importante un proceso de dirección focalizado a la transformación. De esta manera el LT gestiona e inspira a los colaboradores a que participen en función al contexto interno, sensibilizando a cada uno de ellos para que se involucren con la misión y la visión organizacional, generando de esta manera un clima laboral adecuado, con mística, responsabilidad, productividad y sobretodo con el compromiso de cumplir con los objetivos de la organización.

Modelos Teóricos de Liderazgo Transformacional

Es a partir de la década de los 90 que el Liderazgo Transformacional asume un papel importante en el ámbito educativo formando una base para las futuras investigaciones.

Chiavenato (2004), revela que la máxima autoridad de una institución educativa (El director) es el líder transformador, y la plana docente como beneficiarios de un progreso personal y profesional como futuros líderes.

Bass, citado por Álvarez 1999, Señalan que el Liderazgo transformacional ejercido por los directivos logran motivar a los docentes cuando enaltecen sus niveles de autoconfianza. Estimulan su conciencia sobre las consecuencias del trabajo realizado. En este sentido las perspectivas personales del docente podrán orientarse a los intereses de la institución.

Leithwoo y Jantzi (1999) señalan que este tipo de liderazgo es el más adecuado para las organizaciones que se involucran en el proceso de aprendizaje, ya que beneficia las metas comunes y compartidas. Asimismo, incentiva el compromiso colectivo para una renovación de las metas y valores de la organización promoviendo procedimientos más eficaces y eficientes para poner en marcha los procesos.

Pascual (1988) citó que si se logra que el docente sea consiente del valor de su aporte como resultado sostenible para la organización alcanzará mayores niveles de calidad en el desempeño.

Collazos y Cuba (1999), señalan la importancia de la repercusión del LT en los profesores es. “Los docentes ejercen un liderazgo en los diferentes momentos de la tarea educativa, siempre y cuando asuman la responsabilidad de los que esto implica”. Cabe resaltar que el desarrollo del personal docente no solo es a nivel profesional o en beneficio de incentivos que logran sino de un desarrollo formativo con responsabilidad social en una realidad contingente.

Tucker (2004), refiere que todo líder debe potenciar la inspiración y el sentido de motivación de los colaboradores, Para ello el líder debe estimular con una energía emocional positiva.

Madrigal (2005), El líder es consecuencia de un aprendizaje que permite el progreso del liderazgo en cualquier individuo. Cabe resaltar que lo afirmado anteriormente no es absoluto puesto que algunas de las habilidades del líder le son inherentes a sus rasgos de personalidad.

Medina (2010), Señala que la práctica cotidiana del liderazgo transformacional como herramienta de gestión llevara a la organización educativa al avance conforme a la modernidad, siendo aplicable y adaptable a los constantes cambios que puedan ocurrir en el entorno inmediato y mediato.

Modelo de Bass

Según Bass y Avolio (2006) los LT, a través de su experiencia adquirida en sus relaciones con los miembros del equipo, estimulan cambios de visión que inspiran a cada colaborador a priorizar el interés colectivo por encima del interés particular, así no tenga compensadas sus necesidades vitales existenciales, como, seguridad, salud y las relaciones que incluyen el amor y filiación.

Bass y Avolio (2006) existen características del LT, como el carisma donde los colaboradores pueden identificarse con el líder carismático e imitarlo, por lo cual se exige que su comportamiento sea un modelo a seguir. Creatividad Los líderes estimulan e incentivan y predicen con el ejemplo la capacidad de asumir riesgos motivando a los colaboradores a aportar con nuevas ideas descubriendo así las mejores estrategias de ejecutar las tareas. Interactividad es responsabilidad del líder transformacional expresar de forma permanente, sus habilidades para interactuar con el equipo de trabajo buscando el desarrollo integral de los colaboradores.

Visión, envuelve el nivel en que el líder articula una perspectiva siendo esta atractiva y estimulante para los colaboradores. A si mismo se fortalece las habilidades de comunicación, volviéndolas ideales para alcanzar la seguridad plena en los trabajadores confiando en sus propias capacidades. Además de coherencia el LT evidencia una fuerte coherencia y adaptabilidad orientándose a promover la armonía entre lo que piensa, dice y hace, sin dejar de modificar su comportamiento, cuando la organización lo amerite.

Dimensiones de Liderazgo Transformacional

Asimismo, Bass y Avolio (2006) incluyen los siguientes factores como consideración individual en la cual se confinan el cuidado, empatía, competencia para proveer

desafíos y desarrollo de oportunidades para los demás. En este sentido, la escucha activa y comunicación óptima son capacidades del líder típico. Estimulación Intelectual en esta dimensión se inculca a empoderar el pensamiento estratégico para los problemas desarrollando las habilidades intelectuales del colaborador, motivándolos a la reflexión, creación a nuevas ideas y soluciones ante situaciones difíciles de la organización. Motivación/Inspiración, el líder transformacional posee la habilidad de motivar al personal para lograr un desempeño superior, inspirándolos a alcanzar esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Asimismo persuade a sus colaboradores, alienta un nivel alto de interés y se involucra en iniciar objetivos comunes. Influencia Idealizada, en esta dimensión los autores refieren que el líder transformacional le da sentido de propósito a sus colaboradores ejerciendo una influencia positiva.

Este aspecto trata a cada colaborador individualmente además de proporcionarle el apoyo preparación y oportunidades de mejoras; de esta manera el líder se gana la confianza de sus colaboradores. Desarrolla la identidad y compromiso a trabajar con un comportamiento moral y ético. Tolerancia Psicológica, Los líderes transformacionales desarrollan en los trabajadores la habilidad para expresar de forma abierta sus conflictos y críticas fomentando la tolerancia en ese sentido maneja el sentido del humor para resolver situaciones conflictivas de índole personal o laboral. Asimismo el líder transformacional emplea el sentido del humor para manejar y resolver conflictos en momentos críticos.

Al analizar las variables de resultados Bass y Avolio (2006) refieren que el líder, debe tomar en cuenta el resultado de sus acciones teniendo como referencia tres aspectos, las cuales se explican a continuación:

1. Satisfacción. Para el buen desarrollo de las actividades se manifiesta dentro de un clima organizacional sano. Para ello las acciones del líder transformacional deben expresar gratificación en el grupo de trabajo de esta manera los colaboradores se sienten conformes con las decisiones del líder.
2. Esfuerzo extra. Las acciones del líder, motivan al colaborador a participar con mayor empeño su trabajo diario, sumándole mayor aportación laboral.

Por ello el líder transformacional motivan constantemente a sus colaboradores a participar activamente y alcanzar a integrar esta contribución.

3. Efectividad. Se forman por la conducta del líder, que impulsan a que se logren los objetivos y metas en los colaboradores. Se logra que de manera conjunta el equipo de trabajo participe de manera armónica para el objetivo establecido, utilizando de manera óptima los recursos disponibles.

Para efecto de esta investigación se tomara la teoría de Bass, sin desmerecer los aportes de los autores pioneros en el tema. Por ello como referente esta la teoría Bass quien postula el liderazgo de rango total, que complementa los estilos: transaccional (teoría de Burns) y la transformacional en el comportamiento del líder en el cual los cambios individuales son prioritarios, potenciándose como objetivos, en un contexto micro organizacional. Priorizando en los comportamientos para cada proceso producto de las consecuencias y cambios individuales del liderazgo transformacional en una relación líder seguidor (efecto que se pretende lograr en los seguidores).

1.3.2. Compromiso Organizacional: Concepto

El término compromiso viene del latín *compromissum* y significa “responsabilidad u obligación”. El léxico está compuesto por el prefijo *con* (todo, junto), *pro-* (adelante) y *missus* (enviado). De igual forma la palabra organizacional (referente a la acción y efecto de convertir en algo útil) de los prefijos *-al* (relativo a), *-ción* (relativo a) y el elemento *-izar* (convertir) órgano y esta del griego *organón* = “instrumento, herramienta, útil”.

Marco histórico (Evolución del constructo teórico)

Steers y otros (1977) precisan el compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”. Por lo cual se puede inferir que a mayor identificación del individuo con la organización eleva el nivel de involucramiento de los colaboradores con la organización.

Modway y otros (1979) Diseñaron unos conceptos que daban parámetros respecto a la actitud indicando que el colaborador debe ingresar con una preparación para consumir sus esfuerzos para la organización con deseos genuinos de permanecer en ellas.

Meyer y Allen (1991) Aseveran que el compromiso organizacional es un estado psicológico, proponiendo un constructo más consolidado del compromiso organizacional y realizaron un estudio más detallado porque no se encasillan solo en la participación y la identificación de los trabajadores con la organización sino que dividen en tres componentes el compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo.

Robbins (1998) refiere que el compromiso organizacional en comparación con la satisfacción laboral refleja claramente los motivos más resaltantes para la rotación del personal ya que la insatisfacción laboral de un trabajador puede ser pasajera. Por ello es importante remarcar que tanto como el compromiso organizacional y la satisfacción laboral son actitudes que demuestran los trabajadores en su organización.

Chiavenatto (2004), refiere que el CO es la voluntad para realizar grandiosos esfuerzos en la organización donde labora. Demostrando esa voluntad con buenas practicas que no conlleven a la rotación del personal.

Modelos Teóricos de Compromiso Organizacional

Compromiso Organizacional, Meyer y Allen

Meyer y Allen (1991) aseveran que el compromiso organizacional es un estado psicológico que “Caracterizaba la relación entre el empleado y la organización y que influía en la decisión de continuar o no en la organización”, además de dividirse en tres componentes mencionados a continuación:

1. Compromiso Afectivo: Son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización.

2. **Compromiso Continuidad:** Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización.
3. **Compromiso Normativo:** El compromiso normativo ha sido al menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto.

Ramos (2005), Realizo una investigación cuyo resultado reflejo que a mayor compromiso organizacional de los docentes coincide con el buen desempeño académico de los alumnos. Es decir los alumnos lograron buenos resultados a partir del mejor desempeño de los docentes.

Rivera (2010) Señala que uno de los factores para el éxito de la organización depende del compromiso organizacional ya que entablan valores muy significativos como por ejemplo lealtad el involucramiento y la voluntad para el trabajo en equipo, que tendrán como consecuencias resultados eficientes y eficaces.

Dimensiones teóricas de Compromiso Organizacional

Basándose en la teoría de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) se aprecia una caracterización de sus dimensiones cada uno de ellos posee indicadores mencionados a continuación:

La variable de compromiso afectivo son :

- Lazos emocionales
- Percepción de satisfacción de necesidades
- Orgullo de pertenencia a la organización

La variable de compromiso de continuidad:

- Necesidad de trabajo en la institución
- Opciones laborales
- Evaluación de permanencia

La variable de El compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto.

- Necesidad de trabajo en la institución
- Opciones laborales
- Evaluación de permanencia

1.3.2. Desempeño Laboral: Concepto

El término hace referencia a la acción y resultado de desempeñar o desempeñarse, en recuperar lo que estaba en el poder de otro en fianza de un préstamo pagando de un pago acordado, en liberar a alguien en una deuda contraída y de cumplir las funciones de un trabajo, dignidad o profesión ce referencia. Etimológicamente está compuesto del verbo activo transitivo “desempeñar” con la misma acepción.

Según la Real Academia Española (RAE), hace referencia al concepto de producción laboral, aseverando el “Incremento o la disminución de los rendimientos, surgido en las variaciones del trabajo, el capital, la técnica u otro factor”

Según CEPAL (2006) refiere que es el valor por el cual una intervención pública o un actor del desarrollo operan de acuerdo a ciertos estándares o pautas de acción para lograr resultados afines a los planes establecidos.

Cabe resaltar la importancia del contexto de trabajo propio para el logro de los objetivos de la organización. Por lo cual, se puede inferir que el resultado del desempeño de los colaboradores se ve afectada por la cultura que se ejerce en la organización.

Según Chiavenato (1999) El desempeño laboral, es “La actividad que cada trabajador realiza para obtener los objetivos específicos del área.

Chiavenato (2007), especifica el desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos trazados; este compone la estrategia individual para alcanzar los objetivos”.

Katz (1964), reafirma la espontaneidad con un factor principal del desempeño laboral, dejando claro que este “comportamiento espontaneo” incluye gestos cooperativos, acciones que protegen a la organización dentro y fuera de esta, que van más allá del comportamiento prescrito en las funciones formales”.

Alles (2013), refiere que entre los objetivos del análisis del desempeño o de la gestión de una persona se señala el desarrollo personal y profesional de colaboradores además de la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos.

Para finalizar, podemos inferir que el Desempeño Laboral, debido a su naturaleza conductual, y enfoque a la fijación de metas establecidas, es observable y medible de manera objetiva, en tal sentido se orienta hacia fines ya negociados y establecidos, con base en todos los recursos necesarios para su adecuada consecución; cabe resaltar que además se halla un beneficio para el desarrollo personal y profesional del colaborador mediante la evaluación del desempeño laboral por lo cual se contribuye al cumplimiento de los objetivos de una organización.

Marco histórico de Desempeño Laboral (Evolución del constructo teórico)

Goleman (1995) resalta la importancia de la manifestación de emociones las cuales podrían vulnera negativamente en el desempeño laboral, por ello es trascendente considerar “La capacidad de reconocer los sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para enreiciarlos al trabajar con otros”.

Ghiselli (1998), reafirma como el DL está influenciado por factores como: la

motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse; por los que a mayor preocupación de los mismos, mayor será el desempeño laboral del trabajador

Chiavenato (1999), es “La actividad que cada trabajador realiza para obtener los objetivos específicos del área a la que pertenece, establecidos por la administraciones la empresa, teniendo en cuenta los objetivos generales de ella”.

Bohórquez (2007), define el desempeño laboral como el nivel de ejecución logrado por el trabajador en el cumplimiento de las metas dentro de la organización en un tiempo definido, estableciendo así la identificación con la organización.

Stoner (2007), asevera que la eficacia es un factor principal para que el desempeño laboral alcance propósitos comunes, sujeto a las reglas básicas; planteándose, la eficiencia del trabajador como el resultado del desempeño laboral.

Bisetti (2015) deduce el contexto del trabajo propio como una influencia directa en el comportamiento de sus colaboradores, declarando que el desempeño de los trabajadores es la respuesta de la creencia y políticas que asume la organización.

Teorías relacionadas al Desempeño Laboral

Chiavenato (2007), puntualiza el desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en el cumplimiento de metas diseñados por la organización, tomando en cuenta estrategias individuales para alcanzarlos.

Chuco y Ocampo (2014) indican que las plataformas teóricas del desempeño docente, están sustentadas por reconocidos profesionales dedicados a la investigación del proceso de enseñanza – aprendizaje, destacando Jean Piaget, David Ausubel, Vigotsky, Gardner, Goleman, etc, quienes plantean desde diferentes puntos de vistas aprovechar de la mejor manera el talento intelectual de los estudiantes, para edificar un buen aprendizaje.

La teoría de las Etapas del Aprendizaje del Hombre; de Jean Piaget facilita al docente en el proceso enseñanza aprendizaje la edificación de los conocimientos

acorde a su edad biológica como también al desarrollo psicológico del estudiante.

Para esta investigación se suma el aporte de la Teoría del Aprendizaje Significativo de David Ausubel, quien resalta que el aprendizaje del estudiante depende de la estructura cognitiva previas, asumiendo como el conjunto de constructos e ideas que un individuo tiene en un campo del conocimiento definido que a su vez se relaciona con el nuevo conocimiento.

Para seguir sustentando la presente investigación también se tomara en cuenta la teoría de Vigotky, es decir con la teoría del Aprendizaje Socio Cultural del hombre, resaltando de esta manera la influencia del contexto socio cultural en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, compuesto por: la familia, escuela y la comunidad, etc.

Además la teoría de las inteligencias múltiples ideada por Gardner, quien asevera que la inteligencia es un conjunto de capacidades que ayuda al hombre solucionar los problemas, utilizando e identificando los ocho tipos de inteligencia distintas.

Asimismo la Teoría de la inteligencia Emocional de Daniel Goleman, quien asevera que las emociones forman parte importante en la vida psicológica del estudiante y del docente.

Finalmente, la presente investigación se ha tomado como referencia las investigaciones de Chiavenato quien sostiene el desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos planteados bajo indicadores de la organización. En este sentido para lograr un desempeño laboral eficaz del docente, va depender del conjunto de capacidades intelectuales y emocionales para desempeñarse de manera autónoma y eficiente.

Dimensiones teóricas de Desempeño Laboral

a. Eficacia Laboral

CEPAL (2006), señala “El nivel de acatamiento de los objetivos trazados: En qué medida la Instrucción está cumpliendo con sus objetivos fundamentales”.

Para esta dimensión se sugiere los siguientes componentes: Capacidad, Automotivación, Autogestión, Simplificación, Suerte, Responsabilidad y La eficacia individual y la eficacia empresarial

Es importante establecer el aspecto eficaz en cuanto al desempeño docente, hecho exigido mediante la Resolución Ministerial No 05472012 donde el Ministerio de Educación dispone de un nuevo marco del Buen Desempeño Docente, producto de un proceso de diálogo y concertación que durante dos años lideraron el Consejo Nacional de Educación (CNE) y Foro Educativo a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente.

b. Eficiencia Laboral

Chiavenato (2004), señala que es el “uso correcto de los recursos (medios de producción) disponibles. Hace narración a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por lo cual es una habilidad importante considerada por las organizaciones.

Según El Marco del Buen Desempeño una de las nueve competencias docente incluye a la eficacia dentro del conjunto de características del docente que funciona como un sistema interactivo y globalizador esenciales que atribuyen al sujeto actuar en un ambiente determinado

Para El Marco de Buen Desempeño Docente, la eficiencia se define como uno de los dominios de competencias y desempeño que caracterizan una buena docencia.

C. Calidad Laboral

CEPAL (2006), refiere que la calidad laboral está ligado a la competencia de la empresa para responder de manera rápida y directa a las necesidades de sus usuarios, Sus caracteres de calidad: Oportunidad, accesibilidad, continuidad y precisión, cortesía y comodidad en la atención, logrando involucrarse en la toma de decisiones de los procesos mostrando autonomía mejorando el clima laboral.

- Gonzales (2006) resalta los factores más importantes que impulsan y agregan satisfacción en la calidad laboral, entre los más importantes están:

- La extinción de todo rastro de discriminación en cuanto a la raza, el sexo, la nacionalidad.
- No existe derecho para un superior o jefe de área de maltratar a otro.
- Seguridad y salud en el trabajo
- Reconocimiento moral y público por los méritos obtenidos.
- La no existencia de una doble moral dentro del ambiente institucional.
- Contextos laborales optimas como por ejemplo: alimentación, transporte, orden, estética y comunicación.
- Ejecución de acciones culturales, recreativas y deportivas.
- Los indicadores son: Responsabilidad, atención y satisfacción.

d. Economía laboral:

CEPAL (2006), refiere como una competencia de la organización, crear y motivar de manera adecuada los recursos económicos en función de la gestión institucional, como por ejemplo: competencias de autofinanciamiento, cumplimiento del presupuesto y recobro del préstamo.

La economía laboral inspecciona la organización, el funcionamiento y los resultados de los mercados de trabajo, esta representación económica supone que:

- El trabajo y otro recurso son respectivamente escasos.
- Las decisiones de los trabajadores y las instituciones son racionales e intencionadas.
- Flexibilidad de las decisiones adaptándose a las diferentes situaciones y cambios económicos.
- Según el autor la economía entendida en el estudio del mundo del trabajo y los aspectos laborales de la economía logra particularidades individuales y distintivas de los demás en el ámbito de estudio de la economía laboral.

Sus indicadores son: Distribución, recursos y presupuesto.

Para la presente investigación se utilizará la Escala de Desempeño Laboral que evalúa el nivel de desempeño laboral del personal subalterno de una institución Armada del Perú, el cual contiene dimensiones como: Eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral.

En un inicio el cuestionario tenía 24 ítems, pero tomando en cuenta la población a quien va dirigida paso por un juicio de expertos, por lo cual la redacción de algunos ítems fueron modificados y uno de ellos se volvió a plantear de manera más entendible dejando de manera intencionada el ítems de origen para realizar la comparación en las respuesta. Dicho instrumento fue aplicado al personal docente de tres colegios.

1.4. Formulación al problema

¿De qué manera el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de lima 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación servirá de gran aporte teórico además de beneficiar a los estudiantes, docentes y directivos de la instituciones educativas de la UGEL 05 la presente investigación permitirá que las autoridades de las II.EE. estimen los resultados encontrados para implementar estrategias de solución y buenas prácticas como también consentirá nuevos enfoques sobre el tema de las variables a tratar, ampliando el conocimiento psicológico y científico, permitiendo medir la problemática de otras II.EE. por medio de los instrumentos con validez y confiabilidad. Finalmente explicara la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

Este estudio señala la influencia del liderazgo transformacional y compromiso organizacional en las cuatro dimensiones del desempeño laboral según el instrumento que aplicaremos, resuelve de esta manera cuales son las características,

actitudes personales más relevantes en los docentes para mejorar la calidad de su rendimiento y que conjuntamente genere en el la identificación organizacional con la institución educativa donde imparte sus servicios.

De acuerdo a investigaciones anteriores a la presente investigación recoge los resultados más relevantes para tomar en cuenta la importancia de la gestión en el ámbito educativo. Es así como contribuiremos con una sólida investigación que describen la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de la unidad de gestión educativa local 05 de lima 2017. Además aportará en describir cuales son las actitudes y cualidades en la gestión de un líder durante el proceso de aprendizaje. En tal sentido, es necesario realizar investigaciones referentes a este tema, para así motivar la implementación de un área de recursos humanos en toda institución educativa, como también ayudara a futuras investigaciones, enfocadas a analizar otro nivel de relaciones interpersonales en una gestión educativa. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación tendrá diversos motivos para justificar su realización. Es conveniente realizar dicho estudio sobre cómo influye el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el desempeño laboral de los docentes dentro de una institución educativa, ya que contribuye a resolver un problema social, además de genera nuevas inquietudes de investigación relacionadas con estas variables, dándole importancia al docente como eje central de la educación moderna. Además, pretende contribuir con el liderazgo docente, el compromiso organizacional en el desempeño de los docentes de la UGEL 05 Lima, 2017. Así como revisar los factores que intervienen en relación a los docentes en sus logros profesional, economía, eficacia laboral y compromiso institucional con la finalidad de mejorar su condición profesional docente y económica puesto que últimamente el Ministerio de Educación evalúa al docente en función al desempeño

Docente y por consiguiente mejoras en las escalas remunerativas además se plantea como mejorar el compromiso institucional en función a las mejoras de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo de beneficiar a los estudiantes, docentes y directivos de la instituciones educativas de la UGEL 05. Por consiguiente permitirá que las autoridades

de las I.E.E. estimen los resultados encontrados para implementar estrategias de solución y buenas prácticas como también consentirá nuevos enfoques sobre el tema de las variables a tratar, ampliando el conocimiento psicológico y científico, permitiendo medir la problemática de otras I.E.E. por medio de los instrumentos con validez y confiabilidad. Finalmente explicara la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

Cabe resaltar que en la actualidad el Ministerio de Educación viene aplicando las pruebas de desempeño laboral docente para mejorar la escalas remunerativa de los docentes por lo tanto se puede considerar maestros con calidad profesional aportan en el nivel de enseñanza –aprendizaje. En el presente estudio se utilizaron métodos que permitieron analizar la validez y confiabilidad de los instrumentos lo cual contribuye con la investigación educacional, con la finalidad de proponer y aplicar alternativas de solución frente a la problemática existente dentro de las instituciones. Además, el presente trabajo de investigación pretende contribuir con el liderazgo docente, el compromiso organizacional en el desempeño de los docentes de la UGEL 05 Lima, 2018. Así como revisar los factores que intervienen en relación a los docentes en sus logros profesional, economía, eficacia laboral y compromiso institucional con la finalidad de mejorar su condición profesional docente y económica puesto que en los últimos años el Ministerio de Educación evalúa al docente en función al desempeño docente y por consiguiente mejoras en las escalas remunerativas además se plantea como mejorar el compromiso institucional en función a las mejoras de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Por eso se justifica en tres aspectos: carácter teórico, práctico y metodológico, tal como lo afirma Méndez (1995), citado por Bernal (2006:103), quien nos dice que: la justificación de un estudio de puede ser de carácter teórico, práctico metodológico.

1.6. Hipótesis general

H1 El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018.

H0 El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional no influyen en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018.

Hipótesis específicas

H2 El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional influyen en la eficacia laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018.

H3 El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional influyen en la eficiencia laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018.

H4 El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional influyen en la calidad laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018.

H5 El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional influyen en la economía laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018.

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo General

Determinar la influencia del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Describir el nivel de liderazgo transformacional, compromiso organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018..

Determinar la influencia del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la eficacia laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018.

Determinar la influencia del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la eficiencia laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018.

Determinar la influencia del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la calidad laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018.

Determinar la influencia del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la economía laboral de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018

II. MÉTODO

2.1. Variables y Definición operacional

Variable Liderazgo Transformacional:

Definición: Los autores Rafferty y Griffin, basándose en la teoría del liderazgo transformacional de Bass, Avolio y House (2006) quienes plantearon que el LT es un proceso basado en la estimulación de la conciencia de los colaboradores, a fin de convertirlos en seguidores que se comprometan con el logro de los objetivos. El constructo Liderazgo transformacional se medirá a través de la escala estandarizada de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin fue estandarizado por Luis Dávalos en el 2014 quien tomo como base el modelo teórico de Bass y obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,82. En sus dimensiones de estimulación Intelectual tiene un Alfa de Cronbach de 0,84 en comunicación inspiradora 0,88 y en Liderazgo de Apoyo 0,95. En Reconocimiento Personal 0,96. Compuesta por 5 factores: Factor de Visión: ítems 1, 2, 3, Factor Comunicación Inspirada: ítems 4, 5, 6, Factor Estimulación Intelectual: ítems 7, 8, 9, Factor de Liderazgo de apoyo: ítems 10, 11, 12, Factor de Reconocimiento Personal: ítems 13,14, 15.

Variable Compromiso organizacional:

Definición: Meyer y Allen (1991) refieren sobre las similitudes entre la gran variedad de definiciones del compromiso organizacional y apuntan al carácter psicológico el cual consiste en el estado que “Caracterizaba la relación entre el empleado y la organización el cual influía en la decisión de continuar o no en la organización” (p.67). Coincidiendo con O’Reilly y Chatman en que existían diferencias entre ellas las cuales radicaban en la naturaleza de dicho estado psicológico. Lo estructuran en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo.

El constructo de Compromiso Organizacional se medirá con el cuestionario de escalas de opinión y de actitudes tipo Likert elaborado a partir de los ítems que se obtuvieron de la base bibliográfica de los autores Meyer y Allen (1991) dicho cuestionario fue elaborado por Oscar Martin Rivera Carrascal (2010). La validez de dicho instrumento fue sujeta al juicio de expertos y está compuesta por 3 Factores:

Factor de Compromiso Afectivo: ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, Factor de Compromiso de Continuidad: ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, Factor de Compromiso Normativo: ítems 16, 17, 18, 19, 20, 21.

Variable Desempeño Laboral:

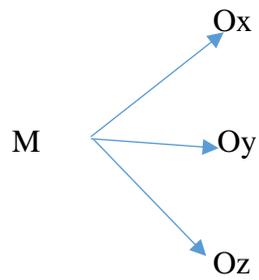
“Corresponde al grado al cual una intervención pública o una actor del desarrollo opera de acuerdo a ciertos criterios/ estándares/ pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos. (CEPAL, 2006). para medir el Desempeño Laboral en docente se utilizara la Escala de desempeño laboral de Andres Zerpa (2014) cuyo instrumento arrojó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.959 y el valor alfa de Cronbach de los 24 ítems- son altamente significativos y está compuesta por 4 Factores: Factor de Eficacia Laboral: ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, Factor de Eficiencia Laboral: ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12, Factor Calidad Laboral: ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18, Factor de Economía Laboral: ítems 19, 20, 21, 22, 23, 24.

2.2. Diseño de investigación

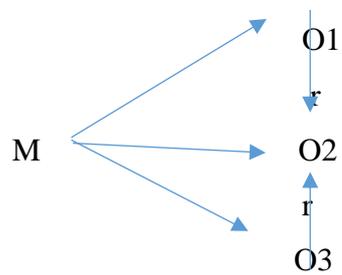
El diseño de investigación para el presente estudio fue no experimental de corte transversal puesto que no se manipula ninguna variable y el estudio solo se ejecuta en solo momento dado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152,154).

El tipo de estudio para la presente investigación pertenece al descriptivo-correlacional. La investigación descriptiva tiene como objetivo el permitir organizar y presentar un conjunto de datos de manera que describan en forma precisa las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretación, así mismo las investigaciones correlacionales determinan la presencia o ausencia de asociación entre las variables sometidas a investigación, en este caso el liderazgo transformacional ,el compromiso organizacional y el desempeño laboral (Ramírez, 2010)

Un diagrama de este tipo de estudio seria el siguiente:



Fuente: Sanchez y Reyes (2002)



Leyenda del Diseño:

M = Muestra

O1 = Observación de Liderazgo transformacional

O2 = Observación de Compromiso Organizacional

O3 = Observación de desempeño laboral

r = Relación entre variables

2.1 Variables, operacionalización

Tabla N° 1

Variable operacional	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	conceptual
Liderazgo Transformacional	Los autores Rafferty y Griffin, basándose en la teoría del liderazgo transformacional de Bass, Avolio y House (2006) quienes plantearon que el liderazgo transformacional comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo.	Se empleará un cuestionario, donde los ítems serán resueltos en escala de Likert	Visión	Es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.	1-3	Escala Ordinal
			Comunicación Inspirada	Es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.	4-6	Rara Vez o Nunca. Pocas Veces.
			Estimulación intelectual	Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras	7-9	A Veces
				Se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.	10-12	Con Mucha frecuencia o siempre
				Liderazgo de apoyo	Se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.	13-15
Reconocimiento personal	La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.					

Tabla N° 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Compromiso laboral	Es un estado psicológico y lo estructuran en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo. De tal manera, según el autor, una persona puede vincularse afectivamente a su organización al mismo tiempo que puede mantener, o no, un vínculo en términos de costo-beneficio, y sentir, o no, la obligación de ser leal a su organización. Meyer Y Allen (1991)	Se empleará un cuestionario, donde los ítems serán resueltos en escala de Likert	Compromiso Afectivo	*Lazos emocionales	1-7	Escala Ordinal
				*Percepción de satisfacción de necesidades		
			Compromiso de continuidad	*Orgullo de pertenencia a la organización	8-15	De acuerdo Relativamente de acuerdo
				*Necesidad de trabajo en la institución		
Compromiso normativo	*Opciones laborales	16-21	En desacuerdo			
	*Evaluación de permanencia					
				*Reciprocidad con la institución		

Tabla N° 3

Variable Conceptual	Definición Operacional	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Desempeño Laboral	Corresponde al grado al cual una intervención pública o una actor del desarrollo opera de acuerdo a ciertos criterios/ estándares/ pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos. (CEPAL. 2006, p.4).	Se empleará un cuestionario, donde los ítems serán resueltos en escala de Likert	Eficacia laboral	*Logro de objetivos. *Actitudes *Efectividad	1-6	Escala
			Eficiencia laboral	*Productividad *Competencia *Liderazgo	7-12	Ordinal (siempre=4, raras veces=3, a veces=2, nunca=1).
			Calidad laboral	*Responsabilidad *Atención *Satisfacción	13 al 18	El instrumento contara de 24 ítems, los cuales han permitido medir a las dimensiones, en niveles de alto, medio y bajo.
		Economía laboral	*Distribución *Recursos *Presupuesto	19 al 24		

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Según Tamayo y Tamayo (1997), La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. La investigación tiene como muestra a la población total de docentes de la unidad de gestión educativa local 05 de lima.

Según los resultados del Censo Escolar 2016: matrícula, docentes y local escolar resultados del censo de DRE y UGEL 2016 a nivel de Lima Metropolitana las cantidad de docentes es de 135,057.

Según las magnitudes de la educación en el Perú, en el distrito de San Juan de Lurigancho a nivel de docentes de instituciones públicas existen 17,115 y en instituciones privadas 5,499. Es decir que el total de docentes en el distrito de San Juan de Lurigancho es de 22,614.

2.3.2. Muestra

Según Tamayo y Tamayo (1997), refieren que la muestra es la que puede establecer la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso afirma que la muestra " es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico".

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Fuente: Ñaupas et. al. (2013)

GÉNERO

Tabla N° 4

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	FEMENINO	44	57,9%
	MASCULIN	32	42,1%
	O		
	Total	76	100,0%

2.3.3. Muestreo

Según Sánchez y Reyes (1992), esta investigación es probabilística y específicamente en racimo o por conglomerado, ya que en esta oportunidad será más ventajoso estudiar o escoger a los sujetos según grupos que se dan naturalmente y estos grupos formados naturalmente reciben el nombre de racimos o por conglomerado. Por ello la muestra está conformada por 76 docentes.

[En esta investigación se considera que lo seleccionado no es un individuo sino un conjunto de ellos que constituyen lo que se llama un racimo o conglomerado en cuanto son semejantes en las características que están bajo estudio. Según Sánchez y Reyes (1992), cuanto más grande es la muestra seleccionada, los resultados pueden ser generalizados con mayor confianza a la población objetivo.

Criterios de Inclusión

- Docentes que pertenezcan a las Instituciones Educativas Publicas del Distrito de San Juan de Lurigancho.
- Docentes que acuden voluntariamente a la evaluación.

Criterios de Exclusión

- Docentes que laboren en el nivel superior.
- Docentes que no deseen participar de la convocatoria.

EDAD

Tabla N° 5

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	25-37	21	27,6%
	37-39	17	22,4%
	39-46	22	28,9%
	46-53	9	11,8%
	53-60	7	9,2%
	Total	76	100,0%

Se observa que la edad que más predomina es de 39-46 representado por un 28,9%, seguido de 37-39 con un 28,9%, seguido de la edad 25-37 representado por un 27,6% ,seguido de 46-53 representado por un 11,8% y finalmente 53-60 representado por un 9,2%.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Los instrumentos que se utilizaran para la recolección de datos son los siguientes a mencionar:

1. El constructo Liderazgo transformacional se medirá a través de la escala estandarizada de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin fue estandarizado por Luis Dávalos en el 2014 quien tomo como base el modelo teórico de Bass y obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,82. En sus dimensiones de estimulación Intelectual tiene un Alfa de Cronbach de 0,84 en comunicación inspiradora 0,88 y en Liderazgo de Apoyo 0,95. En Reconocimiento Personal 0,96.
2. Para el constructo compromiso organizacional se medirá con el Cuestionario de Escalas de Opinión y de Actitudes tipo Likert elaborado a partir de los ítems que se obtuvieron de la base bibliográfica de los autores Meyer y Allen (1991) dicho cuestionario fue elaborado por Oscar Martin Rivera Carrascal (2010). La validez de dicho instrumento fue sujeta al juicio de expertos.
3. Finalmente para medir el desempeño laboral en docente se utilizara la Escala de Desempeño Laboral de Andres Zerpa (2014) cuyo instrumento arrojó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.959 y el valor alfa de Cronbach de los 24 ítems son altamente significativos.

Ficha Técnica de la Escala de Liderazgo Transformacional

Características de la Prueba:

Los autores Rafferty y Griffin, basándose en la teoría del liderazgo transformacional de Bass, Avolio y House (1998) consideraron estas 5 dimensiones:

Visión: es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización. .

Comunicación Inspirada: es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Estimulación Intelectual: Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.

Liderazgo de Apoyo: se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Reconocimiento Personal: La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos

Calificación:

La prueba es una escala tipo Likert con 5 niveles, donde 1 es “raras veces o nunca”, mientras que 5 se refiere a “muy frecuente o siempre”. La puntuación en el ítem 3 es inversa.

Se suman todas las repuestas y se procede a sacar el promedio, que luego se identifica en rango se encuentra.

Instrucciones:

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas e indique con qué frecuencia ocurre en usted las acciones descritas en las frases. Para ello cuenta con cinco (5) alternativas de respuestas:

- Rara Vez o Nunca.
- Pocas Veces.
- A Veces.
- Con Muchas frecuencia o siempre.
- Muy frecuentemente o Siempre.

Áreas de la Escala De Liderazgo Transformacional

VISION: es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.

COMUNICACIÓN INSPIRADA: es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza

ESTIMULACION INTELECTUAL: Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.

LIDERAZGO DE APOYO: se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

RECONOCIMIENTO PERSONAL: La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos.

Validez y confiabilidad de la prueba original

Validez:

Rafferty y Griffin (2004) hallaron la validez de constructo de la prueba, determinando que esta posee 5 factores claramente definidos.

Confiabilidad

Rafferty y Griffin (2004) hallaron el alfa de cronbach de cada dimensión:

Visión.- Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,82.

Estimulación Intelectual.- Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,84.

Comunicación inspiradora.- Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,88.

Liderazgo de Apoyo.- Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,95

El Reconocimiento Personal.- Esta subescala tiene un Alfa de Cronbach de 0,96.

Adaptación A Nuestro Medio

Muestra

La población del presente estudio estará constituida por 2500 docentes de educación básica reglada de colegios nacionales, de ambos sexos, cuyas edades oscilan entre 30 y 65 años, de Villa El Salvador. La muestra estuvo conformada por 890 docentes de 7 colegios seleccionados al azar.

Ficha Técnica del Cuestionario de Escalas de Opinión y de Actitudes

Nombre / Autores: Oscar Martin Rivera Carrascal (2010).

Procedencia : Perú

Particularidad: Instrumento de información psicológica

Objetivo: Medir el grado de compromiso organizacional en docentes.

Estructuración: 3 Componentes (Consta de 18 ítems)

- Componente Afectivo = 7
- Componente de Continuidad = 8
- Componente Normativo = 6

Características del cuestionario

Escala tipo : Likert

Respuestas : No existen respuestas buenas ni malas

Administración : Individual o colectiva

Tiempo : Aproximadamente 15 min.

Utilidad : Elaboración para planes de intervención a nivel organizacional.

Edad : 17 en adelante

Datos normativos : Docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana

Rivera (2010) El cuestionario fue resuelto en su totalidad colocando según su opinión, la escala de valor correspondiente de cada uno de los 21 ítems. Dicho cuestionario cuenta con los tres componentes del compromiso organizacional, variables del presente estudio, a nivel de compromiso afectivo se cuenta con 7 ítems, a nivel de compromiso de continuidad con 8 ítems y a nivel de compromiso normativo con 6 ítems.

Ítems del Instrumento

1. Componente de Compromiso Organizacional: Afectivo: Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
2. Componente de Compromiso Organizacional: De Continuidad: 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.
3. Componente de Compromiso Organizacional: Normativo: 16, 17, 18, 19, 20, 21.

Así mismo, el cuestionario contaba con datos importantes que permitieron hacer interesantes correlaciones sociodemográficas como sexo, antigüedad laboral, nivel de enseñanza, estado civil, número de hijos, edad, estudios superiores y si contaba con título profesional o no.

Descripción de la aplicación

Rivera (2010) La aplicación de la prueba fue realizada a toda la población, en un ambiente adecuado y con un tiempo total de 25 minutos, pues los ítems a evaluar eran

21. (Ver anexo N° 01). Dicha aplicación, estuvo a cargo de la psicóloga de la Institución Educativa Privada objeto de estudio, quien presentó las implicancias de la realización del cuestionario así como la forma de resolver el mismo. En cuanto a las implicancias, se señaló que éste era un trabajo de investigación a cargo del Departamento Psicológico del plantel que buscaba el diagnóstico del compromiso organizacional de los docentes para luego iniciar medidas de mejora frente a los resultados obtenidos.

Validez y confiabilidad

La validez de dicho instrumento fue sujeta al juicio de dos connotados especialistas en educación de la prestigiosa Pontificia Universidad Católica del Perú como son la Dra. Carmen Coloma y el Dr. Luis Sime.

Ficha Técnica de la Escala de Desempeño Laboral

Autor: Andrés Alejandro Zerpa Sosa

Año: 2014

Administración: Individual y colectiva

Duración: 15 minutos,

Aplicación: adultos.

Monitoreo: Validación por juicio de expertos

Dimensiones: Eficacia laboral ,Eficiencia laboral ,Calidad laboral, Economía laboral

Ámbito de aplicación: Personal Subalterno de una Institución Armada del Perú.

Significación: Evalúa el nivel de desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú.

Descripción del Instrumento

El cuestionario en el presente trabajo de investigación consto de 24 ítems que fueron aplicados al personal subalterno de la Institución Armada del Perú.

Tabla N° 6*Dimensiones de la variable Desempeño Laboral*

Dimensiones	Ítems
Eficacia laboral	1-6
Eficiencia laboral	7-12
Calidad laboral	13-18
Economía	19-24

Descripción de las Normas de Aplicación

Construidos según una escala de tipo Likert, de cuatro alternativas, cada uno de los cuales fue respondido por el sujeto:

Tabla N° 7*Categorías interpretativas del Inventario de Desempeño Laboral*

Puntaje	Niveles
24 ---42	1. Nunca
43---60	2. Raras veces
61---78	3. A veces
79---96	4. Siempre

Descripción de las Normas de Calificación

Al extremo positivo se le otorgo cuatro puntos y al extremo negativo un punto. Los ítems fueron redactados en forma Nunca o Siempre. En el cuestionario los ítems están distribuidos aleatoriamente.

Validez y Confiabilidad del Instrumento Validez de Contenido:

Para determinar la validez del instrumento de Desempeño laboral el autor aplicó una encuesta, la misma que arrojó un coeficiente alfa de crombach de 0.959.

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad, los coeficientes Alfa de Cronbach de los 24 ítems encontrados son altamente significativos

Estadísticos de Fiabilidad Desempeño Laboral

Tabla N° 8

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	24

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,959 puntos y según el rango de la tabla de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna muy alta.

2.5. Métodos y Análisis de Datos

Finalizada la etapa de recogida de información, se usó la hoja de cálculo de Microsoft Excel 2013 para elaborar la base de datos en la que se introducirán las respuestas de los participantes. Posteriormente los valores obtenidos se exportarán al Paquete estadístico para ciencias sociales SPSS 24.

Luego, se analizaron las variables, describiéndolas independientemente y luego correlacionándolas entre sí a través de las medidas de tendencia central: media, mediana, y moda; medidas de dispersión: desviación típica y varianza; y puntajes percentiles para identificar los niveles o categorías en las que se clasifican a los sujetos de la muestra de estudio. Posteriormente, se presentarán los resultados ordenadamente en tablas y figuras que respondan a los objetivos propuestos en la investigación.

Posteriormente, para comprobar si los datos se ajustan a una curva de distribución normal, se empleará la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S), la que se representa con la siguiente fórmula:

2.6. Aspectos Éticos

Para la realización del trabajo, se requerirá a los directivos de las instituciones educativas Nicolas Copernico, Benito Juárez, Nicolas Copernico y Santa Maria del distrito de San Juan de Lurigancho, donde el acceso para la aplicación de los instrumentos de medición fue a través de una carta de presentación a nombre de la Universidad César Vallejo. Se utilizarán los principios de dignidad y respeto al docente por medio de un consentimiento informado entregado al director de la Institución Educativa. Se informará y preguntará a los docentes acerca de su aprobación para la participación, antes de aplicar los instrumentos, se les indicara que los datos obtenidos se usarán bajo confidencialidad, quedando dicha información en el anonimato, se asegurara la privacidad de sus respuestas. En último lugar, se cumplirán con los requisitos de originalidad que demanda el desarrollo del trabajo de investigación, por lo que se emplearán correctamente las citas y referencias bibliográficas de las fuentes usadas.

III. RESULTADOS

Propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional

Tabla N° 9: Consistencia interna de la escala de Compromiso Organizacional

Mediante el alfa de cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	21

Tabla N° 10: Resumen de procesamientos de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	66	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	66	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Para el presente estudio se tomó una prueba piloto de la muestra a investigar que consto de 66 docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma del distrito de San Juan de Lurigancho correspondiente a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05.

Tabla N° 11 Relación ítem test

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CO1	,399	,836
CO2	,351	,838
CO3	,348	,838
CO4	,496	,832
CO5	,609	,829
CO6	,632	,826
CO7	,600	,828
CO8	,176	,845
CO9	,422	,836
CO10	,363	,837
CO11	,276	,842
CO12	,471	,833
CO13	,634	,826
CO14	,410	,836
CO15	,240	,841
CO16	,567	,829
CO17	,417	,835
CO18	,435	,835
CO19	,341	,839
CO20	,178	,843
CO21	,428	,835

En la tabla N° 11 se puede observar que el valor $p > 0,20$, lo cual indica que los ítems de la prueba contribuyen a medir el compromiso organizacional, a excepción de los ítems 8 y 20 que cuentan con un valor inferior al requerido, sin embargo, se consideró mantener dichos ítems para no alterar el instrumento.

Propiedades psicométricas de la Escala de Liderazgo Transformacional

Tabla N° 12: consistencia interna de la Escala de Liderazgo Transformacional mediante el alfa de cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	15

Tabla 13: Relación ítem test

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
LT 1	52,71	63,808	,608	,874
LT 2	52,52	66,223	,449	,882
LT 3	54,17	73,372	-,024	,911
LT 4	52,71	64,300	,650	,873
LT 5	52,58	62,217	,720	,869
LT 6	52,59	64,922	,576	,876
LT 7	53,15	64,007	,564	,877
LT 8	52,97	65,538	,563	,877
LT 9	52,98	64,600	,714	,871
LT 10	52,45	66,252	,547	,877
LT 11	52,71	65,408	,680	,873
LT 12	52,71	65,716	,602	,875
LT 13	52,15	64,469	,740	,870
LT 14	52,32	64,528	,747	,870
LT 15	52,27	66,540	,495	,879

En la Tabla N° 11 se puede observar que el valor $p > 0,20$, lo cual indica que los ítems de la prueba contribuyen a medir el liderazgo transformacional, a excepción del ítem 3 que cuentan con un valor inferior al requerido, sin embargo, se consideró mantenerlo para no alterar el instrumento.

Propiedades psicométricas de la Escala de Desempeño Laboral

Tabla 14

Análisis de consistencia del Cuestionario de desempeño laboral

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Prueba completa	,917	25
Eficacia laboral	,637	6
Eficiencia laboral	,738	6
Calidad laboral	,696	6
Economía laboral	,910	7

En la tabla N° 14, se aprecia que el coeficiente Alfa de Cronbach para la prueba general es de 0,917, en tanto que en las dimensiones se obtienen valores entre 0,637 y 0,910. En ese sentido, resulta importante mencionar que tanto Guillén (2015) como Valderrama (2015) y Soto (2015) coinciden al señalar que los valores a partir de 0.60 son confiables.

Tabla N° 15***Análisis de correlación dimensión-test***

		Desempeño laboral	Eficacia laboral	eficiencia laboral	Calidad laboral	Economía laboral
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,661**	,829**	,855**	,914**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
Eficacia laboral	Correlación de Pearson	,661**	1	,561**	,481**	,628**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.001	.000
eficiencia laboral	Correlación de Pearson	,829**	,561**	1	,679**	,616**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000
Calidad laboral	Correlación de Pearson	,855**	,481**	,679**	1	,695**
	Sig. (bilateral)	.000	.001	.000		.000
Economía laboral	Correlación de Pearson	,914**	,628**	,616**	,695**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	

En la tabla N° 15 se observa que las cuatro dimensiones que componen el instrumento y correlacionan significativamente entre sí y con respecto al puntaje general. Lo que indica que contribuyen a medir la variable desempeño laboral

Tabla N^a 16 Confiabilidad de desempeño laboral

	Alfa de Cronbach si el	
ación total de	elemento se ha	
mentos corregida	suprimido	
D1	.222	.918
D2	.311	.917
D3	.317	.917
D4	.577	.913
D5	.177	.918
D6	.538	.914
D7	.436	.915
D8	.274	.917
D9	.281	.918
D10	.629	.912
D11	.634	.912
D12	.634	.912
D13	.106	.919
D14	.558	.913
D15	.552	.913
D16	.738	.910
D17	.137	.919
D18	.642	.912
D19	.504	.914
D20	.805	.908
D21	.783	.908
D22	.781	.908
D23	.600	.912
D24	.699	.910
D25	.674	.911

Resultado inferenciales

Regresión Lineal ANOVA-Influencia de Liderazgo transformacional y compromiso laboral en el desempeño laboral

Tabla N° 17

Model Summary					
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	Durbin-Watson
1	0,166	0,027	0,001	9,775	1,941

Tabla N°18

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
1	Regression	197,1	2	98,54	1,031	0,362
	Residual	6975,7	73	95,56		
	Total	7172,8	75			

En la tabla N° 17 y 18 se puede observar que R² es igual a 0,027 y P asume un valor de 0,362 , es decir que se acepta la hipótesis nula, es decir que no existe influencia entre las variables liderazgo transformacional , compromiso laboral y desempeño laboral.

Influencia de Liderazgo transformacional y compromiso laboral en la eficacia laboral

Tabla N°19

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	5,268	1	5,268	0,878	,352 ^b
Residuo	444,140	74	6,002		
Total	449,408	75			

a. Variable dependiente: EFICACIA_LABORAL

b. Predictores: (Constante), TOTAL_LT

En la tabla N°19 se observa que el nivel de Sig. Asume un valor de 0,352, es decir no existe influencia entre la el liderazgo transformacional y el compromiso laboral en la eficacia laboral.

Influencia de Liderazgo transformacional y compromiso laboral en la eficiencia laboral

Tabla N° 20

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	29,020	1	29,020	4,338	,041 ^b
Residuo	495,019	74	6,689		
Total	524,039	75			

a. Variable dependiente: EFICIENCIA_LABORAL

b. Predictores: (Constante), TOTAL_LT

En la tabla N° 20 se observa que el nivel de Sig. Asume un valor de 0,352 , es decir no existe influencia entre la el liderazgo transformacional y el compromiso laboral en la eficiencia laboral.

Influencia de Liderazgo transformacional y compromiso laboral en la calidad laboral

Tabla N° 21

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1 (Constante)	19,182	1,676		11,449	0,000
TOTAL_LT	0,035	0,029	0,136	1,185	0,240

a. Variable dependiente: CALIDAD_LABORAL

En la tabla N° 21 se observa que el nivel de Sig. Asume un valor de 0,240 , es decir no existe influencia entre la el liderazgo transformacional y el compromiso laboral en la calidad laboral.

Influencia de Liderazgo transformacional y compromiso laboral en la economía laboral

Tabla N° 22

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	13,886	1	13,886	0,598	,442 ^b
Residuo	1717,641	74	23,211		
Total	1731,526	75			

a. Variable dependiente: ECONOMIA_LABORAL

b. Predictores: (Constante), TOTAL_LT

En la tabla N°22 se observa que el nivel de Sig. Asume un valor de 0,442 , es decir no existe influencia entre la el liderazgo transformacional y el compromiso laboral en la economía laboral.

Niveles de liderazgo transformacional

Tabla N°23

	Frecuencia	Porcentaje
Válido BAJO	7	9,2%
REGULA	24	31,6%
R		
ALTO	45	59,2%
Total	76	100,0%

En la tabla N° 23 se observa que respecto al liderazgo transformacional predomina el nivel alto representado por el 59,2%, seguido del nivel regular representado por el 31,6% y el nivel bajo representado por un 9,2%.

Niveles de compromiso organizacional

Tabla N°24

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	12	15,8%
	REGULAR	15	64,5%
	R		
	ALTO	49	19,7%
	Total	76	100,0%

En la tabla N° 24 se observa que respecto al compromiso organizacional predomina el nivel regular representado por el 64,5%, seguido del nivel alto representado por el 19,7% y el nivel bajo representado por un 15,8%.

Niveles de desempeño laboral

Tabla N° 25

		Frecuencia	Porcentaje
		a	
Válido	BAJO	33	43,4%
	REGULAR	20	26,3%
	R		
	ALTO	23	30,3%
	Total	76	100,0%

En la tabla N° 25 se observa que respecto al desempeño laboral predomina el nivel bajo representado por el 43,4%, seguido del nivel alto representado por el 30,3% y el nivel regular representado por un 26,3%.

IV. DISCUSIÒN

Esta investigación nos permite conocer la influencia que existe entre el liderazgo transformacional, el compromiso organizacional en el desempeño laboral en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 de Lima 2018.

En la tabla N°11 se describen los resultados acerca de la influencia entre las variables liderazgo transformacional y compromiso en el desempeño laboral, ya que se obtuvo un valor de $R= 0,027$ y un valor de $P=0,362$, por lo cual se infiere que no existe influencia entre las tres variables. Del mismo modo aún no se han encontrado investigaciones que empleen estas tres variables juntas, por lo cual este trabajo será el punto de partida para futuros investigadores que se interesen en estudiar la asociación e influencia entre estas tres variables. No obstante estos resultados de manera independiente se asemejan a los resultados que se encontraron en el trabajo de Maldonado, S., Ramírez, M., García, B. y Chairez, A. (2014) quien tuvo como finalidad de identificar las diferencias entre el compromiso laboral y variables sociodemográficas y laborales, encontrándose como resultado que no existen diferencias e influencia entre ambas variables.

En la tabla N°17 se observa que el nivel de Sig. es representado por un 0,352 , debido a que supera el nivel de significancia del 0,05 se afirma que no existe influencia entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral en la eficacia laboral . Asimismo en la tabla N°18 se observa que el nivel de Sig. es representado por un 0,041 , debido a que supera el nivel de significancia del 0,05 se afirma que no existe influencia entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral en la eficacia laboral . Del mismo modo la tabla N°19 se observa que el nivel de Sig. es representado por un 0,240 , debido a que supera el nivel de significancia del 0,05 se afirma que no existe influencia entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral en la calidad laboral . Por otro lado en la tabla N°20 se observa que el nivel de Sig. es representado por un 0,442 , debido a que supera el nivel de significancia del 0,05 se afirma que no existe influencia entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral en la economía laboral . De acuerdo a los resultados obtenidos para los objetivos específicos, no se encontraron investigaciones similares que tuvieran la misma dirección y análisis de influencia como tal. Sin embargo El desempeño laboral según Chiavenato (2000), es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

Se puede inferir que el trabajador puede desempeñarse realizando una serie de actividades logrando los objetivos de la organización que no necesariamente dependen del compromiso o desempeño del docente sino de factores externos como las emociones en cada uno de los docentes, es decir que lo emocional muchas veces es el motor para estar motivados, comprometidos y tener un buen desempeño, no obstante habría que revisar otras teorías y trabajos previos acerca de las motivación o en relación a las emociones, puesto que lo psicológico está siempre presente en cada proceso y comportamiento de cada individuo.

En cuanto a los niveles de liderazgo transformacional, se observa que predomina el nivel alto representado por un porcentaje de 59,2%, seguido de un nivel medio representado por un 31,6% y un nivel bajo representado por un 9,2%. Este resultado coincide con la investigación que realizó Meza y Flores (2014), quien tuvo como objetivo describir El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, encontrándose como resultado un nivel alto de liderazgo transformacional representando por un 85%, asimismo el 80% de los profesores perciben rasgos de consideración individual en su comportamiento. Además, el 44.7% presentan características del componente estimulación intelectual frente a sus estudiantes. Por último, el componente inspiración presenta 89.5% en los trabajadores, siendo el más destacado en esta investigación.

Del mismo modo se asemeja a la investigación que realizó Nanfuñay (2017), Lima – Perú, quien investigo acerca del Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017, Los resultados obtenidos demostraron que, en el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, el rango más destacado fue el nivel promedio con un porcentaje de 59.2% y 64.2% respectivamente.

Finalmente este resultado guarda relación con el trabajo que realizó Minaya (2014), Callao – Perú, quien investigo el liderazgo transformacional de los directivos de las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 Carlos Philips Previ. De acuerdo a ello los resultados indican un nivel alto de liderazgo transformacional en docentes de 56.6%. De igual modo, un 38% ubican en nivel medio y un 5.4% en un nivel muy alto. Por otro lado, en el compromiso

organizacional, los docentes mostraron un 40.7% de compromiso organizacional bajo y el 59.3% un nivel medio.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente según la teoría del liderazgo transformacional de Bass y Avolio (2006) los líderes transformacionales, a través de su experiencia adquirida en sus interrelaciones con los miembros del equipo, estimulan cambios de visión que inspiran a cada colaborador a priorizar el interés colectivo por encima del interés particular, así no tenga compensadas sus necesidades vitales existenciales, como, seguridad, salud y las relaciones que incluyen el amor y filiación. En otras palabras para tener un adecuado liderazgo transformacional es necesario que los colaboradores prioricen sus necesidades e interés colectivo ante que los individuales, dado que el líder transformacional busca que todos se comprometan con los objetivos y metas que se han trazado y desean alcanzar.

Con respecto a los niveles de compromiso laboral, se observa que predomina el nivel regular representado por un porcentaje de 64,5% , seguido de un nivel alto representado por un 19,7% y un nivel bajo representado por un 15,8%.

El resultado obtenido en esta investigación también es corroborado en los trabajos previos, como por ejemplo Castillo (2017) en su investigación obtuvo un nivel de compromiso organizacional medio representado por el 64% con una muestra de 80 colaboradores.

Estos resultados también aproximan a los resultados encontrados en la investigación de Ortiz (2018) que tuvo como finalidad establecer la correlación entre el desempeño docente y el compromiso laboral, en la cual se obtuvo como resultado un nivel de compromiso organizacional alto representado por un 13%, un nivel medio representado por un 61,0% y un nivel bajo representado por un 26,0%

Según las teorías planteadas según Robbins (2004) el compromiso organizacional es el estado en el cual el empleado se identifica y se siente parte de la organización, tomando como si fueran suyos, se observa el deseo de la persona por seguir constituyendo parte de ella, la colaboración elevada en el trabajo radica en identificarse con lo que uno hace, mientras que el compromiso organizacional superior consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja. Entonces se infiere

que los docentes se sienten identificados y tiene un sentido de pertenencia dentro de las instituciones, puesto que se desean alcanzar todos objetivos trazados.

Por otro lado los niveles de desempeño laboral, se observa que predomina el nivel bajo representado por un porcentaje de 43,4% , seguido de un nivel regular representado por un 26,3% y un nivel alto representado por un 30,3%.

Estos resultados difieren de los resultados encontrados en la investigación de Ortiz (2018) que tuvo como finalidad establecer la correlación entre el desempeño docente y el compromiso laboral. En base a los resultados se encuentra que el 8,1% considera que el nivel de su desempeño en el trabajo de aula es alto; el 86,1% opina que tiene un nivel regular de desempeño, y el 5,8% opina que su desempeño en el aula de clase es bajo.

Basándonos en las teorías planteadas podemos decir que según Bordas (2016) el trabajador busca el bienestar psicológico, autorrealización, ser considerados no solo como un costo, si no como un colaborador que se puede desarrollar, formar e incluso gestionar, de lograr desarrollar estas necesidades el compromiso organizacional mantendrán un nivel que permitirá la trabajador mantenerse en su organización. Por todo lo mencionado anteriormente se afirma que los docentes de los centro educativos no muestran un adecuado desempeño dentro de las instituciones lo que les permite ejercer satisfactoriamente sus funciones tareas ya que el hombre que se autorrealiza, que es disciplinado, se orienta hacia el logro y busca su bienestar psicológico. Por lo tanto el hombre está en la capacidad de reconocer sus necesidades y de poder usar y desarrollar sus capacidades de manera gradual.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Podemos concluir que no existe influencia entre el liderazgo transformacional, compromiso organizacional en el desempeño laboral en los de los docentes de la UGELI 05 de lima 2018

SEGUNDA: Asimismo el nivel de liderazgo transformacional que predomina en los docentes de la UGELI 05 de lima 2018 es el nivel alto representado por un porcentaje de 59,2% , seguido de un nivel medio representado por un 31,6% y un nivel bajo representado por un 9,2%

TERCERA: Asimismo el nivel de compromiso organizacional que predomina en los docentes de la UGELI 05 de lima 2018 es el nivel regular representado por un porcentaje de 64,5% , seguido de un nivel alto representado por un 19,7% y un nivel bajo representado por un 15,8%. Los resultados obtenidos en comparación con los trabajos previos se mantuvieron entre un nivel medio y alto, siendo su muestra de máximo de 80 trabajadores, lo que nos incida que los resultados pueden depender del tamaño de la muestra.

CUARTA: Asimismo el nivel de desempeño laboral que predomina en los docentes de la UGELI 05 de lima 2018 es el nivel bajo representado por un porcentaje de 43,4% , seguido de un nivel regular representado por un 26,3% y un nivel alto representado por un 30,3%.

QUINTA: No existe influencia entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la eficiencia laboral

SEXTA: No existe influencia entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la eficacia laboral.

SEPTIMA: No existe influencia entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la calidad laboral.

OCTAVA: No existe influencia entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la economía laboral.

VI RECOMENDACIONES

- En primer lugar se recomienda que los resultados obtenidos en esta investigación, sean analizadas por los directivos y responsables de la gestión educativa, mediante este análisis, conocerán los niveles de las variables y permitirá que los responsables puedan tomar acciones de mejora para la institución.
- Se recomienda que se realice de talleres para los docentes con la finalidad de mejorar el compromiso laboral y el desempeño de los docentes.
- Se recomienda trabajar la información adecuada para los docentes con la finalidad de que se mantenga informado sobre las actividades que realiza la institución, esto se podría dar mediante folletos, trípticos, murales tanto en oficinas como en las aulas. Asimismo se recomienda realizar investigaciones con muestras mayores a la del presente trabajo que permitan conocer y comparar los resultados similares y así profundizar sobre el tema tratado.
- Se recomienda realizar taller de habilidades blandas como responsabilidad, escucha activa, adaptación al cambio, actitud positiva, asertividad, entre otras que permitirán mejorar la comunicación entre los directivos y docentes y a la vez ellos puedan transmitir la confianza necesaria a su entorno y alumnos para alcanzar los objetivos que se plantean en cada semestre.
- Se recomienda aplicar programas enfocadas a mejorar el compromiso laboral, organizando actividades donde demuestren sus talentos y habilidades externas a la docencia pedagógica, todo ello permitirá tener mucho más confianza y sentirse identificado con la labor que realiza dentro de la institución.
- Se recomienda que futuras investigaciones creen nuevos instrumentos para medir las variables de estudio y hacer una comparación con los resultados actuales. De una u otra manera esto permitirá tener mayores alcances para saber que estrategias se utilizaran para fortalecer el liderazgo transformacional, el compromiso organizacional y promover un buen desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS

- Bass, B. (1996) *Motivation and leadership at work*. Editorial McGraw-Hill.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. California. Estados Unidos. Consulting Psychologist Press. Palo Alto.
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). *Compromiso organizacional*. Recuperado de:
http://www.ucm.es/BUCM/compuDoc/s/10005/10196838_1.htm
- Bracho, P. O. y García, G. J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2), 165-177
- Burns, J. 1978. *Leadership*. Nueva York, Harper & Row.
- Cabrera, I. (2014). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*. Recuperado de:
[file:///C:/Users/Judith%20Q/Downloads/727-3417-2-PB\(1\).pdf](file:///C:/Users/Judith%20Q/Downloads/727-3417-2-PB(1).pdf)
- Caligiore, I., Díaz, J. (2003). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/html/290/29002408/>
- Castillo, H. (2017) *Compromiso organizacional de la oficina central de distribución general de la Corte Suprema de Justicia (Tesis de licenciatura)*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

Chuco, L. y Ocampo, J. (2014). Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico nivel secundaria de San Juan de Lurigancho, 2013. Tesis para obtener el Grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo.

Cervera, L. (2012). Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos. Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

CEPAL (2006) Dimensiones de Desempeño Laboral.

CEPAL (2006) Indicadores de desempeño en el sector público. República Dominicana. Seminario.

Chiavenato, (2000). Administración de Recursos Humanos. Bogotá. Mc. Graw Hill. 2da. Edición.

Chiavenato, I. (2007). Evaluación del desempeño. Administración de Recursos Humanos (8va ed.). México D.F., México: Mc Graw – Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México D.F, México.: Internacional Thomson Editores.

Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. Colombia: Bogotá, MC Graw Hill. (5° Ed).

- Dávalos, L. (2014). Estandarización de la escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin en Docentes de Educación Básica Regular de Colegios Nacionales de Villa el Salvador, 2014. Recuperado de: file:///C:/Users/Judith%20Q/Downloads/ESCALA_DE_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_DE.pdf
- Dipp, A., Tena, J. y Villanueva, R. (2010). Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional de los docentes de posgrado. Recuperado de: <file:///C:/Users/Judith%20Q/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralYCompromisoInstitucionalDeLosDo-3294739.pdf>
- Ganga, F. y otros (2016). Liderazgo Transformacional y su Incidencia en la Gestión Docente: el caso de un colegio en el norte de Chile. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
- Ganga, F., Villegas F. y Pedraja, L. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33946994003>
- Guarniz, A. (2014). Satisfacción Laboral, Compromiso Institucional y Desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012. Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/738/1/GUARNIZ_ANGHELLE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_INSTITUCIONAL.pdf

Gonzáles, O, Gonzáles, O. y Rios, G. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewFile/2848/3855>

Gonzáles, A. (2013). Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 1244, ate 2013. Tesis para obtener el grado Académico de Magister en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo.

Gómez, A. (2015). Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana Los Andes. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/368>

Gonzales, O. y otros (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. Recuperado de: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewArticle/2848/3869>

Hernandez, R. y otros (2014). “Metodología de la investigación”. Editorial McGrawHill Education

Luengo, Y. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf

- Loza, E. (2014). Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “simón bolívar” de la ciudad de Tarapoto. Tesis para obtener el grado de Maestro en psicología en la Universidad San Martín de Porres.
- Lerma, A. (2007). Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento. Editorial Thompson. México.
- Leithwood, Kenneth, Mascal, Blair, y Strauss, Tiiu (2009). Distributed leadership according to the evidence. Editorial Routledge Press. EEUU
- Leithwood, K., et al. 1996. Transformational school leadership. In: K. LEITHWOOD, et al. (eds.), International Handbook of educational leadership and administration. Dordrecht, Kluwer, p. 785-840.
- Leithwood, K. A., et al. 1999. Changing Leadership for Changing times. Buckingham-Philadelphia, Open University Press.
- Madrigal. B. (2005). Liderazgo. Enseñanza y aprendizaje. Mexico: McGraw Hill.
- Maldonado, S. (2012). El compromiso organizacional del personal docente y administrativa de una Universidad pública. Recuperado de: <file:///C:/Users/Judith%20Q/Downloads/RIAF-V5N4-2012-11.pdf>

- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B. y Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. Recuperado de: <file:///C:/Users/Judith%20Q/Downloads/Dialnet-CompromisoOrganizacionalDeLosProfesoresDeUnaUniver-4749342.pdf>
- Martínez, I., Guevara, A., y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Medina Zuta (2010). El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4676/ME_DINA_ZUTA_PATRICIA
- Mendoza, A. (2012). Liderazgo transformacional y desgaste profesional de personal docente de Escuelas Normales del Estado de México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/342/34231070004/>
- Meza, M. y Flores, I. (2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso. Recuperado de: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion>
- Minaya, M (2014). El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010- 2011. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11373/Nanfu%C3%B1ay_CCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maureira, O. y Rojas, A. (2013). Características del Liderazgo Transformacional en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social Estudios Pedagógicos. Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v39n1/art07.pdf>

MINEDU (2007) Plan Estratégico Institucional. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/Publicaciones/PEIMED-05.XI.07.pdf>.

MINEDU (2015) Plan Operativo Institucional 2015 Unidad de Gestión Educativa Local N° 05-SJL/EA. Recuperado de http://www.ugel05.gob.pe/archivos_descargas/1_11_10-11-2015_POI%202015_UGEL%2005.pdf.

MINEDU (2013). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf_LIDERAZGO_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Recuperado de: http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TE_SIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf

Morales, R., Morales, R., y Bustos, M. (2017). Competencias docentes y desempeño: un estudio con profesores universitarios. Recuperado de: <file:///C:/Users/Judith%20Q/Downloads/522-2060-1-PB.pdf>

Mowday, R., Steers R. y Porter L. (1979) The measurement of organizational commitment. Recuperado de:
<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2466/pr0.1984.55.1.308>

Nanfuñay (2017), Lima – Perú, realizo una investigación titulada Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017

Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11373/Nanfu%C3%B1ay_CCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupas, H. y otros (2013). “Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis”. Editorial de la UNMSM

Ojeda, M., Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. Recuperado de:
[http://www.iiisci.org/journal/CV\\$/risici/pdfs/XA510QF15.pdf](http://www.iiisci.org/journal/CV$/risici/pdfs/XA510QF15.pdf)

Párraga, A. y Bartolo, A. (2014). Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las Instituciones Educativas publicas según los docentes e la RED 18 – Ate, 2014. Recuperado de:
<https://es.slideshare.net/parragapanez/tesis-universidad-cesar-vallejo-2014-22914>

PASCUAL, R. (1998). La gestión educativa ante la innovación y el cambio. Madrid.

Recuperado de:

http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Escudero_Unidad_3.pdf

Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Nacional José María Arguedas.

Rafferty, A y Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/222553147_Dimensions_of_transformational_leadership_Conceptual_and_empirical_extensions.

RAE (2017). Real Academia Española. Recuperado de: <http://www.rae.es/>

Rivera, O. (2010). Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas. Tesis para optar el Título de Magíster en Educación en la Universidad César Vallejo.

Ramos, A. (2005). El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de Colima. Recuperado de: http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF

Sánchez, A. (2013). Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I. Tesis para obtener el grado de Magister en administración estratégica en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Recuperado de: <http://pubs.sciepub.com/jbms/1/2/2/index.html>

Torres, R. y Baca, I. (2014). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de nivel primario de la institución educativa 1226 –Sol de Vitarte, 2013. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo.

UNESCO (2015) Situación Educativa de América Latina y el Caribe. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/situacion-educativa-mexico-2013.pdf>

Urcino, J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. Recuperado en: <http://eprints.uanl.mx/2867/1/1080049620.pdf>

Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la Eficacia Escolar: Recuperado de: <http://www.rinace.net/arts/vol5num5e/art21.htm>

Velásquez, L.(2006).HabilidadesDirectivasyTécnicasdeLiderazgo.Editorial Ideas Propias. España.

ANEXOS

ANALISIS DE LAS PROPIEDADES PSICOMETRICAS DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACION

Tabla N° 26: consistencia interna de la escala de Compromiso Organizacional

Mediante el alfa de cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	21

Tabla N° 27: Relación ítem test de Compromiso Organizacional

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CO1	,399	,836
CO2	,351	,838
CO3	,348	,838
CO4	,496	,832
CO5	,609	,829
CO6	,632	,826
CO7	,600	,828
CO8	,176	,845
CO9	,422	,836
CO10	,363	,837
CO11	,276	,842
CO12	,471	,833
CO13	,634	,826
CO14	,410	,836
CO15	,240	,841
CO16	,567	,829
CO17	,417	,835
CO18	,435	,835
CO19	,341	,839
CO20	,178	,843
CO21	,428	,835

Tabla N° 28: Consistencia interna de la Escala de Liderazgo Transformacional mediante el alfa de cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	15

Tabla N° 29: Relación ítem test de la Escala de Liderazgo

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
LT 1	52,71	63,808	,608	,874
LT 2	52,52	66,223	,449	,882
LT 3	54,17	73,372	-,024	,911
LT 4	52,71	64,300	,650	,873
LT 5	52,58	62,217	,720	,869
LT 6	52,59	64,922	,576	,876
LT 7	53,15	64,007	,564	,877
LT 8	52,97	65,538	,563	,877
LT 9	52,98	64,600	,714	,871
LT 10	52,45	66,252	,547	,877
LT 11	52,71	65,408	,680	,873
LT 12	52,71	65,716	,602	,875
LT 13	52,15	64,469	,740	,870
LT 14	52,32	64,528	,747	,870
LT 15	52,27	66,540	,495	,879

Tabla N° 30: consistencia interna del Cuestionario de desempeño laboral mediante el alfa de cronbach.

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Prueba completa	,917	25
Eficacia laboral	,637	6
Eficiencia laboral	,738	6
Calidad laboral	,696	6
Economía laboral	,910	7

Tabla N° 31: Análisis de correlación dimensión-test de desempeño laboral

		Desempeño laboral	Eficacia laboral	eficiencia laboral	Calidad laboral	Economía laboral
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,661**	,829**	,855**	,914**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
Eficacia laboral	Correlación de Pearson	,661**	1	,561**	,481**	,628**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.001	.000
eficiencia laboral	Correlación de Pearson	,829**	,561**	1	,679**	,616**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000
Calidad laboral	Correlación de Pearson	,855**	,481**	,679**	1	,695**
	Sig. (bilateral)	.000	.001	.000		.000
Economía laboral	Correlación de Pearson	,914**	,628**	,616**	,695**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	

Anexo 1 : Escala de Liderazgo Transformacional

Nombre.....Edad.....Sexo (F) (M)

Área de trabajo.....Fecha...../...../.....

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones. Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

	Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
	1	2	3	4	5
Nº	REACTIVOS				ALTERNATIVAS
					1 2 3 4 5
01	<i>Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización</i>				
02	<i>Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años</i>				
03	<i>No tiene idea de hacia dónde va la organización</i>				
04	<i>Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización</i>				
05	<i>Dice cosas positivas acerca del área de trabajo</i>				
06	<i>Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades</i>				
07	<i>Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas</i>				
08	<i>Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes</i>				
09	<i>He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo</i>				
10	<i>Considero los sentimientos de los demás antes de actuar</i>				
11	<i>Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros</i>				
12	<i>Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos</i>				
13	<i>Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio</i>				
14	<i>Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros</i>				
15	<i>Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente</i>				

Anexo 2: Cuestionario de Desempeño Laboral

Nombre.....Edad.....Sexo (F) (M)

Institución Educativa.....Fecha...../...../.....

INSTRUCCIONES: Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre el desempeño laboral en la Institución Educativa y poder determinar, conclusiones y recomendaciones en vías de una mejora continua. Este documento solo se aplicara en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

Nº	DIMENSIONES E ITEMS	FACTORES DE LA CALIFICACION			
		NUNCA	RARAS VECES	A VECES	SIEM PRE
1	Cree usted que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la Institución educativa.				
2	Considera que existe una motivación de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos				
3	Cree usted que en la Institución Educativa el personal posee la actitud de compromiso con su trabajo				
4	Considera que en la Institución Educativa el personal posee la actitud para innovar ideas de trabajo				
5	Cree usted que realiza su trabajo con efectividad y compromiso				
6	Considera que su equipo de trabajo es efectivo				
7	Cree usted que hay buena productividad (rendimiento) en su equipo de trabajo				
8	Considera que la labor que realiza es un desafío interesante para la realización personal				
9	Cree usted que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente				
10	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias				
11	Considera que la Institución Educativa propicia el liderazgo en el equipo				
12	Cree usted que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo				
13	Considera usted que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda				
14	Cree usted que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo				
15	Cree usted que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo				
16	Cree usted que su superior presta atención suficiente a su trabajo				
17	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo				
18	Cree usted que estar satisfecho con las muestras de respeto que el jefe inmediato le brinda				
19	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores				
20	Cree usted que los canales de distribución económica de la Institución Educativa han permitido nuevos proyectos				
20	Cree usted que la forma en que se administran los recursos económicos de la institución educativa ha permitido nuevos proyectos para mejorar el colegio				
21	Cree usted que la Institución Educativa le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo				
22	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor				
23	Cree usted que el presupuesto que administra la Institución Educativa es suficiente para la cantidad actual de personal que labora en la Institución Educativa				
24	Considera que la d Institución Educativa brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo				

Anexo 3: Cuestionario De Compromiso Organizacional

Estimado (a) docente:

El presente cuestionario tiene por objetivo medir el compromiso organizacional de los docentes.

Nombre.....Edad.....Sexo (F) (M)

Institución Educativa.....Fecha...../...../.....

DIMENSIONES / ITEMS	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	RELATIVAMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO
1. Tengo confianza en los valores de la institución.				
2. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.				
3. Me he integrado plenamente con la institución.				
4. Estoy convencido que la institución satisface mis necesidad.				
5. Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución				
6. Esta institución tiene un gran significado para mí.				
7. Siento apego emocional a la institución.				
8. Cuento con diversas opciones de trabajo.				
9. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esa institución				
10. Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.				
11. Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.				
12. Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.				
13. Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo				
14. He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.				
15. Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.				
16. Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución				
17. He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.				
18. Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos				
19. Tengo una sensación de deuda con la institución.				
20. Soy leal a la institución.				
21. Tengo la obligación de permanecer en la institución.				

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Luis Antonio Lazarte Araucayren
 docente de la Facultad..... de Humanidades..... y Escuela
 Profesional..... de la Universidad César Vallejo Sima Este..... (precisar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

“Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en el
 Desempeño Laboral de los Docentes de la UCVL Es de Lima
 2018”

del (de la) estudiante Judith Mercedes Quijpe Mendoza
 constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 29 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis
 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
 Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha..... 14/12/18 SJL.....



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 479912187

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UGEL 05 DE LIMA 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
QUISPE MENDOZA, Judith Mercedes

ASESOR:
Mg. Luis Lazarte Aranguren

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Resumen de coincidencias

29 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	www.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	4 %
2	publicaciones.urbe.edu <small>Fuente de Internet</small>	2 %
3	Entregado a Colegio Ch... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 %
4	Entregado a Pontificia ... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 %
5	Entregado a EP NBS S... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %
6	repositorio.umch.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
7	www.redalyc.org <small>Fuente de Internet</small>	1 %
8	repositorio.uchile.cl <small>Fuente de Internet</small>	1 %
9	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %
10	docplayer.es <small>Fuente de Internet</small>	1 %
11	repositorio.une.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
12	repositorio.autonoma.e... <small>Fuente de Internet</small>	1 %

Página: 1 de 92Número de palabras: 19396Text-only Report | High ResolutionActivado5:05 p.m. 07/12/2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Judith Mercedes Quispe Mendoza....., identificado con DNI N° 42091658
egresado de la Escuela Profesional de Psicología..... de la
Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en el Desempeño Laboral
de los Docentes de la UGEL OS..."; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Quispe

FIRMA

DNI: 42091658

FECHA: 12 de 11 del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela Académica Profesional de Psicología,
Mgtr. Rodas Vera, Nikolai Martín

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Quispe Mendoza, Julieth Mercedes

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en
el Desempeño Laboral de los Docentes de la UGEL 05 de Lima 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Obtener el título profesional de licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 02-10-2018

NOTA O MENCIÓN: 11.4



NR

Firma del Encargado de Investigación
Rodas Vera, Nikolai Martín
DNI: 72913187

