



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Propuesta de un plan de liderazgo transformacional para  
el cumplimiento de los compromisos de desempeño de  
la UGEL, Utcubamba**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Psicología Educativa

**AUTOR:**

Chávez Chávez, Rosalia Dorely (ORCID: 0000-0003-1078-0832)

**ASESORA:**

Dra. Briceño Hernández, Roxita Nohely (ORCID: 0000-0002-0837-5697)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A mis padres Isaías y Alvertina, quienes con su amor incondicional y paciencia han hecho de mí una gran persona, y sobre todo enseñaron llegar a cumplir todo lo que me propongo, siempre de la mano de Dios.

A mi hermano Miguel Ángel y a toda mi familia, por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso de mi crecimiento profesional.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, quisiera agradecer a mis padres y hermano por todo su amor, comprensión y apoyo, pero sobre todo gracias infinitas por la paciencia que me han tenido. No tengo palabras para agradecerles las incontables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, unas buenas, otras malas.

Me gustaría agradecer en estas líneas la ayuda que muchas personas y colegas me han prestado durante el proceso de investigación y redacción de este trabajo Jesús, Giuliana, Rossemarie, Itamar, Jessica y Gloria, quienes compartimos un lazo de compañerismo y de amistad.

## Índice de contenidos

Carátula: .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III.MÉTODOLÒGIA .....	13
3.1.Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población y muestra.....	15
3.4.Técnicas de recolección de datos. ....	16
3.5. Procedimientos. ....	17
3.6. Análisis de datos. ....	17
3.7. Aspectos éticos. ....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Prueba de Cronbach.....	1919
<b>Tabla 2</b> Distribución de los resultados de la variable: Compromiso de desemp..	200
<b>Tabla 3</b> Niveles de la variable Cumplimiento de los compromisos de desemp...	200
<b>Tabla 4</b> Frecuencia de la D1: Promover resultados educativos en 2020.....	211
<b>Tabla 5</b> Frecuencia de la D2: Gestionar condiciones para el buen inicio del año .....	211
<b>Tabla 6</b> Frecuencia de la D3: reforzar los procesos de gestión durante el año ..	222

## Resumen

El propósito de la investigación fue proponer un Plan de Liderazgo Transformacional para el cumplimiento de los compromisos de desempeño en los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba para posteriormente presentar una propuesta para mejorar los niveles de logro de los compromisos de desempeño de la institución. El estudio es tipo descriptivo propositivo, cuya muestra está conformada por 48 trabajadores que integran la totalidad de personal entre director, funcionarios y trabajadores, todos seleccionados por muestreo no probabilístico intencionado. Se aplicó una encuesta para recoger la información, el instrumento utilizado es confiable y se validó mediante juicio de expertos.

Se concluye que un 83% de participantes con un buen nivel en el Cumplimiento de los compromisos de desempeño de la UGEL Utcubamba. Asimismo, se observa que el 73% de encuestados obtuvo un buen nivel en la dimensión Promover resultados educativos en el año 2020. De igual modo, el 85% alcanzó un buen nivel en la dimensión Generar condiciones para el inicio del año escolar. Finalmente, el 77% obtuvo un nivel bueno en la dimensión Fortalecer procesos de gestión durante el año escolar en la UGEL Utcubamba.

**Palabras clave:** Compromisos de desempeño, liderazgo transformacional, diagnóstico y propuesta.

## **Abstract**

The purpose of the research was to propose a Transformational Leadership Plan for the fulfillment of the performance commitments of the officials and workers of the UGEL Utcubamba in order to subsequently present a proposal to improve the levels of achievement of the institution's performance commitments. The study is descriptive with proposal. The sample is made up of 48 workers comprising the entire staff, including the director, officials and workers, all selected by non-probabilistic purposive sampling. A survey was applied to collect the information, the instrument used is reliable and was validated by expert judgment. It is concluded that 83% of the participants have a good level of Compliance with the performance commitments of the UGEL Utcubamba. Likewise, 73% of respondents obtained a good level in the dimension Promote educational results in 2020. Similarly, 85% obtained a good level in the dimension Generate conditions for the start of the school year. Finally, 77% obtained a good level in the dimension Strengthen management processes during the school year in UGEL Utcubamba.

**Keywords:** Performance commitments, transformational leadership, diagnosis and proposal.

## I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación es de gran importancia porque permite reflexionar sobre el logro de los compromisos de desempeño como lo es la cultura actual en la gestión pública, de manera general y puntualmente en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Utcubamba, región Amazonas 2020, con el propósito de mejorar los niveles de cumplimiento de los compromisos de desempeño y pueda obtener el respectivo estímulo económico que corresponde a las instituciones públicas descentralizadas que funcionan a la vez como unidad ejecutora y que cumplan eficientemente los indicadores del logro por resultados.

La intervención con el Plan de Liderazgo Transformacional sin duda se refleja en los resultados muy alentadores en el cumplimiento de los compromisos de desempeño de la institución descentralizada del Ministerio de Educación en la Provincia de Utcubamba, en este caso la UGEL de esta provincia. Esto sirve para sumar calidad a cada uno de los profesionales que laboran en esa institución y repercute en el buen prestigio del servicio educativo en el ámbito territorial de dicha institución.

La comunidad educativa también se verá directamente beneficiada pues de los estímulos económicos obtenidos; se destinarán algunos fondos para mejorar ya sea la infraestructura o el equipamiento de algunas II.EE de la provincia de Utcubamba. Pero fundamentalmente se aprende a trabajar en equipo, bajo los principios del liderazgo transformacional y comprenden que siempre debe existir un líder para que los oriente y de esa forma logren alcanzar mejores resultados de logro como grupo y para eso tienen al liderazgo transformacional como una forma más utilizadas en estos últimos tiempos utilizadas por entidades u organizaciones tanto públicas como privadas.

Analizando los diferentes problemas que presenta la UGEL de Utcubamba- Amazonas, consulte que causas generaban los niveles bajos de logro al cumplir con los compromisos de desempeño institucional. Luego se haber realizado las encuestas y de realizar el análisis de resultados, se encontró que hay falencias en la administración del Recurso Humano. Por ello se planteó una visión distinta a la que normalmente se viene realizando en la institución educativa

Al respecto sobre la gerencia moderna, la cual está basada en una correcta administración de sus recursos, pero en especial el talento humano, como el eje principal del desarrollo de los procesos internos, que hace las instituciones públicas o una empresa privada, para mantenerse competitivamente bien a pesar de la competencia tan agresiva que afronta en este mundo globalizado, que obliga a mejorar todos los días la prestación de sus servicios al público o a sus clientes.

Con la aplicación de la propuesta se beneficiaron los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba, ya que esta propuesta propuso mecanismos que generaron mejores resultados en cuanto a relaciones interpersonales, a la comunicación, al trabajo en equipo; en la comunidad educativa y sobre todo en la toma de decisiones, situaciones que redundaran en la obtención de mejores logros de los compromisos de desempeño institucional.

Mencionamos que el estudio está dividido en capítulos con el objetivo de presentar la información de manera secuencial y completa con una lógica considerada por cualquier tesis para una mejor comprensión. Los siguientes son los temas más importantes que se registraron en diferentes capítulos.

En la introducción, presentamos un resumen del estudio y su contenido. En el Marco teórico, se abordaron los antecedentes internacionales, nacionales y locales, la base teórica y filosófica, y la matriz operativa de las variables de investigación.

En cuanto a la metodología, se realizó el diseño de estudio, población y muestra de estudio, se realizaron las técnicas de recolección de datos y las matrices de consistencia. En los resultados se realizó su procesamiento presentados mediante cuadros estadísticos con la interpretación correspondiente.

En la Discusión, hemos desarrollado un análisis de los resultados obtenidos de en este estudio según la variable de investigación, la dimensión de cada variable y la correlación que hay entre ellas, realizando una comparación de estos resultados con la de otros investigadores de las mismas variables liderazgo transformacional y compromisos de desempeño.

En las Conclusiones y Recomendaciones, se ha realizado tres conclusiones la cual la investigadora las obtuvo al final de la tesis y en cuanto a las recomendaciones que, como experta y después de las pertinentes reflexiones, las expone para desarrollar los niveles de cumplimiento en los compromisos de desempeño.

Finalmente, se adjunta la propuesta del plan, así como las ocho sesiones programadas para trabajar en busca de mejoras en el cumplimiento de compromisos de desempeño.

## II. MARCO TEÓRICO

El Liderazgo Transformacional, desarrollada por la teoría de la Construcción del liderazgo transformacional, estudiada y descrita según Córdor (2019) la construcción del liderazgo tuvo distintas tendencias en los actuales tiempos. Ente el año 1900 y 1950 se buscó diferenciar las características del líder y los seguidores, pero al no encontrar ningún resultado, se inició con la investigación de la influencia de los factores situacionales en las habilidades y el comportamiento del líder. Luego se buscó las características de un líder con éxito y del que no tiene éxito. Ya en el año 1960 se obtuvo a un modelo contingencial planteado por Fiedler, donde asocia la orientación que brinda el líder en dirección a las labores y el desempeño que realice su grupo de trabajadores, asumiendo que no existe algún líder que siempre sea exitoso.

Seguidamente se planteó un modelo de liderazgo situacional donde examina la relación de la madurez de sus trabajadores, la efectividad del líder y las variables situacionales. A consecuencia de todo lo anterior quedo claro que es un problema complejo, el fenómeno del liderazgo. De manera que entre el año 1970 y 1980, se enfocaron de nuevo en las características del liderazgo con respecto a la eficacia organizacional, en la cual se trasladan al liderazgo organizacional todos los tipos de liderazgo mencionado en el estudio de la sociología y la política. Por lo cual el liderazgo transformacional, identificado como “revolucionario de la realidad social” mediante la transformación de los seguidores de los lideres, en contraste con el liderazgo transaccional, que mediante el mejoramiento continuo se logró mantener el status (p.42).

Según Vilchez y Yarlaqué (2019) nos manifiesta que en La Teoría de Bass (1999) “el liderazgo transformacional se caracteriza por ser quien dirige a sus colaboradores, motivándoles, animándoles, proponiéndole nuevos retos; tal así como motivarlos en base al desarrollo personal”. Seguidamente sostiene que el líder busca otorgar un constante aliento a sus seguidores, así mismo permite reconocer la dimensión, el peso de los resultados y el cómo obtenerlos, de este modo consiguen una enorme eficacia, alegría muy buena comunicación y confianza entre ellos” (p.51).

La Teoría del Rango Total de Bass (1985), “define el liderazgo a partir del espacio que otorga a sus subordinados en el empleo del poder, ocasionando consecuencias en las esperanzas de rendimiento y aspiraciones. Por ello, el autor señala que existe dos tipos de liderazgos, el transaccional y transformacional. Además es entendido como algo propio de las relaciones que se acuerdan con sus subordinados” (Villacís Tamayo, 2019, p. 8). Dicha teoría permite definir de manera loable el contenido y distintas temáticas sobre liderazgo proponiendo ideas de mejora desde el líder hasta los trabajadores que conforman el grupo de trabajo o empresa que se une para el desarrollo de metas u objetivos.

Según Cruz (2019) el liderazgo transformación se considera como “la relación estrecha que hay entre el líder y su seguidor, el cual se caracteriza por ser alguien carismático, brindando un trato agradable, por el cual los seguidores se identifican imitando sus actitudes y seguirlo por su forma de actuar” (p.22). también manifiesta que la transformación del líder se da gracias al dialogo que explicito que se genera entre el líder y los trabajadores permitiendo así en buen entendimiento de ambas partes todo ello generada por la buena comunicación y siguiendo el logro del mismo objetivo, además el líder parte de una primicia que genera respeto y mucho más al momento de desarrollar su trabajo.

Así mismo estimula a los seguidores o subordinados a cómo enfrentar los retos de manera eficaz, del mismo modo los motiva a lograr sus objetivos propuestos porque los resultados en equipo son óptimos.

Dicho brevemente el liderazgo transformacional busca que el líder guie el trabajo de los demás siendo un ejemplo y respetando las individualidades de sus seguidores.

Los elementos de liderazgo son los siguientes según Ortiz (2021), se desarrolla en el siguiente orden primero el líder o líderes, son las personas que cumplen sus obligaciones de guía y que encabeza una institución, no obstante, se dice que los gerentes no siempre tienen la capacidad de influenciar en el trabajo de sus trabajadores. Los líderes también son reconocidos como personas que, bajo ciertas circunstancias, influyen en las personas con las que trabajan (p.16).

Luego los seguidores son aquellos que reciben la influencia de los líderes, y se debe considerar que los individuos se influyen unos a otros porque distribuyen compromisos para lograr objetivos comunes. Se observa que los seguidores no obedecen instrucciones, sino que se adhieren a sí mismos (Ortiz Reinoso, 2021, p. 16)

Ortiz (2021) nos dice que la influencia, ocurre cuando el líder, al dar a conocer sus ideas, obtiene su aprobación, crea e inspira recepción haciendo que sus seguidores lo apoyen. Pone las ideas en práctica (p.16). por ello se plantea que el líder no es solo una persona que se pueda elegir a través de voto si no que debe ser una persona que cumpla con los distintos requisitos y sobre todo cualidades de ser un buen líder y liderar un grupo de trabajo todo ello debe asumir que dicho líder debe ser preparado para asumir dicho cargo y así poder desarrollar en las empresas los logros de las metas y objetivos a lograr.

El objetivo, es el producto que tanto el líder como el seguidor desea lograr, siendo claros y precisos y sobre todo deben estar escritos, detallados y definidos en un plan, y sobre todo estar integrados con la misión de la empresa (Ortiz Reinoso, 2021, p. 17).

Según Donayre (2018) las características de tener un buen liderazgo transformacional para obtener un buen desempeño del trabajador, se divide en 4 formas como:

La influencia idealizada, es decir el líder tiene un comportamiento único y todos quieren seguirlo e imitarlo; los líderes que logran esta influencia obtienen más rendimiento de sus colaboradores ya que se sienten comprometidos; la motivación inspiradora es cuando el líder da a conocer la visión de la organización y demuestra a través de sus actitudes lo que se requiere para que sus colaboradores se animen a hacerlo, estando siempre dispuesto a considerar las necesidades individuales y cómo se relacionan con la organización, necesita hacer un seguimiento que ayude cada uno de tus empleados gana confianza y seguridad como una forma de empoderarse y se vuelve más comprometido (p.24).

Los factores del liderazgo transformacional, según Choque (2020), expresa que existen cuatro factores del liderazgo transformacional: Liderazgo idealizado:

Sucede cuando el líder transformacional demuestra su influencia sobre la base de respeto y confianza, en la cual es capaz de fomentar la admiración, la lealtad, la dedicación, la innovación y la inspiración por sus valores morales y éticos (p.30).

Liderazgo inspiracional: en este factor el líder transformacional tiene las características de ser entusiasta y optimista, compartiendo conocimientos entre sus trabajadores, despertando el espíritu de trabajar en equipo, impulsando la motivación, la pasión y la visión. Del mismo modo es capaz de utilizar símbolos, imágenes, emociones y una comunicación afectiva para dinamizar, motivar, inspirar y crear entusiasmo en cada trabajador (Choque Quispe, 2020, p. 30).

Liderazgo intelectual: Choque (2020) manifiesta que en este factor “el líder transformacional busca nuevas formas de resolver los problemas de sus seguidores, impulsándolos a cuestionar suposiciones, fomentar la imaginación y la creatividad. Del mismo modo los estimula intelectualmente para que se vuelvan competentes en busca de nuevos paradigmas” (p.32).

Liderazgo individualizado: Sucede cuando el líder transformacional deja de mirarse a sí mismo y presta atención a las necesidades e inquietudes de cada individuo, desarrollando sus fortalezas mediante un entrenamiento para que cada individuo crezca y se desempeñe óptimamente; por ello se caracterizan por brindar un clima de apoyo y oportunidad para aprender respetando las diferencias individuales (Choque Quispe, 2020, p. 34).

Cuando se aplica un buen liderazgo transformacional según Quispe (2018) se obtiene: que la satisfacción, el cual genera desarrollar las actividades con eficacia dentro de un clima organizacional sano, en la cual el líder expresa gratificación por el grupo de trabajo y los trabajadores se sienten conformes con las decisiones que él tome. Los trabajos extras, es cuando el líder motiva a sus colaboradores a que participen con más empeño del que realizan a diario, aportando mucho más esfuerzo. Esto sucede cuando el líder transformacional motiva seguidamente a todos sus trabajadores para que participen activamente alcanzando todo lo propuesto. La realidad se da por su conducta del líder o autoridad, el cual impulsa a que todos los objetivos sean cumplidos por sus trabajadores. Todo ello se logra cuando se trabaja con forma conjunta y armónica

para alcanzar los objetivos, empleando de forma óptima los recursos existentes en la empresa (p.35).

Los estilos de liderazgo hoy en día expresa donde los líderes buscan alcanzar los propósitos trabajando en grupo y considerando a sus trabajadores leales, por tal motivo han demostrado el uso de distintos enfoques para el cumplimiento de sus funciones como lo indica Pinto (2021):

El líder autócrata es aquel que asume la plena de sus subordinados. Las dificultades que se presenten solo el líder puede ser capaz de tomar una decisión importante para resolverlo y considera que sus subordinados no pueden tomar decisiones ni guiarse a sí mismos (p.19).

El líder liberal es aquel que confía en sus trabajadores, otorgándoles el poder de la toma de decisiones. Considera importante que “mientras todo marche bien en la empresa, no le interesa lo que estén haciendo”. Para este líder es importante que los trabajadores tomen decisiones y sean responsables de su motivación, orientación y control (Pinto Zapana, 2021, p. 19).

Líderes resonantes y jefes disonantes según Pinto (2021) afirmó que: el líder sirve como un modelo a seguir, tomando en cuenta que su manera de actuar son parte fundamental de este estilo, difundiendo sus emociones, conectando y desconectando con la organización. Todas estas características serán observadas por los integrantes de la empresa (p.20).

Según la variable del compromiso de desempeño está sustentada por la teoría del Compromiso Según Guzmán et al (2020) por los años 1992 se logró identificar una variedad de modelos de compromisos y en una de ellas se encontraban el compromiso dirigida a una organización, compromiso con relación a las jefaturas, compromiso con el proceso de organización y el compromiso que existe con sus colegas en el trabajo, a todo ello se logró identificar que cada una es distinta, pero si todas se unen se relacionan mejor y la empresa u organización es la más beneficiada para que marche bien. Por otro lado, se tiene la investigación que fue realizada por los profesionales de la salud, en la cual identifican dos tipos adicionales de compromiso, indicando que existe una diferencia en el compromiso ocupacional y el organizacional (p.26).

Como dice Torres (2021) los compromiso de desempeño se constituyen mediante un mecanismo financiero que la Unidades Ejecutoras de Educación (UE) de los Pliegos Gobiernos Regionales otorga, por el logro de resultados en su respectiva jurisdicción, determinadas en la presenta Norma. Con miras a promover una mejor gestión técnica y operativa en los órganos regionales de gestión y orientación educativa, las unidades locales de gestión educativa y las instituciones educativas a nivel nacional, para brindar servicios educativos de calidad y oportunos en el aula. (p.23).

Así mismo Guzmán et al (2020) nos afirma que el compromiso de desempeño es el vínculo de la empresa con el trabajador, y se da entre la empresa o institución y el trabajador, de acuerdo a la permanencia laboral o algún cambio que ocurra durante su permanencia en la institución.

Según Torres (2021) nos menciona 3 antecedentes importantes sobre el compromiso de desempeño:

Antecedentes filosóficos del compromiso tomada de la filosofía de Aristóteles, se ve reflejado en el compromiso, se refleja en el apego, ya que es visto como un estado mental correspondiente que requiere ciertas características de personalidad y factores externos que se producen; antecedentes psicológicos del compromiso: este es el enfoque de la psicología positiva y por último la psicología humanista y compromiso: afirma que el compromiso es como un estado que permanece en el ambiente laboral, identificándose con la investigación de las necesidades de seguridad, pertenencia, reconocimiento y delegación (p. 22).

Los elementos del compromiso de desempeño según Alama (2021) existen 3 elementos inseparables que son el reflejo de un estado psicológico para el compromiso de desempeño, el compromiso de continuidad es el análisis racional sobre las posibles consecuencias de dejar una organización, por el solo hecho de que los trabajadores se mantienen en un empleo por la necesidad de satisfacer sus necesidades y al no existir alguna oferta que lo supere permanece en ella; así mismo está el compromiso afectivo que está conectado a los componentes emocionales propios de una entidad y que han ido desarrollándose a través del tiempo de su trabajo y por último el compromiso normativo que está relacionado al

cumplimiento, la obligación y la responsabilidad que se tiene con la directiva y que se originan en la organización, donde los trabajadores experimentan estos componentes, aunque el nivel e intensidad varía (p.8).

Los Compromisos de Desempeño, con respecto al compromiso de desempeño, MINEDU indica que “es una herramienta en la cual se incentiva la entrega de recursos adicionales en las empresas descentralizadas de educación, las que son unidades ejecutoras de educación (UE), por haber cumplido establecidas metas en educación, con el propósito de incentivar la gestión por resultados en educación” (Pachas y Castañeda, 2020, p. 2).

Dimensiones fundamentales para el compromiso de desempeño, según Salas (2020): esta la Planificación estratégica, que es el procedimiento de deliberación sistemática que se lleva a cabo dentro de las organizaciones; la responsabilidad, que son las obligaciones que las entidades deben adjudicarse con dependencia a su producción institucional, el monitoreo y evaluación es un instrumento gerencial aplicado a la dirección de los trabajos de desarrollo, la misma que se encuentra orientada a comprobar su cumplimiento, y la manera del uso de los recursos dispuestos para dicha actividad que fueron planteadas con antelación y el desarrollo de personal es la dirección de la cognición y el progreso de las diversas conductas, aptitudes y competencias inherentes a la persona, las mismas que resultan fundamentales en una institución para la puesta en funcionamiento sobre la gestión de resultados (p.6).

Compromisos de Desempeño planteados por el MINEDU, según Salas (2020) indica que el Compromiso de Desempeño (CdD) es una herramienta que brinda incentivos creado por el Ministerio de Educación para: La entrega de los recursos adicionales para la dirección regional de educación (DRE) y unidad de gestión educativa local – UGEL, que cumplan con los objetivos de fortalecer la gestión por resultados en educación; además para que cumplan con los compromisos de desempeño se requiere el compromiso de todos los recursos humanos de la UGEL, los cuales están consignados en la Ley de Presupuesto del Sector Público y la correspondiente norma técnica aprobada mediante norma ministerial (p.31).

Constituido por seis compromisos de desempeños, descritas por Garcia (2018): Que el material educativo llegue oportunamente y pertinentemente a la institución educativa, que se concilie la información de las instituciones educativas de forma actualiza y compatible, supervisar la asistencia de directores a sus instituciones educativas. que la presencia del docente siempre este permanente en la institución educativa, la presencia del estudiante sea permanente en la institución educativa, el pago mensual por los servicios básicos a las instituciones educativas sea oportuno.

Con respecto a los 6 compromisos mencionados, la finalidad es promover la gestión técnica y operativa dentro de la dirección y gerencia regional de educación, unidad de gestión educativa local e instituciones educativas a nivel nacional, para brindar servicios educativos oportunos y de calidad (p.25).

Principios de los Compromisos de Desempeño, a continuación, se presenta los principios de los Compromisos de Desempeño (CdD), los cuales guían el trabajo en materia de cumplimiento en la institución pública según Soto (2019):

Principio de jerarquización: Este principio consigue una correcta organización entre los diferentes estamentos que constituyen la institución. Este principio determina una escala de subordinación (p.24).

Principio de la centralización: Determina la responsabilidad de los directivos, pero al mismo tiempo otorga a los subordinados cierto grado de autoridad para ejecutar algunas actividades. Su ejecución pretende lograr el mejor nivel de centralización para cada experiencia (Soto Rodríguez, 2019, p. 28).

Principio de control: Según Soto (2019) Es el principio más relevante. Se refiere a la actividad de planeamiento de las acciones de gestión a realizar y se efectúa para un eficiente monitoreo al desempeño docente en consonancia a lo planificado (p.28).

Evaluación del Compromiso de Desempeño, con respecto Minedu (2018) considera que para avanzar la administración en base a los resultados del segmento educativo se toma en cuenta los 3 siguientes puntos:

La dirección de recursos son los responsables de planificar, dirigir, organizar y controlar los procedimientos para obtener recursos humanos efectivos para lograr los objetivos corporativos, en relación a las políticas corporativas, leyes, reglamentos y otras leyes aplicables; así mismo en la planificación y presupuesto: El Área de Planificación y Presupuesto es el responsable de desarrollar y dirigir el desarrollo de los procesos de seguimiento y evaluación del plan y presupuesto de la UGEL con respecto al marco normativo aplicable, como también en el planeamiento de servicio educativo de su competencia y en el Seguimiento y evaluación estratégica: se refiere a los logros que se va adquiriendo durante su permanencia, utilizando el tiempo y otras estrategias para el desarrollo de sus actividades (p.4).

Su objetivo es la gestión de los resultados basadas en los principios de calidad, cantidad y oportunidades, en la cual indica que existe una serie de indicadores en relación directa al proceso de la gestión educativa, las condiciones operativas territoriales, que se desarrollan a través de los entres de gestión educativa DRE y UGEL. En consecuencia, los compromisos de desempeño con características de política de estado investigan sobre el cierre de brechas a la educación peruana, aun a pesar de los grandes avances que se han logrado en las políticas y programas educativos, aún continúan existiendo retos pendientes, el más importante de los cuales es el compromiso con la equidad, producto del avance de la gestión educativa basada en principios en términos de eficiencia, calidad e instituciones (Cuevas Sumire, 2021, p. 19).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Observando el campo de la investigación, vemos que existen tres tipos de investigación; la investigación básica, la investigación aplicada y finalmente, la investigación tecnológica. Para el presente trabajo se empleó la Investigación de tipo Básica, usada en las ciencias físicas, sociales y del comportamiento. Esta investigación buscó probar una teoría, es decir, ayuda al conocimiento de los principios básicos y llegar a la generalización.

Además, sus resultados terminan por influir o transformar los niveles de logros de los compromisos de desempeño. Por lo tanto, la finalidad de la investigación básica fue lograr mejores resultados en el logro de los compromisos de gestión de la institución pública materia de nuestra investigación, en segunda instancia, buscó aportar conocimientos en las materias investigadas.

Por lo tanto, al realizar la presente investigación en la mejora de los niveles de los compromisos de desempeño usando el liderazgo transformacional; se buscó incorporar al cuerpo teórico la importancia del uso de este liderazgo para lograr el objetivo esperado.

Enfoque de investigación.

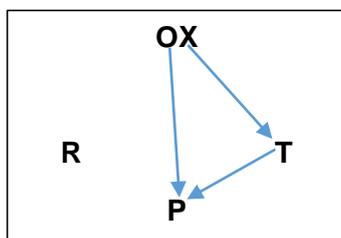
En la presente investigación, se trabajó con el enfoque inductivo.

Tipo de investigación.

Investigación Descriptiva - Propositiva. Según, Espejo y Flores (2015), señala que “el estudio por su forma de ejecutarlo constituye un segmento del tipo de investigación no experimental. Nunca se van a manipular las variables de investigación y no se va a realizar ningún experimento”.

Diseño de investigación.

El diseño seleccionado, se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

- R = Realidad concreta
- OX = Estudio de la variable Liderazgo Transformacional.
- P = Propuesta de cumplimiento de compromisos de gestión
- T = Teórica existente acerca de las variables

### 3.2. Operacionalización de Variables.

Identificación de las variables.

Variable de estudio 1: Liderazgo Transformacional. Se determina como la capacidad que tiene una u otras personas de influir pertinentemente en el desempeño de otras personas, así también, quienes con su actitud han alentado al progreso y desarrollo de los individuos con los cuales laboran, lo han realizado mediante una práctica conocida como liderazgo transformacional (Economipedia.com, 2019).

Variable de estudio 2: Compromisos de Desempeño. “Son prácticas de la gestión considerados motivadores para establecer la cultura del modelo de gestión por resultados para lo cual el gobierno central establece montos económicos destinados a las unidades descentralizadas de educación, regionales y locales, por el logro adecuado de esos compromisos de desempeños” (MINEDU, 2020).

En este caso las variables son:

Variable independiente: Liderazgo transformacional.

Variable dependiente: Compromisos de desempeño.

Conceptualización de las variables:

Definición operacional.

Variable 1: Liderazgo transformacional. Acciones concretas que los desarrollan las personas para influir en otras a favor del logro de mejores resultados. (Autora)

Variable 2: Compromisos de Desempeño. Conjunto indicador que se deben de lograr en una gestión para medir la capacidad de logro de la institución pública descentralizada del Ministerio de Educación, en nuestro caso, la UGEL Utcubamba. (Autora)

Dimensiones.

Variable1: Liderazgo transformacional: (consideración personalizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional e influencia idealizada).

Variable 2. Compromisos de Desempeño.

Las dimensiones de la variable compromisos de desempeño: (promover resultados educativos en el 2020, gestionar condiciones para el buen inicio del año escolar, enriquecer los procesos de gestión durante el presente año escolar).

Indicadores o metas.

Variable 1. Liderazgo Transformacional.

Variable 2. Compromisos de Desempeño.

Promover resultados educativos en 2020.

Generar condiciones para el inicio del año escolar.

Fortalecer procesos de gestión durante el año escolar.

Ítems: Escala, se utiliza la escala de Likert. Mala, regular, buena y muy buena.

### 3.3. Población y muestra.

#### Población

Para López. "En una investigación, se entiende como población, al número de sujetos, personas, animales u objetos que se disponen a ser estudiados y conocer de ellos algunas características que nos van a permitir mejorar el tema materia de nuestra investigación".

La UGEL Utcubamba tiene un total de 48 trabajadores de planta entre nombrados y contratados.

#### Criterios de Inclusión.

Se incluyen a todos los trabajadores de la UGEL Utcubamba, ser nombrados y contratados.

#### Criterios de Exclusión.

No consignamos ningún tipo de exclusión de la muestra.

La Muestra.

Para Toledo (2016). “Una muestra es una porción significativa de la población en todos los aspectos porque lo representa con las características del todo, por eso también se le llama un subgrupo del universo poblacional”. La muestra es un subconjunto de la población, existen dos tipos de muestra: La Muestra Probabilística y La Muestra no probabilística. Para la presente investigación la muestra utilizada es no probabilística intencional, además la muestra se refiere a la población de la institución investigada pues se ha recogido información de la totalidad de trabajadores de la UGEL Utcubamba.

La muestra es la totalidad de trabajadores de la UGEL Utcubamba.

Unidad de Análisis.

Lo constituye la nómina de empleados de la UGEL Utcubamba durante el año 2020, emitida por la Jefatura de Personal y una copia del CAP institucional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica de la encuesta.

La encuesta es la técnica que se utiliza para efectuar la necesaria obtención y análisis de los datos recopilados.

Instrumento.

Para tal efecto la autora elaborará y aplicará un cuestionario dirigido a los funcionarios, administrativos y trabajadores de la UGEL Utcubamba; el mismo que permitirá obtener datos sobre el estilo de liderazgo que emplea el director y el cumplimiento de los compromisos de gestión institucional.

Por otro lado, las interrogantes, fueron cerradas (interrogantes con sus respectivos ítems o categorías seleccionadas) de fácil aprendizaje y aplicación. La técnica permitirá la obtención de datos de las variables: Liderazgo Transformacional y Compromisos de Desempeño de la UGEL Utcubamba en el año 2020.

En concordancia a los ítems propuestos, se obtuvo una data para procesar los datos obtenidos, lo que permitió conocer los resultados, ser materia de análisis y expuestos.

### 3.5. Procedimientos

En lo que respecta a los procedimientos empleados para el acopio de información, estos fueron distribuidos en tres etapas. Para iniciar, la primera está circunscrita con el diseño y el constructo del medio de investigación, teniendo en cuenta las bases teóricas de la investigación y la consiguiente operacionalización de las respectivas variables. La siguiente fase, corresponde al procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento de investigación, para realimentar y otorgar la consistencia a los ítems según la finalidad del estudio, y, en la última etapa, se realizó los contactos con las personas a medir con la finalidad de ponerse de acuerdo en la fecha y la hora para alcanzar y desarrollar el instrumento. Antes de la ejecución del cuestionario, se informó a los responsables de la UGEL, a quienes se les informó de los propósitos del estudio y los pasos para su aplicación. Se propuso tener en cuenta un espacio para explicar sobre el fin de la misma y sus proyecciones para un mejor clima organizacional y con una convivencia feliz entre los diversos entes corporativos.

Elaboración:

Validación: Expertos.

Se efectuó el proceso de llenado adecuado de los test efectuados, usando el proceso de tabulación en el software Excel 2016, para luego realizar el traslado al programa “Statistical Package of Social Sciences – SPSS 21”, el trabajo a realizar será descriptivo e inferencial. Para mejorar los procesos concluyentes, se usaron las medidas de dispersión (conocida como desviación estándar) y las medidas de tendencia central (mediana) los valores inferiores y superiores.

### 3.6. El análisis de datos.

Para cuantificar la información, se trabajó con el proceso del conteo, la selección, designación y la posterior ubicación de las tablas o cuadros, perfectamente con sus códigos y tabulaciones efectuadas. El proceso de tabulación se efectuó usando un dispositivo electrónico sujeto al trabajo estadístico, para conocer la problemática en lo que respecta a los compromisos de gestión institucional en la UGEL Utcubamba, provincia de Utcubamba, Región Amazonas en el año 2020. En el trabajo del estudio de datos, se usó el Excel y el software estadístico “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS 21).

### 3.7. Aspectos éticos.

A todos los especialistas y jefes de cada área, designados en la muestra se les notifico pertinentemente de los objetivos y la reserva del estudio, para tener de ellos su aprobación estando previamente informado, de manera que puedan participar con total libertad en el proceso de la investigación. De igual manera, actuaron con total uso de razón de las tareas y metodologías empleadas para acopiar la información necesaria. Se consideró la reserva de las conclusiones obtenidas, tan igual que la identidad de las personas que participaron en la investigación. Para efectos de este estudio, se valoraron los siguientes aspectos éticos: Se aplicó un cuestionario a los directivos y personal de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Utcubamba- Región Amazonas, dándoles a conocer que será anónima y que la información obtenida es solo para efectos del trabajo de la investigación.

Desde luego que toda la información obtenida por la evaluadora se mantiene en confidencialidad y se evitará ser expuesto respetando la intimidad de los y las encuestadas, siendo de utilidad solo para fines de la presente investigación. Solo se trabajó con los trabajadores que firmaron el documento de consentimiento informado, y voluntariamente aceptaron participar en el presente trabajo de investigación.

#### IV. RESULTADOS

Validación y fiabilidad de los instrumentos.

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos después de acopiar la información de campo, mediante la aplicación de la encuesta referida a la presente investigación. Estos resultados permiten cumplir con nuestro objetivo general que es Proponer un plan de Liderazgo Transformacional para el logro de los compromisos de desempeño en los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba. Los resultados se presentarán en tablas y gráficos estadísticos y su respectiva interpretación.

**Tabla 1**

*Prueba de Cronbach*

Dimensiones y variable	Dimensión: Propiciar buenos logros educativos en el 2020	Dimensión: Propiciar buenas condiciones para el buen inicio del año escolar	Dimensión: Reforzar los procesos de gestión en el año escolar	Variable: Cumplimiento de los compromisos de desempeño
Alfa de Cronbach	0.791	0.273	0.764	0.809
Número de elementos	5	8	12	48

Fuente: Cuestionario en formulario de google para medir la dimensión de compromisos de desempeño de la UGEL Utcubamba.

Con los resultados obtenidos de la aplicación “del Coeficiente de Alfa de Cronbach (@)”, y al observar que las conclusiones están muy cerca a la unidad (1)- cuanto más próximo este al 1, más consistentes serán los ítems entre si -; se concluye que si existe un buen nivel de confiabilidad en los ítems tomados en cuenta para el instrumento de investigación.

Variable compromisos de desempeño.

**Tabla 2**

*Distribución de los resultados de la variable: Compromiso de desempeño*

Niveles	Propiciar buenos logros educativos en el 2020		Gestionar buenas condiciones para el buen inicio del año escolar		Reforzar los procesos de gestión en el año escolar.	
	f	%	f	%	f	%
Probablemente no	0	0%	0	0%	0	0%
A veces	2	4%	6	13%	8	17%
Probablemente sí	12	25%	13	27%	16	33%
Definitivamente sí	34	71%	29	60%	24	50%

Fuente: Elaboración propia (Cuestionario en formulario de google para medir la dimensión de compromisos de desempeño de la UGEL Utcubamba).

Nota: Observando el resultado del recojo de información en campo, nos indica que efectivamente la institución investigada ha cumplido sus compromisos de desempeño en un regular porcentaje, no siendo un cumplimiento óptimo deseado.

**Tabla 3**

*Niveles de la variable Cumplimiento de los compromisos de desempeño*

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Cumplimiento de los compromisos de desempeño	Malo	0	0%
	Regular	8	17%
	Bueno	40	83%

Fuente: Elaboración propia (Cuestionario en formulario de google para medir la dimensión de compromisos de desempeño de la UGEL Utcubamba).

Nota: En la tabla 1 se observa que en el objetivo cumplimiento de compromisos de desempeño predomina el nivel bueno, lo que quiere decir que los trabajadores cumplen con las metas esperadas, así mismo se evidencia un porcentaje regular que se encuentra en proceso.

**Tabla 4**

*Frecuencia de la D1: Promover resultados educativos en 2020*

Dimension	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Promover resultados educativos en 2020	Bueno	38	79%
	Regular	10	21%
	Malo	0	0%

Fuente: Elaboración propia (Cuestionario en formulario de google para medir la dimensión de compromisos de desempeño de la UGEL Utcubamba).

Nota: En la tabla 2, se observa que esta dimensión ha sido lograda en un buen porcentaje, lo que nos ayuda a deducir que si existe un buen nivel de trabajo del recurso humano que trabaja en el ámbito de la UGEL Utcubamba.

**Tabla 5**

*Frecuencia de la D2: Gestionar condiciones para el buen inicio del año escolar*

Dimension	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Gestionar condiciones para el buen inicio del año escolar	Bueno	41	85%
	Regular	7	15%
	Malo	0	0%

Fuente: Elaboración propia (Cuestionario en formulario de google para medir la dimensión de compromisos de desempeño de la UGEL Utcubamba).

Nota: La dimensión que aparece en la tabla 3 es muy necesaria también, y fue lograda en un apreciable porcentaje, es un trabajo de responsabilidad de los directivos y por deducción se observa que han trabajado adecuadamente, pero falta algunas mejoras para obtener mayores resultados.

**Tabla 6**

*Frecuencia de la D3: reforzar los procesos de gestión durante todo el año escolar*

Dimensión	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Reforzar los procesos de gestión durante todo el año escolar	Bueno	37	77%
	Regular	11	23%
	Malo	0	0%

Fuente: Elaboración propia (Cuestionario en formulario de google para medir la dimensión de compromisos de desempeño de la UGEL Utcubamba).

Nota: Muy probablemente la dimensión que se muestra en la tabla 4, es la que tiene un menor porcentaje de logro, a la vista se observa que no se han dado las acciones pertinentes para reforzar los procesos de gestión durante todo el año, faltó la parte ejecutiva. Es allí donde hay que reforzar para un mejor resultado.

## V. DISCUSIÓN

En una cultura de la Gestión por Resultados impuesta en el aparato del Estado, las políticas de modernización del Estado y reforma de la Gestión Pública, sin duda se exige y por ellos se trabaja, en función al cumplimiento de metas, al logro de objetivos de desempeño, de compromisos de gestión que cada ente del Estado deberá de cumplir para demostrar su calidad y funcionabilidad. En ese sentido la UGEL Utcubamba no es ajena a esta cultura del cumplimiento de compromisos de desempeño.

En el presente capítulo se procederá a discutir en forma minuciosa las conclusiones encontradas en el desarrollo del instrumento denominado: Ficha de Registro “Cumplimiento de los Compromisos de Desempeño”, a una muestra conformada por 48 trabajadores (Directivo, funcionarios y trabajadores tanto nombrados y contratados) de la UGEL Utcubamba, Región Amazonas.

Los resultados, expuestos en el capítulo anterior, están directamente relacionados con los objetivos planteados en el capítulo I y son contrastados con los antecedentes presentados, la problemática de los tipos de liderazgo y las ventajas del liderazgo transformacional, el marco teórico, las teorías que sustentan nuestra investigación, las fortalezas y debilidades encontradas durante el proceso de investigación.

Por último, los resultados a la vista, nos permiten fortalecer la necesidad de plantear un plan de fortalecimiento pensado en el “Liderazgo Transformacional” dirigido a los trabajadores de la UGEL Utcubamba, con el objetivo de elevar considerablemente los indicadores de logro en los compromisos de gestión institucional y superar los actuales niveles encontrados que si bien es cierto son de regulares arriba; aun distan de ser óptimos o excelentes.

El objetivo general de nuestro trabajo a lograr en la presente investigación ha sido redactado de la siguiente manera: Proponer un plan de Liderazgo Transformacional con la finalidad de mejorar los compromisos de desempeño en los trabajadores de la UGEL Utcubamba. Somos conscientes que para lograr la formulación del mencionado Plan es adecuado prestar atención, inicialmente, a una de las variables que componen dicho objetivo y es la variable dependiente relacionada con el cumplimiento de los compromisos de desempeño institucional,

luego nos enfocamos en los niveles de logro de la gestión, ya que la discusión sobre la propuesta (el Plan), lo realizaremos de acuerdo a un objetivo específico del estudio, al final de la discusión de resultados.

El cumplimiento de los compromisos de desempeño es estudiado desde sus tres dimensiones establecidas, que son: impulsar buenos resultados educativos en el año 2020, gestionar buenas condiciones para el inicio del buen año escolar y reforzar las etapas de la gestión durante todo el año escolar.

En relación a impulsar buenos resultados educativos en el 2020, en la tabla N° 2 se observa que 38 de los trabajadores entrevistados que representan un 79% señalan que el cumplimiento de este compromiso de gestión ha sido bueno en el año 2020, otros 10 entrevistados que representan un 21%, señalan que en lo referido a esta dimensión, sólo se llegó a un nivel regular, en total entre un nivel bueno y un nivel regular se llega al 100% de los trabajadores a quienes se les alcanzó el instrumento de recojo de información de campo.

En relación a la dimensión denominada, gerenciar condiciones para el buen inicio del año escolar, podemos observar los resultados de la tabla N° 3 que 41 trabajadores encuestados que representan el 85% de la población materia del presente estudio, indican que el nivel logrado en esta importante dimensión es Bueno y 7 de los trabajadores encuestados que representan un 15% de nuestra muestra de estudio, concluyen que solo se ha logrado un nivel de regular en la generación de las condiciones pertinentes para un buen inicio del año escolar. En total hacen un 100% de la muestra, ninguno concluye que se ha llegado al nivel de malo.

Finalmente, en lo referente a la dimensión llamada reforzar los procesos de gestión durante el año escolar, concluimos que 37 de los encuestados que representan un 77% aseguran que se ha logrado un Buen nivel en la gestión de esta dimensión, mientras que 11 encuestados que representan el 23% de la muestra, señalan que solo un 23% entienden que en esta dimensión se ha logrado un nivel de regularidad, entre ambos niveles se suma un 100% de la muestra, nadie concluye que el nivel obtenido sea malo.

Los resultados obtenidos nos permiten observar que, en todas las tres dimensiones de estudio, ninguno de los encuestados concluye que la gestión de las dimensiones no ha obtenido el nivel de malo, un promedio de 19.7% de la muestra llega a concluir que, en la gestión de los compromisos de gestión, se ha logrado un nivel regular y, un alto porcentaje de nuestra muestra, un aproximado del 80.3% afirman que ha sido bueno el trabajo institucional en las tres dimensiones del “cumplimiento de los compromisos de desempeño”.

Observando los datos finales, podemos establecer que existe un apreciable porcentaje que llega casi al 20% de los trabajadores que indican que el nivel de logro obtenido es regular, desde ya significa un número preocupante; que necesita ser atendida, con diversas acciones de política institucional para elevar más los niveles de logro. Identificando la situación problemática existente, urge la necesidad de plantearnos la formulación de un Plan de mejora articulado e involucrador al interior de la I.E basado en el liderazgo transformacional que ayude a reducir la brecha existente actualmente y como resultados se pueda mejorar los niveles de logro de la gestión en cuanto a los compromisos.

Desde luego que el gran reto para el próximo año, será acortar ese 20% al menos a un 10%, del nivel regular, tenemos que cambiar esos resultados y proponer obtener buenos y auspiciadores resultados. Para ello se trabajará con la metodología de la gestión por resultados.

Los resultados nos llevan a comparar una de las conclusiones de la investigación de Esquivel García, Renier y otros (2018). En la investigación titulada “Liderazgo transformacional en la educación universitaria”, se concluye que los resultados en la gestión de los compromisos de gestión no se están logrando a cabalidad y eso es responsabilidad definitivamente del tipo de liderazgo con el cual se labora, en este caso específico en la UGEL Utcubamba. Los entendidos indican que este tipo de liderazgo debe de estar orientado en los individuos y sus conocimientos, un liderazgo que efectúe las modificaciones en el aspecto humano, priorizando las capacidades de cada uno de los empleados, motivándolos para llegar a cumplir con los indicadores de calidad, elaboración de conocimientos y el importante desarrollo intelectual que urgentemente busca la sociedad.

En conclusión, se observa que el tipo de liderazgo con el que se viene trabajando en la UGEL Utcubamba, no es el apropiado y que por lo tanto necesita aplicarse el Plan de mejora basado en el liderazgo transformacional, el mismo que por su naturaleza involucradora, incluyente, motivadora, etc., a seguridad ayudará a mejorar los niveles de gestión de los compromisos institucionales.

Por lo dicho, el cumplimiento de los compromisos de desempeño de la UGEL Utcubamba, ha alcanzado un alto porcentaje de Buen nivel de logro, pero, sin embargo, aún existe un nivel de regularidad en la gestión por lo que es necesario fortalecer este trabajo con el Plan que sugerimos en esta investigación con la finalidad de alcanzar los esperados niveles óptimos en la gestión de compromisos.

El primer objetivo específico está orientado a Identificar el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba. Por los resultados expuestos se ha determinado que en un (80.3%) de los funcionarios y trabajadores concluyen que ha sido bueno su desempeño y un 19% indican que fue regular la gestión de los compromisos de gestión institucional en la cultura de la gestión pública por resultados.

Al respecto Bendezú, V. en una de sus tesis de la referencia bibliográfica, afirma a manera de conclusión que, “los compromisos de desempeño (CDD) son predeterminados en un 85,0% por la gestión por resultados en la UGEL – en este caso- de la provincia de Chincha, durante el año 2016”.

Al observar los resultados entre las tres dimensiones, se observa que existe una relación de un buen nivel de logro, según las tablas número 2, 3 y 4, nos daremos cuenta que en ellas predominan apreciables porcentajes del 79%, 85% y 77% de buen logro de los compromisos de gestión en la UGEL Utcubamba, y por otro lado a la luz de los resultados observados en las tablas mencionadas; se puede conocer que en las tres no existe indicado porcentaje alguno que indique un nivel malo en el cumplimiento de los compromisos de gestión institucional.

Vale dejar plasmado en este espacio que también existe relación entre los resultados obtenidos y observados en las tablas antes mencionadas que en las tres el nivel regular no excede del 20% en promedio, es a la vista un promedio con cierta relevancia en su cumplimiento. Los resultados coinciden con la conclusión señalada por Rabanal, J (2020), quien señala encuentra que sí “existe correlación alta y

positiva o directa, entre el liderazgo del directivo y el compromiso de gestión escolar”, en otras palabras, se entiende que a un mayor liderazgo se produce una mejor gestión y a un menor nivel de liderazgo, será menor el nivel de la gestión educativa”.

En cuanto a los restantes objetivos específicos tales como: Diseñar el Plan de Liderazgo Transformacional para el logro de los compromisos de desempeño en los trabajadores de la UGEL Utcubamba. Y Validar el Plan de Liderazgo Transformacional para el cumplimiento de los compromisos de desempeño en los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba, es preciso mencionar que los resultados nos otorgan un promedio del 19.7% de trabajadores que indican un resultado regular en la gestión de los compromisos de desempeño; deja abierto el espacio para hacer realidad estos objetivos específicos de la presente investigación.

A demás se debe tener en claro que el instrumento de recojo de información denominado “Ficha de registro”: “Cumplimiento de los compromisos de desempeño” fue validado por tres expertos, no hubo observación alguna ni de fondo ni de forma en relación al cuestionario elaborado, dándose por aceptada dicha validación.

Entendiéndose por lo tanto que dicho instrumento es válido para realizar las mediciones necesarias que establezcan el nivel de logro de los compromisos de desempeño de la UGEL Utcubamba. Realizadas las gestiones y obtenidas las autorizaciones respectivas para la aplicación del instrumento se procedió a aplicar el instrumento en la institución materia del estudio, se aplicó a 48 trabajadores. Indicar que el instrumento alcanzó una fiabilidad de .809 en el alfa de Cronbach realizado en el programa SPSS, dándose por aceptada dicha confiabilidad del instrumento.

Seguidamente se procedió a aplicar el instrumento en la muestra de investigación compuesta por 48 trabajadores de la UGEL Utcubamba.

## VI. CONCLUSIONES

Después de realizada la investigación, y en función a nuestros objetivos que busca conocer el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño de la UGEL Utcubamba; se presentan las siguientes conclusiones:

1. Se observa que en un nivel del 73%, la UGEL Utcubamba cumplió con Promover resultados educativos en el año 2020. Por lo tanto, es bueno valorar el logro que desde luego está en un alto porcentaje, lo que demuestra que, si se trabajó por compromisos de desempeño en la UGEL Utcubamba, pero, falta mejorar con el Plan de acciones para lograr mejores resultados. Desde ya la institución se beneficia económicamente por este logro, obtiene una partida económica para seguir mejorando. Mencionar que este es el menor porcentaje logrado.
2. De igual modo y logrando un Buen nivel con un 85% de logros en lo que respecta a la dimensión Gestionar condiciones para el buen inicio del año escolar. Es el más alto porcentual logrado por esta dimensión en nuestro estudio, necesitamos fortalecer más y disminuir ese 15% faltante para tener un nivel excelente. Igual, al obtener este porcentaje en el cumplimiento del logro en materia de enseñanza; contribuye a la calidad de la UGEL Utcubamba.
3. Finalmente se muestra, un nivel bueno del 77% en la dimensión Reforzar los procesos de gestión en el año escolar en la UGEL Utcubamba. Falta trabajar acciones entre nuestro personal para mejorar ese indicador. Igual, recibe partidas económicas del Ministerio de Economía por los logros obtenido.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Mejorar los niveles de logro respecto al cumplimiento de los compromisos de desempeño de la UGEL Utcubamba- Región Amazonas.
2. Elaborar, sensibilizar, aplicar y evaluar una propuesta de mejora de la gestión en la UGEL Utcubamba- Región Amazonas, consistente en un Plan de Liderazgo Transformacional para el logro de los compromisos de gestión institucional.
3. Validar el Plan de Liderazgo Transformacional para el logro de los compromisos de desempeño en los trabajadores de la UGEL Utcubamba.

## REFERENCIAS

- Aguilar, S (2019). "Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo-Perú".
- Alama Cordova, L. (2021). Compromiso organizacional y desempeño laboral en el contexto del teletrabajo en colaboradores de un contact center, Lima, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73870>
- Alava, G (2016) Artículo. "Efectos del entrenamiento en liderazgo desde la Teoría de Rango Completo. Educación, arte, comunicación. Revista Académica investigativa y cultura. Universidad de Cuenca- Ecuador.
- Arratia, A. (2017) "Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los Evaluados". Chile.
- Álvarez, M. (2001). El liderazgo de la calidad total. Barcelona: Praxis S. A.
- Ardon, D (2016). "Liderazgo transformacional del director y la gestión escolar en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ilaya". Universidad Nacional del Altiplano. Puno-Perú.
- Bass, B y Avolio, B (2016) "Manual para el cuestionario de liderazgo multifactorial". Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Bernal, J. (2000). "Cuestionario sobre liderazgo transformacional. Aportaciones desde una investigación". Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos, Bilbao: Universidad de Deusto.
- Botta, M. (2014) "Tesis, monografías e informes: nuevas normas y técnicas de investigación y redacción". Editorial Biblos. Buenos Aires:
- Bracho, O y García, J (2015). "Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional". TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Universidad Rafael Beloso Chacín- Maracaibo – Venezuela.
- Bueno, D. y Otros (2019). "Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia".

- Castro, C (2015). “Los factores del liderazgo transformacional en la dirección de instituciones educativas particulares de la ciudad de Piura”. Universidad de Piura.
- Castro, J. (2015). “Dimensiones del Liderazgo Transformacional Predominantes en la Directora de la Institución Educativa Privada Federico Villarreal de la Provincia de Talara”. (Tesis de maestría). Universidad de Piura, Perú.
- Cóndor Surichaqui, E. A. (2019). Modelo de liderazgo transformacional de los directores y la gestión de calidad en las Instituciones Educativas de la UGEL - Junín. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion.  
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/975>
- Contraloría General de la República (2016). “Auditoria de Desempeño a la producción, distribución, recepción y promoción del uso de los materiales educativos”.
- Choque Quispe, M. M. (2020). Liderazgo transformacional y gestión administrativa en las instituciones educativas de las redes 11,12 y 13 de la UGEL N°06 del distrito de Ate, 2019.  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3611>
- Cuevas Sumire, E. (2021). Gestión por resultados y nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa N° 3, Lima – 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70398>
- Cruz Galván, Z. (2019). Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27155>
- Cruz, Y y otro (2015). “Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados”. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Delgado, L. (2014). “La función del liderazgo de la dirección escolar: Una competencia transversal”. Universidad de Salamanca.
- Diario Gestión (2016). “¿Para qué sirve el liderazgo transformacional?”  
[www.rpp.pe/amp/campanas/branded/paraque-sirve-el-liderazgo-transformacional](http://www.rpp.pe/amp/campanas/branded/paraque-sirve-el-liderazgo-transformacional).

- Diario Gestión (2015) "liderazgo impacta en 70% en clima organizacional"  
[www.gestion.pe/tendencias/managementempleo/liderazgo-clima-organizacional](http://www.gestion.pe/tendencias/managementempleo/liderazgo-clima-organizacional)
- Díaz, C y Pingo, D (2019). Plan estratégico de desarrollo organizacional basado en Liderazgo Transformacional para promover una eficiente gestión educativa del equipo directivo de la I.E. "Sara A. Bullón" del distrito de Lambayeque – 2014. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Lambayeque-Perú.
- Donayre Ramírez, G. (2018). Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05- SJL-2018. *Universidad César Vallejo*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21167>
- Escalante, N (2018). El liderazgo y su relación con la gestión en la institución educativa de educación básica regular; nivel secundario de Molinopampa de Celendín, durante el año 2014. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Esquivel, R y Otros (2018). "Liderazgo transformacional en la educación universitaria". Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre, Venezuela.
- Fiagá, D. (2018). "Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá". Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá – Colombia.
- Gallo, W y Rodríguez, M. (2018). "Desempeño y Compromiso de Gestión en Docentes de Educación Primaria, en una Institución Educativa Publica-2017". Universidad Católica de Trujillo.
- García Laguna, J. E. (2018). LAS TRANSFERENCIAS ECONÓMICAS POR LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD EJECUTORA 305 EDUCACIÓN UGEL HUAMALÍES EN EL AÑO 2018. *Universidad de Huánuco*. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/1214>
- Guzmán, G. C., Velasco, M. V., Dávila, A. A., y Carrillo, A. A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *ConCiencia Tecnológica*, 60, 6.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>

- Lerma, A (2007). "Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento". Editorial Thompson. México DF.
- Gonzales, E (2018). "Modelo de gestión para el desarrollo del liderazgo transformacional en la gerencia educativa de la institución educativa N° 098 el Gran Chilimasa del Distrito de Aguas Verdes, Tumbes-2016". Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque – Perú.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2015). "Metodología de la Investigación". Editorial McGraw Hill - México.
- Jesús, T (2017). "Desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL N°10 Huaral 2017". Universidad Nacional "José Faustino Sánchez Carrión"- Huacho- Perú.
- Juárez, A (2015). "Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao". Universidad San Ignacio de Loyola. Lima- Perú.
- Leithwood, K y otros (2009). "Liderazgo Distribuido según la Evidencia". Editorial Routledge Press. EEUU.
- Leithwood, K. (2012). "Efectos del liderazgo transformador, una perspectiva global". Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Lerma, A (2016). "Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento". Editorial Thompson. México.
- Loza, E (2015). "Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto". Perú.
- Lussier, R y otro. (2015). "Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades". México.
- Mamani, P (2020). "El liderazgo pedagógico y su relación con el acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas de nivel secundario." Universidad Nacional del Altiplano. Puno-Perú.
- Martínez, Y. (2015). "El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco". Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú.
- Mendoza, I y otros (2014) "Modelamiento Estructural del Compromiso Organizacional, Liderazgo Transformacional y Variables de Resultado en Personal que Labora en Escuelas Públicas de Educación Básica en el Distrito Federal. 53". Universidad Autónoma de México, México D.F

- Mendoza, M y otro (2006). "El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas". Centro de investigaciones económicas de la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Minedu. (2018). *Rm-113-2018-minedu.pdf*.  
<http://www.minedu.gob.pe/cdd/pdf/rm-113-2018-minedu.pdf>
- Ministerio de Educación (2016). Los compromisos de desempeño.
- Monteza-Palacios, M. (2017). "Liderazgo Transformacional y la Percepción Docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria del Distrito de Chiclayo-2016". Universidad de Piura".
- Montiel, C. (2014). "Liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes. Tesis de maestría, Universidad del Zulia, Venezuela".
- Normas APA (American Psychological Association). 2019. "Disponible en internet: <http://normasapa.net/2017-edicion-6/> Consultado 24 octubre 2020".
- Ortiz Reinoso, C. R. (2021). Importancia del liderazgo transformacional en la gestión escolar de la Institución Educativa "José Pardo" de Chalhuanca – Aymaraes—2020. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72982>
- Pachas, y Castañeda. (2020, febrero). *LA GESTIÓN INSTITUCIONAL SEGÚN LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO: 2016-2018, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 03 – LIMA*.  
[http://www.ijrr.com/sites/default/files/issues-pdf/3488\\_0.pdf](http://www.ijrr.com/sites/default/files/issues-pdf/3488_0.pdf)
- Pinto Zapana, S. C. (2021). Liderazgo transformacional y la gestión administrativa en las instituciones educativas de la RED 09 UGEL N° 01 – SJM. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63165>
- Piqueras, C. (2017) Estilos de liderazgo. César piqueras- Goleman.
- Quiliche, W (2017) "Liderazgo transformacional del director y clima organizacional en instituciones educativas de la Red Sayapullo de la provincia Gran Chimú – 2017". Trujillo – Perú.
- Quispe Mendoza, J. M. (2018). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la ugel 05 de

- Lima 2018. *Universidad César Vallejo*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25652>
- Restrepo, J y Otro (2016). "Liderazgo transformacional, satisfacción laboral y desempeño. Una revisión de literatura. Nova Talenta 2014-2015; memorias del seminario de profundización en liderazgo". Bogotá: CRAI - Universidad del Rosario. Bogotá- Colombia.
- Reyes, I (2019). "Estrategias de liderazgo transformacional para mejorar el clima institucional del nivel secundario en la IE N° 2086 Perú-Holanda". Collique, Comas, Lima – 2018". Universidad Nacional "Pedro Ruíz Gallo".
- Rincos, J. (2015). "Relación entre el estilo de liderazgo del director y desempeño docente del valle de Chumbao de la provincia de Andahuaylas". UNMSM, Lima, Perú.
- Rojas, A (2014). "El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana". Universidad de Chile.
- Salas Rengifo, M. E. (2020). Cumplimiento de compromiso de desempeño y gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49261>
- Salvador, E. y otro (2018). "Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente". Universidad Nacional del Altiplano. Puno – Perú.
- Sardon, D (2016). "Liderazgo transformacional del director y la gestión escolar en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Ilave-Puno". Universidad Nacional del Altiplano.
- Sosa, V. (2014) Desempeño Laboral: proceso de estima del rendimiento global del trabajador.
- Soto Rodríguez, F. C. M. (2019). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ONG IDES SICAN - FERREÑAFE 2019*.  
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5990/Soto %20Rodr%C3%ADguez%20Fabiola%20Carmen%20Marleny.pdf?sequence=1](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5990/Soto%20Rodr%C3%ADguez%20Fabiola%20Carmen%20Marleny.pdf?sequence=1)

- Toledo, N. (2016). Población y Muestra. Técnicas de investigación. Cualitativas y Cuantitativas. Universidad de León. México.
- Torres Muñoz, J. (2021a). *Liderazgo de la dirección y nivel de cumplimiento de compromisos de desempeño (CDD) en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Alto Amazonas, Yurimaguas, Loreto—2018*.  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/5267>
- UGEL Utcubamba. [www.UGELutcubamba.gob.pe](http://www.UGELutcubamba.gob.pe)
- Velásquez, L (2014). Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo. Editorial Ideas Propias. España.
- Vilchez Carrillo, I. A., y Yarlaqué Gastelo, J. A. (2019). *La teoría del liderazgo transformacional de Bernard Bass para el liderazgo de directivos y docentes en la Institución Educativa Nacional De Varones” 27 De Diciembre” – Lambayeque*.  
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5796>
- Villa, A. (2019). “Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. Revista de Investigación Educativa”. 37(2), 301-326. Bilbao – España.
- Villacís Tamayo, A. E. (2019). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva del modelo de rango total*.  
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/29271>
- Zerpa, C. y otro (2012). “”. 9 (1) pp. 109-126.

## Anexo 01

### PROPUESTA DE UN PLAN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO DE LA UGEL, UTCUBAMBA.

#### Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	<p>“Es la capacidad que tiene una o varias personas de influir positivamente en las acciones de otros, así como también, quienes con su actitud han motivado el progreso y desarrollo de las personas con las cuales trabajan, lo han hecho a través una práctica conocida como liderazgo transformacional”. (Economipedia.com – 2019)</p>	<p>El liderazgo transformacional se compone de las dimensiones: motivación inspiradora, estímulo intelectual, influencia idealizada y consideración individualizada.</p> <p>Esta variable se evaluará mediante una ficha que constará de 20 ítems</p>	<p>Carisma o influencia Idealizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Da a conocer valores y principales.</li> <li>- Se siente feliz de trabajar con el director.</li> <li>- Desarrolla sentido del deber.</li> <li>- Interés por el grupo y no personal.</li> <li>- Respeto por su actuar.</li> <li>- Considera los aspectos morales y éticos.</li> <li>- Demuestra autoridad y confianza.</li> <li>- Importancia de la misión común.</li> </ul>	<p>Malo Bueno Regular</p>
			<p>Motivación inspiradora</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimismo sobre el futuro.</li> <li>- Habla entusiasmadamente.</li> <li>- Presenta convincente visión.</li> <li>- Expresa confianza.</li> </ul>	
			<p>Estimulación intelectual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nuevas formas de enfocar los problemas.</li> <li>- Diferentes perspectivas para solucionar problemas</li> <li>- Me hace ver problemas de diversos ángulos.</li> <li>- Sugiere nuevas formas de afrontar el trabajo.</li> </ul>	
			<p>Consideración individualizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dedicar tiempo</li> <li>- Trata bien.</li> <li>- Considera</li> <li>- Ayuda</li> </ul>	

## Anexo 02

### PROPUESTA DE UN PLAN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO DE LA UGEL, UTCUBAMBA.

#### Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 2: COMPROMISOS DE DESEMPEÑO.</b>	“Constituyen un mecanismo de financiamiento por desempeño que otorga recursos adicionales a la Unidades Ejecutoras de Educación de los pliegos Gobiernos Regionales, a las Direcciones Regionales de Educación y a las Unidades de Gestión Educativas Locales (UGELes) por el logro de resultados”. Minedu (2018).	Los Compromisos de desempeño son indicadores de cumplimiento de metas y orientadores para una gestión de éxito para las Direcciones Regionales de Educación (DREs) y unidades de gestión educativas locales (UGELes), en el marco del fortalecimiento del modelo de Gestión por Resultados.	<p>Promover resultados educativos en 2020</p> <p>Generar condiciones para el inicio del año escolar</p> <p>Fortalecer procesos de gestión durante el año escolar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar un buen inicio del año escolar.</li> <li>- Distribución oportuna de textos y cuadernos.</li> <li>- Contrato de docentes.</li> <li>- SSHH y aulas aptas para recibir alumnos.</li> <li>- Instalaciones acondicionadas y efectuado el mantenimiento.</li> <li>- Capacitaciones a los docentes.</li> </ul> <p>Desarrollo de habilidades para el personal administrativo.</p>	<p>Definitivamente sí (4)</p> <p>Probablemente sí (3)</p> <p>Indeciso (2)</p> <p>Probablemente no (1)</p>

**Anexo 03:****Instrumentos de recolección de datos****FICHA DE REGISTRO****“CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO” DIRIGIDO A TRABAJADORES Y FUNCIONARIOS DE LA UGEL 301 UTCUBAMBA****Objetivo:**

La presente ficha de registro tiene como objetivo principal determinar la afectividad en el cumplimiento de los compromisos de desempeño en los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba.

**Recomendaciones:**

La aplicación de la ficha de registro será realizar mediante el formulario de google, previo envío del link al correo personal, previa coordinación con los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba.

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) en el número que corresponda, de acuerdo a la sugerencia precedente.

La escala de medición será de la siguiente manera:

Definitivamente si (4)

Probablemente sí (3)

A veces (2)

Probablemente no (1)

**FICHA DE REGISTRO PARA CONOCER EL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO**

Nº	PROMOVER RESULTADOS EDUCATIVOS EN 2020	Escala			
		4	3	2	1
01	“Se impulsa la autorregulación institucional”				
02	“Se establece las metas claras”				
03	“Se observan acciones para la igualdad en el aprendizaje entre niños y niñas”				
04	“Se ejecuta un sistema exigente de evaluación docente enfocado en su mejora”.				
05	“Se logra un buen nivel de autonomía escolar y se promueve la innovación”.				
<b>GENERAR CONDICIONES PARA EL INICIO DEL AÑO ESCOLAR</b>					
06	“Los SSHH de las IIEE se encuentran en buenas condiciones para iniciar el año escolar”				
07	“Los ambientes de las IE están bien seguras y limpias”.				
08	“Se ha efectuado trabajos de señalización y mapa de distribución en caso de riesgos”.				
09	“Las IIEE han sido atendidos con sus textos y cuadernos de trabajo”.				
10	“Las II.EE cuentan con Presupuesto de mantenimiento y acondicionamiento del local escolar”.				

11	“Las IIEE tienen su comité del Banco de Libro”				
12	“Todos los textos y cuadernos de trabajo están correctamente codificados”				
13	“Todas IIEE han sido visitadas por la UGEL para verificar la entrega de materiales educativos”.				
<b>FORTALECER PROCESOS DE GESTIÓN DURANTE EL AÑO ESCOLAR</b>					
14	“Todas las IIEE han recibido material suficiente para atender a su población escolar”.				
15	“Todas las IIEE tienen el Reglamento Interno y sus normas de convivencia”.				
16	“Todas las IIEE tienen ubicado su calendarización en lugar visible”				
17	“Todas las IIEE cuentan con Plan de Gestión de Riesgo”				
18	“Todas las IIEE cuentan con su respectivo Plan de Contingencia”				
19	“Todas las IIEE han desarrollado las buenas prácticas docentes”				
20	“Todas las IIEE han elaborado su Plan de Acción”				
21	“Todas las IIEE cuentan con todos sus docentes antes del inicio del año escolar”.				
22	“Todas las IIEE están efectuando los protocolos en el marco del COVID-19”				
23	“Todas las IIEE han efectuado el proceso de racionalización 2019”				
24	“Todas las IIEE han mantenido su nivel de matriculados del año 2019”				
25	“Todas las IIEE cuentan con el acompañamiento pedagógico”.				
<b>GRACIAS POR TU COLABORACIÓN</b>					

---

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO

## Anexo 04

### FICHA TÉCNICA

1. Nombre del instrumento:

Ficha de registro “Cumplimiento de los Compromisos de Desempeño”

2. Objetivo del instrumento:

La presente ficha de registro tiene como objetivo principal determinar la efectividad en el cumplimiento de los compromisos de desempeño de parte de los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba.

3. Fuente de procedencia del diseño del instrumento:

Víctor Eduardo Bendezú Hernández - Exalumno de la Escuela de Postgrado de la Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.

4. Población objetivo (usuario):

La ficha de registro será aplicada a 48 trabajadores de la UGEL 301 Utcubamba, Región Amazonas.

5. Modo de aplicación:

La aplicación de la ficha de registro será hara mediante el formulario de google, previo envío del link al correo personal, previa coordinación con los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba. Tiempo de duración de 10 minutos aproximadamente.

6. Escala:

Niveles	Definitivamente si	Probablemente si	A veces	Probablemente no
Puntuación	4	3	2	1

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Ficha de Juicio de Experto N° 01

**Título de la tesis:** “Plan de Liderazgo Transformacional Para El Cumplimiento de los compromisos de Desempeño De La UGEL Utcubamba”

Estimado Señor.

Dr.

Agapito Cabanillas Cabanillas.

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta de un Plan Liderazgo Transformacional para el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño de la UGEL Utcubamba cuya autora es la Br. Rosalia Dorely Chàvez Chàvez. En tal sentido recurro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

Datos del Experto:

Nombre: Agapito Cabanillas Cabanillas

DNI. 33586487

Profesión. Docente de educación secundaria.

Último Grado obtenido: Dr. En Currículo y Docencia.

### FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

Marcar con un aspa según su apreciación

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta.			✓
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			✓
03	Coherencia de los componentes de la Propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			✓

04	Coherencia de los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			✓
05	Detalle de las actividades de acción para la implementación de la propuesta.			✓
06	Viabilidad de la implementación de la Propuesta.			✓

Observaciones: \_\_\_\_\_

---

### APRECIACION GENERAL DE LA PROPUESTA DE MODELO

Luego de realizada la revisión del documento titulado Propuesta de un Plan de Liderazgo Transformacional para el Cumplimiento de los Compromisos de Desempeño de la UGEL, Utcubamba; cuya autora es la Br. Rosalia Dorely Chávez Chávez , se otorga la siguiente calificación.

### CALIFICACION DE LA PROPUESTA / MODELO / PLAN.

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		✓

Marcar con un aspa

Nombre del Experto. Agapito Cabanillas Cabanillas

DNI: 33586487

FIRMA.



## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Ficha De Juicio de Experto N° 02

**Título de la tesis:** “Plan de Liderazgo Transformacional Para El Cumplimiento de los compromisos de Desempeño De La UGEL Utcubamba”

Estimado Señor.

Mg.

Efrén Casimiro Rebaza Custodio.

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta de un Plan Liderazgo Transformacional para el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño de la UGEL Utcubamba cuya autora es la Br. Rosalia Dorely Chàvez Chàvez. En tal sentido recurro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

Datos del Experto:

Nombre: Efrén Casimiro Rebaza Custodio.

DNI. 27752622

Profesión. Docente del nivel secundario

Último Grado obtenido: Mg. En Investigación y Educación Superior

### FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

Marcar con un aspa según su apreciación

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta.			✓
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			✓
03	Coherencia de los componentes de la Propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			✓

04	Coherencia de los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			✓
05	Detalle de las actividades de acción para la implementación de la propuesta.			✓
06	Viabilidad de la implementación de la Propuesta.			✓

Observaciones: \_\_\_\_\_

### APRECIACIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA DE MODELO

Luego de realizada la revisión del documento titulado Propuesta de un Plan de Liderazgo Transformacional para el Cumplimiento de los Compromisos de Desempeño de la UGEL, Utcubamba; cuya autora es la Br. Rosalia Dorely Chávez Chávez, se otorga la siguiente calificación.

### CALIFICACIÓN DE LA PROPUESTA / MODELO / PLAN.

Inadecuada.	Medianamente adecuada.	Adecuada.
		✓

Marcar con un aspa

Nombre del Experto. Efren Casimiro Rebaza Custodio.  
DNI: 27752622

FIRMA.



**Mg. Efren Casimiro Rebaza Custodio.**  
DNI N° 27752622

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Ficha De Juicio de Experto N° 03

**Título de la tesis:** “Plan de Liderazgo Transformacional Para El Cumplimiento de los compromisos de Desempeño De La UGEL Utcubamba”

Estimado Señor.

Dr.

Anibal Mejía Benavides

Reciba saludo cordial y al mismo tiempo le informo que se requiere realizar una VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO a la Propuesta de un Plan Liderazgo Transformacional para el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño de la UGEL Utcubamba cuya autora es la Br. Rosalia Dorely Chàvez Chàvez. En tal sentido recurro a usted para solicitar dicha Validación. (En Anexo se adjunta la Propuesta).

Datos del Experto:

Nombre: Anibal Mejía Benavides

Profesión. Docente de la Universidad Nacional de Tumbes

Último Grado obtenido: Dr. En Administración de la Educación.

### FICHA DE JUICIO DE EXPERTO.

Marcar con un aspa según su apreciación

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada. (Se debe cambiar, requiere cambios sustanciales)	Medianamente adecuada. (Se debe mejorar)	Adecuada.
01	Estructura general de la Propuesta.			✓
02	Marco teórico y antecedentes que sustenta la propuesta general.			✓
03	Coherencia de los componentes de la Propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en estudio.			✓
04	Coherencia de los componentes de la Propuesta con los objetivos de la investigación.			✓
05	Detalle de las actividades de acción para la implementación de la propuesta.			✓

06	Viabilidad de la implementación de la Propuesta.			✓
----	--	--	--	---

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

### APRECIACIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA DE MODELO

Luego de realizada la revisión del documento titulado Propuesta de un Plan de Liderazgo Transformacional para el Cumplimiento de los Compromisos de Desempeño de la UGEL, Utcubamba; cuya autora es la Br. Rosalia Dorely Chávez Chávez, se otorga la siguiente calificación.

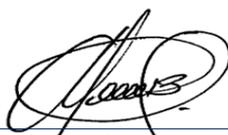
### CALIFICACIÓN DE LA PROPUESTA / MODELO / PLAN.

Inadecuada	Medianamente adecuada	Adecuada.
		✓

Marcar con un aspa

Nombre del Experto. Anibal Mejía Benavides.

FIRMA.



Dr. Anibal Mejía Benavides  
 Universidad Nacional de Tumbes  
 Facultad de Ciencias Sociales

## TITULO:

### “PLAN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO DE LA UGEL UTCUBAMBA”

#### I.DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Denominación : Plan de Liderazgo Transformacional  
1.2. Responsable : Rosalia Dorely Chávez Chávez  
1.3. Duración de la propuesta : 08 sesiones.  
1.4. Beneficiarios : Funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba.

Total de trabajadores de la UGEL Utcubamba	
Varones	72
Mujeres	48
Total	120

Condición laboral	
Nombrados	25
Contratados	79
Designados	8
Encargados	8
Total	120

#### II. INTRODUCCIÓN

El plan de Liderazgo Transformacional ha sido elaborado teniendo en cuenta los resultados de la aplicación del instrumento de evaluación para lograr el cumplimiento óptimo de los compromisos de desempeño en los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba. Dicho plan está estructurado en base a las dimensiones que busca mejorar los resultados en la gestión y administración de los recursos de la entidad educativa.

### III. OBJETIVOS.

#### 3.1. Objetivo general

Fortalecer el liderazgo transformacional en los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba, para el logro óptimo de los compromisos de desempeño.

#### 3.2. Objetivos Específicos

- Propiciar estrategias para formar líderes efectivos que ayuden al fortalecimiento del talento humano.
- Propiciar e incentivar el trabajo en equipo para el logro de objetivos institucionales.
- Crear y mejorar los canales de comunicación para brindar un clima de confianza, objetividad y calidad en el rendimiento y desempeño.

### IV. JUSTIFICACIÓN.

El plan de Liderazgo Transformacional, ha sido elaborado para lograr el cumplimiento óptimo y pertinente de los compromisos de desempeño, haciendo que los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba, se sientan más identificados y comprometidos con la institución, mejorando la comunicación entre todas las áreas y sobre todo que se note el trabajo en equipo. Como se sabe que la falta de un liderazgo en una organización, perjudica el rendimiento de la misma, afectando el clima organizacional y la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.

Con la propuesta del plan de Liderazgo Transformacional, se pretende contribuir a la solución de un problema, sobre la falta de compromiso que tienen algunos trabajadores para el cumplimiento de las metas institucionales, observado en la UGEL Utcubamba en donde no solo se va a beneficiar a los funcionarios y trabajadores de la sede, sino a toda la población en general que corresponde a la jurisdicción, como sabemos la falta de un líder transformador genera que las metas trazadas se retrasen o simplemente no se cumplan.

Es así que este plan está elaborado teniendo en cuenta tres dimensiones que son: Promover resultados educativos en el 2020, Generar condiciones para el inicio del año Escolar y Fortalecer procesos de gestión durante el año escolar, es por ello que para poder llevar a cabo dicho plan es que propongo el

desarrollo sesiones las misma que han sido elaboradas teniendo en cuenta los procesos tanto pedagógicos como los procesos didácticos, para fortalecer el compromiso institucional y lograr un trabajo eficiente y coordinado entre todas sus áreas administrativas y de gestión.

## V. ESTRATEGIAS

En el Plan de Liderazgo Transformacional se diseñó 08 sesiones, las mismas que han sido elaboradas teniendo en cuenta las dimensiones de la variable compromisos de desempeño, cuya finalidad es brindar espacios de socialización para formar líderes efectivos que ayuden al fortalecimiento del talento humano, sensibilizar a los trabajadores sobre el trabajo en equipo, mejorar los canales de comunicación para brindar un clima de confianza, objetividad y calidad en el rendimiento y desempeño.

Es así también que, dentro del plan, se llevará a cabo capacitación a través de talleres sobre liderazgo transformacional por expertos en el tema. Realizar mesas de trabajo donde se genere espacios para interactuar y concertar las decisiones que inciden en la buena marcha institucional encaminados a una sola meta en común.

## VI. MARCO TEÓRICO

El Liderazgo Transformacional es quien motiva e inspira al trabajador a ejecutar sus obligaciones con resultados de grandes cambios en las agrupaciones, las organizaciones y la sociedad.

Como nos menciona la Teoría del Rango total de Bass (1985), esta determina el liderazgo “desde la proporción que aplica a sus subordinados en el uso del poder, produciendo efectos en las expectativas de rendimiento y nivel de aspiración”. Así, indica que hay un liderazgo transaccional y transformacional.

El liderazgo es conceptualizado como cualidad de las interacciones que se establece con los dirigidos. Es así que se puede identificar las dimensiones del liderazgo transformacional, según Bass (1985, citado por Bernal, 2000) En este trabajo, se menciona que el líder transformacional se

distingue por cuatro dimensiones fundamentales, las cuales se relacionan con la labor que desempeña el trabajador de educación.

“La consideración individualizada”, que trata de cómo el mentor satisface las necesidades e intereses personales de cada seguidor, obrando como maestro o mentor. “El líder es empático y otorga apoyo, comunicación horizontal, los escucha atentamente, los respeta, asigna retos como una oportunidad de desarrollo, y los monitorea si necesitan apoyo, realiza actividades de supervisión y preparatorias individuales para cada maestro”.

También se menciona a la estimulación intelectual, espacio en donde el líder “motiva a sus seguidores, incita y promueve la creatividad e innovación y deja que las personas piensen de forma autónoma”. “Para un líder, las situaciones que se dan de manera inesperadas son vistas como oportunidades para generar aprendizajes”.

Además, entre sus dimensiones encontramos a la “motivación inspiracional”, precisamente, es aquí donde el “líder crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores, motiva e inspira a su equipo informando de lo que es necesario realizar, además los estimula para la ejecución de su labor. Les desafían con estándares altos, les comunican altas expectativas y aumentan el espíritu de trabajo en equipo. Son entusiastas y optimistas lo cual es transmitido también a su personal”.

Finalmente se hace mención de la “influencia idealizada”, que “se refiere principalmente a un líder que tiene la capacidad de recibir la admiración de sus seguidores y realizar estos ideales; Será un modelo ideal con gran poder simbólico y gran moralidad”. Al mismo tiempo, se considera como “un modelo, porque se distingue rápidamente del otro por su personalidad y sus capacidades únicas para crear interés, enviar confianza y respeto”.

A todo lo anterior, se hace referencia a los indicadores del liderazgo transformacional, según sus dimensiones ya descritas: “Motivación inspiradora tiene como indicadores lo siguiente (optimismo en actividades y Decisiones para el bienestar)”, “Estimulación intelectual tiene como indicadores (Ideas innovadoras, Desarrollo de creatividad y Manejo de situaciones)”, “Influencia

idealizada tiene como indicadores (sentido del humor, Manejo emocional y Tolerancia en la adversidad, consideración individualizada y el desarrollo personal. Manejo empático y Claridad en sus propuestas)”.

Como Características principales del líder transformacional, cito a Mendoza y Ortiz (2010) quién refiere “que el líder transformacional se identifica por la capacidad y habilidad para producir valiosos cambios en las personas. Tiene la capacidad de generar los cambios en la visión, la estrategia y la cultura de la organización y también de motivar la creatividad e innovación en los servicios que se otorgan”.

En resumen, el líder transformacional tiene esa capacidad intrínseca de ser “la locomotora” que conduce por el camino del progreso, del cambio y desarrollo a sus seguidores contando para ello con habilidades y capacidades innatas que lo hacen un ser muy especial.

## VII. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Dimensión	Nº de sesiones	Título de la sesión	Tiempo
Promover resultados educativos en el 2020	1	Diagnóstico Situacional.	150 minutos
	2	Reunión con grupos primarios.	140 minutos
Generar condiciones para el inicio del año Escolar.	3	Escuela de líderes.	120 minutos
	4	Planificar las acciones y las responsabilidades.	110 minutos
	5	Fortalecimiento de los equipos de trabajo.	120 minutos
Fortalecer procesos de gestión durante el año escolar.	6	Cine talleres.	120 minutos
	7	Plan Individual de Desarrollo.	120 minutos
	8	Gestión institucional.	120 minutos

## Anexo 05

### Autorización del Desarrollo de la Investigación



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

## CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Visto el EXPEDIENTE N° 14009-2020, presentado en mesa de partes virtual por la alumna **ROSALIA DORELY CHAVEZ CHAVEZ** estudiante del Programa de Post Grado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo en la mención de Psicología Educativa, donde explica que, para obtener el Grado Académico de Maestría, debe elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica. Desarrollando la Tesis titulada "Liderazgo Transformacional Para el Cumplimiento de los Compromisos de Desempeño de los Funcionarios y Trabajadores de la UGEL Utcubamba". Para lo cual;

### SE AUTORIZA:

- ✓ A la estudiante ROSALIA DORELY CHAVEZ CHAVEZ ejecutar la aplicación de instrumentos de investigación a los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba.

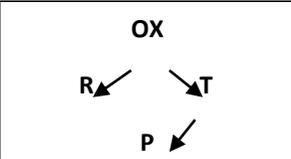
Se le expide la presente a solicitud de la parte interesada, en honor a la verdad, para los fines que estime pertinentes.

Bagua Grande, 28 de noviembre del 2020.



  
Dr. Isidias Chávez Cardozo  
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL  
UGEL UTCUBAMBA

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**“PLAN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO DE LA UGEL**  
**UTCUBAMBA”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>Bajo nivel de compromiso para el cumplimiento de los compromisos de desempeño en los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba 2020.</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>P.E. 1 Nivel de desconocimiento sobre el liderazgo transformacional antes de la aplicación del test (pre test).</p> <p>P.E. 2 Falta de un Plan de Liderazgo Transformacional, mejorará el cumplimiento de los compromisos de desempeño en los trabajadores de la UGEL Utcubamba.</p> <p>P.E. 3 Cuál es el nivel de conocimiento de liderazgo transformacional después de la aplicación del Plan de Acción.</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Proponer un plan de Liderazgo Transformacional para el cumplimiento de los compromisos de desempeño en los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>O.E.1 Identificar el nivel de liderazgo transformacional en los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba.</p> <p>O.E.2 Diseñar el Plan de Liderazgo Transformacional para el cumplimiento de los compromisos de desempeño de los funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba.</p> <p>O.E.3 Validar el Plan de Liderazgo Transformacional para el buen logro de los compromisos de desempeño del Directivo, funcionarios y trabajadores de la UGEL Utcubamba.</p>	<p><b>VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b></p> <p>Definición operacional: “El liderazgo transformacional se evaluará en las dimensiones: motivación inspiradora, estímulo intelectual, influencia idealizada y consideración individualizada. Esta variable se evaluará mediante un Cuestionario que constará de 20 ítems”.</p> <p><b>VARIABLE 2: COMPROMISOS DE DESEMPEÑO</b></p> <p>Definición operacional: “Los Compromisos de desempeño son una herramienta de ayuda a los directivos de las DREs y UGELes para mejorar los niveles de atención y cumplimiento de metas. Esta herramienta recoge información referida a los niveles de logro de los compromisos de desempeño de los recursos humanos de la dependencia descentralizada del sector educación”.</p>	<p>Enfoque: Inductivo</p> <p>Tipo de investigación: Básico, no experimental</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva- Propositiva.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     OX[OX] --&gt; R[R]     OX --&gt; T[T]     R --&gt; P[P]     T --&gt; P     </pre> </div> <p>Donde: R : Realidad observada OX: Análisis variable Liderazgo Transformacional P: Propuesta de cumplimiento de compromisos de desempeño T: Información teórica sobre las variables.</p> <p>Población: 120 trabajadores entre nombrados y contratados de la UGEL- Utcubamba.</p> <p>Muestra: 48 trabajadores</p> <p>Por ser una población pequeña, se trabajará con la misma población. 48 personas.</p>	<p>Ficha de registro</p> <p>Compromisos de desempeño</p>