



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Desarrollo organizacional y su relación con el cumplimiento de
los compromisos de desempeño en la UGEL N° 13 Yauyos, 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Yataco Chacaliaza, Mery Luz (orcid.gob/0000-0003-4522-6567)

ASESOR:

Mg. Fabian Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis hijos, a mi esposo y a mi madre, que en todo momento me brindaron su ayuda para culminar con éxito mis estudios. Gracias.

Agradecimiento

A Dios que guía mi camino y por su amor infinito.

Al Dr. Lenin Enrique Fabián Rojas, por ser un apoyo constante en el desarrollo de mis capacidades en la investigación

A los trabajadores de la Ugel N°13 Yauyos, por apoyarme con la información para el trabajo de investigación.

La autora.

Índice de Contenidos

| | |
|--|-------|
| Carátula | i. |
| Dedicatoria..... | ii. |
| Agradecimiento | iii. |
| Índice de Contenidos..... | iv. |
| Índice de Tablas..... | v. |
| Índice de Gráficos y Figuras | vi. |
| Resumen | vii. |
| Abstract..... | viii. |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 27 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 27 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 29 |
| 3.3. Población, muestra , muestreo, unidad de análisis | 29 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos. | 30 |
| 3.5. Procedimientos | 31 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 31 |
| 3.7. Aspectos éticos | 32 |
| IV. RESULTADOS..... | 33 |
| V. DISCUSIÓN | 48 |
| VI. CONCLUSIONES | 50 |
| VII. RECOMENDACIONES | 51 |
| REFERENCIAS | 52 |
| ANEXOS | 59 |

Índice de Tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Compromisos de desempeño..... | 22 |
| Tabla 2 | Población de estudio..... | 29 |
| Tabla 3 | Consistencia interna del instrumento que mida la variable 1..... | 30 |
| Tabla 4 | Consistencia interna del instrumento que mide la variable 2..... | 30 |
| Tabla 5 | Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman..... | 31 |
| Tabla 6 | Desarrollo Organizacional..... | 32 |
| Tabla 7 | Organización del trabajo..... | 33 |
| Tabla 8 | Metas y estrategias de la organización..... | 33 |
| Tabla 9 | Competencia profesional..... | 34 |
| Tabla 10 | Compromiso de desempeño..... | 35 |
| Tabla 11 | Resultado de dimensión proceso..... | 36 |
| Tabla 12 | Resultado de dimensión producto..... | 37 |
| Tabla 13 | Resultado de dimensión resultado..... | 38 |
| Tabla 14 | Tabla de contingencia entre desarrollo organizacional y compromiso de desempeño..... | 39 |
| Tabla 15 | Tabla de contingencia entre desarrollo organizacional y la dimensión proceso..... | 40 |
| Tabla 16 | Tabla de contingencia entre desarrollo organizacional y la dimensión Producto..... | 41 |
| Tabla 17 | Tabla de contingencia entre desarrollo organizacional y la dimensión Resultado..... | 42 |
| Tabla 18 | Prueba de normalidad para una muestra..... | 43 |
| Tabla 19 | Coeficiente de correlación de Rho de Spearman del desarrollo organizacional y compromiso de desempeño..... | 43 |
| Tabla 20 | Coeficiente de correlación de Spearman del Desarrollo organizacional y la dimensión proceso..... | 44 |

Tabla 21 Coeficiente de correlación de Spearman del compromiso del desarrollo organizacional y la dimensión producto 45

Tabla 22 Coeficiente de correlación de Spearman del desarrollo organizacional y dimensión resultado 46

Índice de Gráficos y Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Alcance correlacional | 28 |
| Figura 2 Grafica de barras de los niveles para la variable desarrollo organizacional..... | 32 |
| Figura 3 Grafica de barras de los niveles para la dimensión organización del trabajo..... | 33 |
| Figura 4 Grafica de barras de los niveles para la dimensión metas y estrategias de la organización | 34 |
| Figura 5 Grafica de barras de los niveles para la dimensión competencia profesional | 35 |
| Figura 6 Grafica de barras de los niveles para la variable compromiso de desempeño | 36 |
| Figura 7 Grafica de barras de los niveles para la dimensión proceso..... | 37 |
| Figura 8 Grafica de barras de los niveles para la dimensión producto..... | 37 |
| Figura 9 Grafica de barras de los niveles para la dimensión resultado | 38 |
| Figura 10 Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel desarrollo organizacional y el compromiso de desempeño | 39 |
| Figura 11 Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel desarrollo organizacional y la dimensión proceso | 40 |
| Figura 12 Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel desarrollo organizacional y la dimensión Producto | 41 |
| Figura 13 Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel desarrollo organizacional y la dimensión Resultado..... | 42 |

Resumen

El estudio realizado “Desarrollo Organizacional y su Relación con el Cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en la Ugel N°13-Yauyos” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el desarrollo organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 13 Yauyos y el cumplimiento de los compromisos de desempeño. El estudio se realizó teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo y correlacional de diseño no experimental con corte transversal; la población estuvo conformada por 74 servidores de la UGEL 13 Yauyos, los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron sometidos a pruebas de validez y fiabilidad. Se utilizó la prueba estadístico Rho de Spearman lo cual determinó la existencia una correlación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de 0.312 lo cual indicó una correlación moderada y $\text{sig} = 0.007 < 0.05$, es decir a un mejor nivel de desarrollo organizacional habrá un logro de los compromisos de desempeño. Los resultados obtenidos muestran haber una relación significativa directa entre el desarrollo organizacional de los trabajadores de la Ugel 13-Yauyos y el logro del compromiso de desempeño, coincidiendo con los trabajos realizados por Ramos, (2005), Sepúlveda, (2015), Meléndez, (2015) De la Puente, (2017), Escudero et al., (2014) y Catalán (2016).

Palabras clave: Desarrollo Organizacional, Compromisos de desempeño, Liderazgo, Competencia Organizacional.

Abstract

The objective of the study "Organizational Development and its Relationship with the Fulfillment of Performance Commitments in Ugel N°13-Yauyos" was to determine the relationship between the organizational development of the workers of the Local Educational Management Unit 13 Yauyos and the fulfillment of performance commitments. The study was conducted taking into account the quantitative approach, with a descriptive and correlational level of non-experimental design with cross-sectional cut; the population consisted of 74 servers of the UGEL 13 Yauyos, the instruments used for data collection were subjected to validity and reliability tests. Spearman's Rho statistical test was used, which determined the existence of a positive and significant correlation between the variables, with a coefficient of 0.312, which indicated a moderate correlation and $\text{sig} = 0.007 < 0.05$, that is, the higher the level of organizational development, the higher the achievement of performance commitments. The results obtained show to have a direct significant relationship between the organizational development of the workers of Ugel 13-Yauyos and the achievement of performance commitment, coinciding with the works carried out by Ramos, (2005), Sepúlveda, (2015), Melendez, (2015) De la Puente, (2017), Escudero et al., (2014) and Catalán (2016).

Keywords: Organizational Development, Performance Commitments, Leadership, Organizational Competence.

I. INTRODUCCIÓN

Es necesario dar a conocer la tesis Desarrollo Organizacional y su relación con los Compromisos de Desempeño en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 13 Yauyos, para poder evidenciar y probar la correspondencia efectiva en el Desarrollo Organizacional de los trabajadores y la realización de los compromisos de desempeño, utilizando un instrumento que permita medir que nivel de relación hay entre ambas variables.

Cuando nos referimos a desarrollo organizacional de una institución hablamos de las relaciones que se debe evidenciar entre los integrantes de una institución u organización, para Pardo y Díaz (2014) establece que: : el máximo reto es posibilitar o generar cambios destinados a desarrollar las facultades y potencialidades en el nivel organizacional, en una sociedad que demanda profesionales competentes, liderazgo profesional y que las dimensiones que se deben de promover es la organización del trabajo con metas y estrategias claras en las que se demuestren las competencias profesionales obtenidas.

Reforzando la idea planteada Tran y Tian (2013), argumentan sobre la estructura organizacional como la arquitectura de la competencia empresarial, el liderazgo, el talento, las relaciones funcionales y la disposición. El sistema educativo desde algunos años se viene trabajando en el cambio de diseños curriculares con muchas competencias, capacidades e innumerables indicadores de logro que en el año escolar no se podían concretizar.

Los resultados mostrados en las pruebas realizadas internacionalmente (PISA) se evidencian el trabajo realizado en las escuelas por lo cual es necesario trabajar con la comunidad educativa para mejorar los resultados es por ello que a las Unidades de Gestión Educativa Local (Ugel) se provee de recursos a través de los logros de compromisos de desempeño para revertir en mejora de los resultados en las escuelas (Cueva Valdivia, 2020).

En nuestro país cuando hablamos de los logros de los estudiantes y la estructura educativa que presenta cada nivel educativo sea inicial, primaria o secundario encontramos unos resultados muy desalentadores esto evidenciado en las pruebas estandarizadas como el de PISA (Moscoso-Paucarchuco et al., 2021).

En el ámbito del logro de resultados el Perú se ubica en los últimos de la lista de evaluados, gran preocupación se genera a raíz de los resultados, muchas intervenciones, estudios y estrategias se plantearon para mejorar estos resultados, uno de ellos fue el compromiso asumido en la reunión de países Iberoamericanos por los representantes del sector educación, en la convención del país centroamericanos El Salvador en cuyo compromiso se recogen las estrategias propuestas por los diversos actores y agentes encargados del diseño y estructuración del sistema educativo peruano (Quintana, 2018).

Yauyos, distrito de Lima no es ajeno a esta realidad, cuenta con 33 distritos, con mil alumnos distribuidos en los diferentes niveles de la EBR, perteneciente a la jurisdicción de la UGEL N°13 YAUYOS, cuenta con una población de 74 servidores, que atienden a pesar de una accidentada ubicación geográfica, donde se tiene como función asegurar que los estudiantes desarrollen sus competencias de acuerdo al marco curricular.

En el ámbito del ofrecimiento de la OEI “Los lineamientos educativos propuestos para que logren los estudiantes”, demandando una iniciativa de trabajo por parte del MINEDU (Ministerio de educación) cuya finalidad es establecer los acuerdos con la sociedad respecto a los estándares nacionales y a los objetivos educativos al 2021, con la participación y compromiso de los gobiernos regionales (Agencia de Calidad en Educación, 2016).

Para lograr lo propuesto se han realizado alianzas con el Minedu, C.N.E y con el patrocinio O.E.I., para el cual se ha formado un comité de cogestión cuyos objetivos son los de desarrollar y articular un modelo que permita hacer un seguimiento a los lineamientos planteados en el PEN al 2021. Para el cumplimiento de los Lineamientos Educativos formulados al 2021, los aliados más cercanos a los docentes y estudiantes son las Unidades de Gestión Educativa Locales, cuya ubicación geográfica están distribuidas en todo el país, por su estructura orgánica están conformados por jefaturas alineados a un manual de funciones que permiten el desarrollo organizacional en la institución y el logro de metas o compromisos asumidos en cada año lectivo.

La UGEL, en cada lugar donde se encuentra tiene que asegurar el cumplimiento de los objetivos del marco curricular, garantizando una educación para todos en su jurisdicción, a partir del 2014 la Unidad de Funcionamiento de Desempeño (UFD) dependiente de la oficinas internas, a raíz de lo observado se propone la necesidad de asignar a las Ugeles recursos adicionales como incentivos por alcanzar determinados indicadores educativos, con la intención de promocionar una gestión por resultados en el ámbito educativo.

El objetivo de los Compromisos de Desempeño es lograr un mejor desempeño de la UGEL en relación a su gestión para ofrecer mejores servicios educativos de forma oportuna y de calidad. Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Establecer los requisitos previos al inicio del curso académico.
- Mejorar y aligerar la administración educativa en el presente el año escolar.
- Acelerar la consecución de los principales objetivos de gestión.

Cabe precisar para la realización de los pactos de Desempeño es necesario que la entidad de gestión local tenga una administración basada en una organización de trabajo, con metas y estrategias de organización teniendo en cuenta las competencias de sus trabajadores, generando buenas prácticas de gestión. Sin duda es necesario abordar el desarrollo organizacional de la Ugel para la consecución de los compromisos de ejercicio o desempeño, ya que en cada área están involucrados al logro de la visión institucional.

II. MARCO TEÓRICO

Enseguida se expondrán los estudios a nivel internacional que respaldan el tema de investigación.

Ramos (2005), en su trabajo de investigación muestra el nexo que se encuentra entre ambas variables, en su búsqueda utilizó una muestra de las escuelas, en sus resultados dio a conocer que entre ambas variables hay una relación directa alta, mientras que en el compromiso se percibe una escala media y el desempeño a una escala regular, siendo este trabajo un antecedente para mi investigación.

En el trabajo de investigación, presentado por Rentería y Quintero (2020), se puede concluir que el docente en el aula ante el intercambio social deberá asumir un rol de mediador, como lo señala en la tesis en mención. Esta propuesta ha sido planteada específica y particularmente para cada conclusión de los resultados alcanzados al emplear los instrumentos a los agentes educativos. El director y docentes administrativos, deben ser quienes ejerzan el liderazgo para proponer las actividades educativas de forma colegiada, se propone también que es indispensable realizar el acompañamiento en la etapa inicial cuando se transita en un periodo de cambio. Además, se concluye que debe haber una alta exigencia para los acompañados en su preparación personal y profesional, tesis que muestra las relaciones que debe haber en una institución educativa para conseguir los objetivos comunes.

Sepúlveda (2015), en su tesis concluye que entre variables hay una dependencia una de la otra, manifestando que los resultados positivos en las organizaciones se visualizan cuando hay un buen clima hay un mayor compromiso hacia la organización.

Melendez (2015), en su trabajo de investigación concluye que: en los aspectos considerados en las variables de investigación se correlaciona de forma positiva, observándose mayor desempeño de los equipos de trabajo cuando son conscientes de su convivencia, evidenciándose en la atención que brindan a los usuarios. Trabajo que se relaciona con mi investigación por la finalidad que se quiso demostrar: la relación que hay entre el grupo humano y su desempeño.

Monascal (2010), en su tesis puntualiza en sus resultados que los integrantes de la institución no demuestran conocimiento de sus competencias profesionales por lo que se no se puede evidenciar una buena relación.

Escudero et al. (2014), la tesis en mención buscó determinar la relación entre dos variables. Es un trabajo cuyo diseño es no experimental de nivel correlacional, en donde considero como un total de universo a 190 cooperantes, de los cuales se lograron extraer a 126 colaboradores que finalmente fueron la muestra. Finalmente, se llegó a la conclusión que la resistencia al cambio se encuentra inversamente proporcional a desarrollo organizacional, asimismo se propone como mejorar la relación y condiciones se favorecen entre la variable dependiente y la independiente.

Catalán (2016), En su publicación demuestra: la relación entre sus dos variables; gestión de la institución y la variable resistencia hacia sus labores tomo como universo a 39 trabajadores que laboraban en el periodo de reparación, pertenecientes a una edad promedio entre 17 a 65 años. Para la recojo de información se efectuó mediante un instrumento con escalamiento de Likert. El resultado obtenido muestra la relación entre los factores predominantes que muestra la investigación.

Acto seguido se logró presentar los estudios del contexto nacional que respaldan a la investigación realizado:

De la Puente (2017), se presentó con el motivo de ver la escala de concordancia entre los compromisos organizacionales y la motivación del logro de los 108 servidores del Municipio de Trujillo, en su trabajo se utilizó la metodología no experimental- transversal, en sus resultados logrados muestran una correlación positiva débil pero significativa, de tal forma se evidencia un nivel medio de compromiso organizacional.

Valcárcel y Arriaga (2016), el objetivo declarado del artículo era ilustrar la conexión entre ambos factores. La investigación se realizó con una muestra de 27 personas (entre ellas 5 directivos, 20 profesores y 2 administradores), utilizando un diseño descriptivo y no experimental con un enfoque transversal- correlacional; los resultados mostraron que todos los empleados encuestados estaban de acuerdo en que la planificación estratégica es beneficiosa para su trabajo, pero que es necesario abordarla de forma proactiva en todos los niveles.

Vera et al. (2016), en su trabajo de maestría consideró a 28 trabajadores de la Escuela de Posgrado Neumann Business School, con una metodología de nivel descriptivo y cuyo diseño seleccionado no experimental, obteniendo por conclusión que la entidad realiza actividades variadas en favor de la comunidad como responsabilidad social, aportando de esta forma al fortalecimiento del desarrollo organizacional en su entidad. Como organización que cumple una responsabilidad social está en una constante mejora de su clima y de la comunicación oportuna de sus hallazgos.

A continuación, se presentan las Teorías relacionadas al tema tienen que ver con las variables de la investigación, tanto desarrollo organizacional como los compromisos de desempeño.

Kumar (2011), define a la variable como un concepto que se puede medir por lo tanto es capaz de asumir diferentes valores.

La definición de la Variable 1: Desarrollo Organizacional, según Segredo (2016), sostiene que el desarrollo organizativo (DO) se fundó en 1962 como un sofisticado conjunto de creencias en torno a las personas, su organización y el medio en el que se desarrollan, con el propósito de obtener un mayor desarrollo y crecimiento de acuerdo con su potencial. Asimismo, alegó que el DO se centra en el individuo antes que en la misma estructura de la organización.

Rodríguez (2019), dice que en el D.O. cada integrante es parte de un sistema y que deben de estar interrelacionados entre si, y que debe tenerse en cuenta sus valores como un potencial para su crecimiento, lo importante es resaltar la retroalimentación a cada integrante para ayudarlo a tomar decisiones.

Guadalupe et al. (2019), manifiesta que la finalidad del DO, son las relaciones interpersonales en una entidad, ayudándoles a reconocer sus dificultades que obstaculizan la eficiencia de todo el equipo de trabajo.

Meza et al. (2019), manifiesta que el DO es un proceso organizado, que tiene como amplitud a toda la organización desde el directorio hasta el último integrante de la misma, con la finalidad de incrementar la efectividad, teniendo en cuenta los comportamientos de sus integrantes.

Abu et al. (2009), sostuvo que la estrategia de gestión está vinculada con el cambio constante y que este a su vez no es imponente sino es natural, y que esta estrategia depende de la autonomía los equipos multidisciplinares.

Gil (2017), define el DO, a los procedimientos que realiza la entidad para valorar, las creencias, las manifestaciones de conductas, las actitudes y valores que muestran las personas como una estrategia para mejorar el desempeño dentro de la organización.

Dado que el nivel de rendimiento y productividad de una organización, así como el nivel de dedicación que sus empleados sienten hacia su misión, están directamente ligados a la importancia que se da a las opiniones de los individuos y a lo mucho que sienten que importan sus contribuciones, se deduce que valorar las cualidades únicas de los individuos es esencial para lograr un cambio positivo (Lara Ocaña, 2017).

Chiavenato, citado por Gil (2017), delimitó el Desarrollo organizacional a todo esfuerzo o determinación que conlleva a un determinado tiempo, lo cual es garantizado por el directorio de la organización para poder atender y dar soluciones a las circunstancias que se presenten en la organización.

Es importante señalar que para establecer las pautas de desarrollo organizativo logradas por el grupo de trabajo en un período de tiempo dado y lograr así una superación en la organización, es necesario determinar la verdadera causa de esta. Dado que la gestión pública está preocupada por los cambios sociales, es el departamento de gestión encargado de la diligencia del desarrollo del hombre de las diversas instituciones de ámbito educativo el que ha facilitado un cambio de paradigma hacia una perspectiva más humana de la gestión del talento humano de acuerdo con la teoría organizativa de Bertalanffy en el contexto de los sistemas que propone (Pardo y Díaz, 2014).

Por ello, el Ministerio de Educación reglamenta por medio de un sistema administrativo de la educación, teniendo en cada provincia sus órganos descentralizados que son las Unidades de Gestión Educativa Local, quienes buscan dar soluciones a las situaciones que se presentan en su entidad, sosteniendo con el Minedu una constante coordinación y teniendo el marco legal brindado por el mismo para la toma de la decisión que este a su vez se determina en anuencia con todos los participantes de la gestión en miras de lograr

que todo el equipo de trabajo de manera estratégica logre el conocimiento (Quispe, 2018).

En el mismo texto es puntual señalar que French y Bell, citado por Gil (2017), expresaron que el Desarrollo Organizacional es una disciplina del conocimiento de las conductas, está destinado en buscar mejoras en la organización del mismo modo en los miembros que los integran.

A partir de esta idea, el cambio se viene desarrollando desde 2005 como parte de la iniciativa estatal de desarrollo y modernización administrativa. Estos desarrollos conciernen a las acciones de las personas empleadas en la UGEL 13 Yauyos, ya sean empleados permanentes o trabajadores temporales cuyas condiciones de empleo son establecidas por los regímenes laborales bajo los cuales fueron contratados (Quispe, 2018).

En la práctica, muchos funcionarios públicos toman decisiones sobre el personal basándose en criterios que los empleados desconocen, lo que puede tener un resultado desfavorable en la eficiencia y la productividad. Por ello, es prudente educar al personal sobre los criterios de delegación de autoridad (Torres, 2021).

Ahondando el análisis se halló que Beer, citado por Rodríguez, (2019), señala que el desarrollo organizacional es la suma de las relaciones entre los componentes de la entidad, con el fin de fomentar innovadoras y creativas formas de solucionar un problema.

De acuerdo con lo mencionado se deduce que los componentes de la organización trabajan en armonía para generar nuevas perspectivas sobre viejos problemas. Esta definición subraya la importancia de las personas, ya que son ellas las que inician los procesos de la organización, implementan sus estrategias y aportan sus ideas novedosas. Sólo entonces las ideas y los planes pueden llevarse a la práctica, y es el equipo humano el que debe evaluar su éxito.

Por su parte Harris, citado por Rodríguez (2019), define el DO como una propensión a dar importancia al cultivo de las conexiones interpersonales puesto que brinda el medio para incentivar el acrecentamiento y desarrollo de la organización.

Por todo ello, la Dirección de la UGEL 13-Yauyos en su designación actual, con jefe de gestión pedagógica y especialistas designados, se observaría como las acciones y actividades planteadas para el desarrollo estratégico son resultados del mejoramiento de las relaciones interpersonales. La buena voluntad y las ganas de hacer algo no son suficientes ante la falta de una planificación y dirección de lo que se quiere conseguir; sin embargo, el desarrollo organizacional no debe limitarse únicamente a renovar una sola dimensión, y del no tomar en atención otros factores que acrecientan el progreso organizacional, como el acto de comprometerse y cooperar con las tareas que involucran transformaciones y progresos en la propia organización (Quispe, 2018).

Dado que se prevé que la manifestación de capacidades y habilidades a favor del trabajo corporativo obteniendo como desenlace que las metas y objetivos sean realidad en una administración transparente con rendición de cuentas, la modernización en el contexto de la investigación trae consigo el intercambio de roles, el traslado continuo a diferentes áreas del personal.

Así, la responsabilidad principal de la administración es articular elementos a través del perfeccionamiento de los procesos, con una finalidad de dar respuesta a una necesidad de mejora hasta lograr cero errores. Aunque esto pueda parecer inalcanzable en una organización, diversas empresas incorporan sistemas de mejora continua en su estructura organizativa para hacerlas más eficientes, demostrando así un camino de mejora.

Dado que la base fundamental de la gestión pública es ser transparentes en las acciones tomadas y habilitar los recursos necesarios para la optimización del potencial humano, desde la perspectiva de la gestión administrativa, el progreso organizativo como tal implica aplicar métodos como las: planificaciones, organizaciones, controles y las respectivas evaluaciones de los procesos de acuerdo con los nuevos enfoques como la administración por resultados, la superioridad de estas estrategias fundamentadas en el diagnóstico y el ejecución de las normas de gestión dentro de los sectores educativos.

Para Koontz y O'Donnell, citados por Rodríguez (2019), el DO sería un método complejo entre todos sus elementos con la finalidad de tener efectividad en la entidad. Actualmente las entidades públicas en el Perú están edificadas sobre un

reglamento de organización y funciones, el cual está conformado por áreas de dirección o gestión, oficinas y equipos que se interrelacionan entre sí y cada uno de los cuales se rigen por normas que delimitan las tareas desarrolladas por cada integrante, con el objetivo de habilitar adecuado y acertadamente los medios del del aparato estatal y ofrecer una prestación de índole superior.

Dado que las condiciones de gestión del sector público se describen en el manual de funciones para las autoridades y personal, que se guían por las consideraciones estipuladas como sus respectivos horarios y demás situaciones que se alejan del concepto teórico, existen procedimientos normativos que regulan las acciones directivas a diferencia de la diligencia operativa y administrativo de las empresas (Rodríguez, 2019).

En el sector privado, por ejemplo, las decisiones que se promueven tienen un carácter autónomo que permite a la empresa progresar; en el sector público, en cambio, no presenta una autogestión completa porque sólo se guía de las directrices de la dirección; si el personal encargado de un área fomenta la realización de una actividad, debe tener asignaciones de presupuestos fijados y personal; si toma la decisión, estaría en contra de los principios de los mecanismos estipulados (Sepúlveda, 2015).

En los últimos años se han manejado herramientas de evaluación para elegir al personal, y para ser designado, esto es una contradicción dado que se tiende a seguir en el convencionalismo, mientras empresas privadas invierten en seleccionar al personal idóneo, con la designación acorde de su capacidad. Esto no sucede de igual forma en el sector público, ya que se gestiona sobre la base de relaciones amistosas, así como la asignación por situación de confianza (Sejuro, 2018).

No obstante, la teoría propone que para que una empresa trascienda sus vínculos interpersonales y aumente sus beneficios, en primera instancia debe comprender el entorno cultural, la conducta y los valores propias de ella, así como formar continuamente a su talento humano, adaptarse gradualmente a los avances tecnológicos y estar preparada para afrontar los retos que conlleva el cambio (Pardo y Díaz, 2014).

Montoya y Boyero (2016), el Desarrollo Organizacional es el empoderamiento que deben de mostrar los factores humanos en una entidad para lograr sus metas. Lo descrito con anterioridad esta alineado con los principios fundamentales de la diligencia activa contemporánea, la cual indica que la destreza es primordial dentro las tareas que lleva a cabo el personal para conseguir un óptimo nivel de calidad de trabajo y rapidez de respuesta del servicio. Sin embargo, se debe fortalecer en primera instancia el gestionamiento de la emocionalidad y profesional de sus colaboradores, para lo cual se debe brindar actualizaciones y capacitaciones en el trabajo que realizan y escuchar sus necesidades.

Robbins (1994), citando a Friedlander y Brown (1974) describió al D.O. como un método que ayuda a los integrantes de la organización a tener una mirada de renovación y progreso. Es importante destacar que en las organizaciones estatales cuando se mantiene cierta burocracia a la hora de que un usuario realice un trámite, se deben establecer procedimientos que admitan una mejor simplicidad y facilidad en la consideración a las personas. Hay momentos y procedimientos estándar que retacean toda la gestión del cliente o usuario, lo que va en contra de la eficiencia de la organización; por ejemplo, pueden establecer horarios de atención, requisitos para ser atendidos y horarios de entrega de documentos, todos ellos ejemplos de acciones burocráticas que minan la confianza de los ciudadanos en la integridad del sistema de gestión pública.

Desde la perspectiva de la sociología Burke (citado por Montoya & Boyero, 2016), expresó que el D. O. es considerado como un mecanismo que se sostiene en los comportamientos humanos dentro de una entidad. Cabe destacar que, en los últimos años, varios organismos gubernamentales han realizado talleres de reflexión y sensibilización dirigidos a los funcionarios en un esfuerzo por mejorar las condiciones psicológicas y emocionales imperantes, facilitando la toma de decisiones correctas. Por lo tanto, la frase implica que el colaborador tiene que estar capacitado y preparado para asumir una mayor responsabilidad y desenvolverse con eficiencia, de acuerdo con los aportes de las teorías que consideran el todo o parte para desarrollar el potencial del colaborador, como la filosofía que indica que vivimos con incertidumbre y solo hay archipiélagos de certeza.

Quirant y Ortega (2006), citando a Schmuck y Miles (1971), sostuvieron que el DO sería una ruta que permite a todos los sistemas de una organización a realizar mejoras para dar sostenimiento al desarrollo de una entidad. Por lo tanto, se deduce que el progreso implica un cambio; sin embargo, este cambio debe ser deliberado con el objetivo de mejorar la eficiencia organizacional, lo cual es alcanzable a través de la participación de los individuos en conexión con el trabajo que realizan. Por lo tanto, es fundamental, desde la lógica de la teoría organizacional, crear lugares para la discusión abierta de los objetivos organizacionales, delinear estrategias, establecer plazos para su cumplimiento, proponer acciones de reflexión sobre los procesos para observar la mejora continua y exigir la posición de la dirección estratégica.

La presencia de eficiencia y eficacia en el sistema sostiene el rendimiento de una organización, y desde una perspectiva psicológica en el contexto del desarrollo del talento humano de calidad, que incentiva lograr los requisitos fundamentales de la competencia de las personas fomentando el deseo de cambio como disposición psicológica (Rojas et al., 2018).

Según Sánchez (2009), el DO, mejora la destreza, desempeño y actitudes, debido a que forma un grupo de conceptos sobre la entidad, ser humano y el medio de trabajo. Es fundamental planificar los niveles de crecimiento en una empresa, estableciendo una visión de futuro que se refleje en los procedimientos y se convierta en su misión. Solo así se podrán crear diversas oportunidades de estructuración, ya que el desarrollo se alcanza cuando los individuos pueden demostrar su potencial mediante sus habilidades, competencias y destrezas al realizar sus tareas.

Aunque la introducción del gobierno electrónico para monitorear los procesos ha mejorado la transparencia y la responsabilidad, es relevante destacar que las contribuciones en la gestión estatal muestran que el desarrollo organizacional implica modificaciones planificadas para mejorar un sistema. (Sánchez, 2009).

Zarta (2018), definió al DO, como una exigencia constante del directorio apoyándose de todos los medios que posee la entidad teniendo como prioridad las

potencialidades humanas, con la finalidad de mostrar sostenibilidad y funcionalidad al paso del tiempo. Finalmente, es relevante considerar lo dicho por el autor sobre que el esfuerzo directivo es fundamental para implementar cambios en la organización, utilizando todos los recursos y poniendo especial atención en el capital humano con el fin de ejecutar los cambios en la organización.

Teniendo en cuenta la Perspectiva cognitiva, Vázquez (2013), acotó que el sostenimiento de la entidad con inteligencia corporativa se centra en el saber actuar de las personas dentro de la entidad con conocimiento de las demandas de sus atendidos. Por otro lado, Medina (2019), indicó que la función adecuada del directorio es verificar la puesta en marcha de los saberes en su desempeño diario.

Es esencial elevar el nivel cognitivo en la gestión, debido a que el razonamiento crítico es fundamental para tomar mejores decisiones, pero en este escenario, la inventiva y la organización intelectual de quienes están involucrados en la administración son cruciales para establecer las condiciones adecuadas para brindar un buen servicio al cliente o usuario. (Meléndez, 2015).

En torno a las dimensiones tomadas para el desarrollo de la investigación variable independiente desarrollo organizacional. Debido al marco de análisis, se acepta la teoría de Gil (2017), tiene una fuerte influencia de la teoría organizacional de las teorías que propone Bertalanffy (1956) y de Senge y Salina (2014). Por ello, se colige el DO sería un término utilizado en la gestión y la sociología para describir los procesos implicados en el desarrollo de una organización, que incluye lo siguiente: la competencia humana se fundamenta en la organización del trabajo; formular un conjunto adecuado de objetivos y estrategias; y adquirir los conocimientos fundamentales para implementarlos en la práctica.

En relación con la dimensión 1, Organización del Trabajo, Gil (2017), precisó que en esta dimensión señalada se relacionan tres formas distintas: la organización del trabajo, la subdivisión del trabajo y la sincronización entre maquinarias, actuaciones y los sujetos.

En una perspectiva social Boissonnat (1997) resaltó los modos más resaltantes en esta dimensión: La selección del personal de acuerdo a sus evaluaciones realizado por el directorio tiene relación con el rendimiento que

muestran los trabajadores en una tarea dada. Se requiere la disposición de fuerza física, incentivos económicos, mejorar la interrelación con los demás, y voluntad de uno mismo para lograr objetivos desafiantes, por lo que es claro que la organización del trabajo no se limita solo a la asignación de responsabilidades en un liderazgo compartido, sino que debe adaptarse a las condiciones reales de lo que es factible y lo que debe aprovecharse para lograr los objetivos.

En relación con la dimensión 2, Metas y Estrategias de la Organización. Gil (2017), citó los trabajos y aportes de Beltran (1998), Monereo (1990) y Pozo (1990), aceptan que: En esta dimensión señalada se relacionan los datos que se realizan llamándolas conexiones internas. Los objetivos de una organización también pueden definirse como las razones de su formación en un entorno histórico, político y económico concreto. Se debe tener en cuenta que pese a la mayoría de organizaciones que tienen sus metas establecidas por sus directivos o líderes políticos, además en algunas ocasiones los propios miembros son los que asumen esta responsabilidad.

En última instancia, el marco axiológico de una organización es lo que determina su confianza en sus propias capacidades y la medida en que puede hacerse valer. Sin embargo, desde un punto de vista claramente tecnológico, es crucial afirmar categóricamente que objetivo fundamental de toda la gestión son las metas (Kotter, 2022).

Dado que los individuos que utilizan un servicio son considerados como usuarios en lugar de clientes, y el propósito del servicio es mejorar su calidad de vida, los objetivos del sector público se establecen dentro del contexto de la gestión estratégica, en línea con las políticas gubernamentales, el proceso de inversión y el mejoramiento continuo de los servicios con el fin de brindar una mayor calidad de servicio al usuario. (Salazar et al., 2019).

Cabe indicar, que solo se responde a las normas del órgano superior, y entro de este contexto es el ministerio correspondiente, y a las del gobierno, sin embargo, las metas están incluidas en los aspectos de orden público y con eso las estrategias son trazadas conjuntamente por los funcionarios responsables de la gestión. El plan de trabajo operativo es una parte crucial de toda la gestión pública porque es un

componente de planificación estratégica y se enmarca dentro de las directrices de la política estatal desarrollada con las políticas del gobierno (Casas y BID, 2013).

En relación con la dimensión 3 Competencia Profesional. Gil (2017), afirmó que, a la hora de tomar decisiones se pone en juego las competencias profesionales, evidenciándose el potencial que tiene la organización, manifiesta que primero se debe reconocer las características que poseen los integrantes de la organización.

Chiavenato (2009), indica los siguientes factores clave que determinan la importancia de poseer primero cualidades personales antes que profesionales para asegurar un alto rendimiento laboral. Se hace énfasis en los constructos de gestión del talento del individuo, donde la competencia profesional se expresa claramente a través de aspectos como la gestión del conocimiento, la tecnología, la convivencia democrática y la inteligencia emocional.

Mwai et al. (2018), considera que la eficiencia en una organización se define como una competencia que deben de cumplir las altas gerencias con uso mínimo de recursos y que para mejorar el desempeño de los equipos deben promover un ambiente positivo en la organización.

Asimismo, Acosta (2002) consideró a la competencia profesional alrededor de una serie de cuestiones: Una ellas radica en la definición de lo que implica competencia (conocimiento, procedimiento y actitudes) en la mirada que el sujeto debe de demostrar en su trabajo diario. La predominancia de estos conocimientos permite que los individuos muestren sus competencias profesionales, señalándose que se es competente cuando hay una combinación de sus capacidades.

La capacidad de consensuar con todos los miembros de la organización para que cada uno de los implicados admitan compromisos compartidas, de esta manera se garantiza que dentro del accionar de la diligencia estratégica se disponga de un compromiso, ello es tan importante como el conocimiento a la hora de seleccionar personal para desarrollar una organización (Sejuro, 2018).

Al respecto Lorenzo (2018), concibe la competencia profesional como el reconocimiento que recibe una persona a través de una certificación validada por la sociedad que le reconoce como individuo competente en el campo para el que

está acreditado. Aunque la credibilidad personal es crucial en la gestión, el éxito no se basa en la habilidad cognitiva individual, sino en el trabajo en equipo y en la regulación emocional, especialmente en situaciones de estrés laboral.

En conclusión, hace falta algo más que pensar en las grandes cifras para medir el progreso de una organización. El término "desarrollo organizativo" se refiere al proceso de mejora de las personas, los servicios y los resultados de una organización de acuerdo con un plan deliberado para el bien de la institución y de sus integrantes.

La definición conceptual de la Variable 2: Compromisos de Desempeño Abu et al. (2009), manifiestan que la estrategia de gestión está vinculada con el cambio constante y que este a su vez no es imponente sino es natural, y que esta estrategia depende de la autonomía los equipos multidisciplinares.

Alharbi et al., (2019) conceptúa que la innovación se considera en el ser humano como un valor agregado a su desempeño y que este a su vez cumple un rol importante en el entorno cambiante donde se desenvuelve.

Rao et al. (2018), argumentaron que la innovación depende de la creación de nuevos conocimientos.

Según la normativa aprobada por el Ministerio, la R.M.N°020-2019-MINEDU es la que confirma la "Normativa Técnica para la Implementar los Compromisos de Desempeño 2019" donde se señala que el Objetivo General consiste en fijar las metas de rendimiento para el año en curso con el fin de asegurar la prestación adecuada del servicio educativo de alta calidad en el aula. También se establecerán las directrices y condiciones necesarias para cumplir y aplicar estas metas, en consonancia con las pautas del Plan Nacional de Educación.

Las entidades mencionadas en el Anexo N°01 de esta Norma Técnica, como las Unidades Ejecutoras de Educación (UE) de los Gobiernos Regionales, la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana y las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, pueden optar por obtener fondos adicionales si cumplen con sus objetivos de rendimiento, los cuales son claramente definidos, orientados y establecidos en este documento. (Quispe Cuadros, 2018).

Es entonces que recae en las Instituciones Educativas nacionales, Unidades Locales de Gestión Educativa y las Direcciones y Gerencias Regionales de Educación la responsabilidad de asegurar una educación cumpla los estándares mínimos de calidad para los estudiantes, y los Compromisos de Desempeño tienen como objetivo mejorar su gestión técnica y operativa para que puedan hacerlo de manera más efectiva y a tiempo. Cada uno de ~~los~~ objetivos puede ser impulsado con la ayuda de los Compromisos de Desempeño:

- Realización a tiempo de todos los trámites necesarios y disponibilidad de todos los recursos presupuestados para un buen inicio de curso.
- Durante el periodo escolar, optimizar los procedimientos de administración que tienen que ver con la entrega de servicios educativos.
- Servicios educativos que faciliten la creación de entornos óptimos para la instrucción y el estudio.
- Éxito en la educación y el aprendizaje.

Se consideran nueve compromisos de desempeño, estructurados por tramos, estableciendo fechas de corte para ver el progreso del cumplimiento de los compromisos. El primer corte se realiza el 25 de enero de 2019, el siguiente corte el 03 de mayo de 2019. En la tabla adjunta se observa los nueve compromisos y sus fechas de corte.

Tabla 1*Compromisos de desempeño*

| N | Área y dirección responsable | Título de compromiso de desempeño |
|---|--|--|
| Tramo 1: Hasta el 25 de enero del 2019 | | |
| 1 | Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica. | Asistencia de directivos en la Institución Educativa para el año 2018. |
| 2 | | Asistencia de estudiantes en la Institución Educativa para el año 2018. |
| 3 | | Presencia de docentes en la Institución Educativa para el año 2018 |
| 4 | Unidad de planificación y presupuesto | Pago oportuno mensual de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE Y EBA para el año 2018. |
| Tramo 2: Hasta el 03 de mayo del 2019 | | |
| 5 | Dirección de Gestión de Recursos Educativos. | Llegada oportuna y pertinente de materiales educativos a las Instituciones educativas. |
| 6 | Dirección de Educación Inicial. | Pago oportuno de propina a las Promotoras Educativas Comunitarias. |
| 7 | Unidad de planificación y presupuesto. | Pago oportuno mensual de los servicios básicos de las Instituciones Educativas de EBR, EBE y EBA para el año 2019. |
| 8 | Unidad de Financiamiento por Desempeño. | Mejorar los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas del nivel primaria (ECE2018). |
| 9 | Unidad de Financiamiento por Desempeño. | Mejorar los Logros de Aprendizaje en las Instituciones educativas del nivel secundaria (ECE2018). |

Nota: El termino EBR refiere a Educación Básica Regular, EBE refiere a Educación Básica Especial, EBA refiere Educación Básica Alternativa. Fuente:

Norma Técnica para la implementación de los compromisos de Desempeño

En torno a las dimensiones de los diversos compromisos de Desempeño: Las dimensiones se desprenden de la norma técnica emitidas en el año 2019, en las Unidades de Gestión Educativa Local.

- Dimensión 1 Procesos: Con el fin de lograr los compromisos de desempeño es necesario cumplir con procesos que permitan lograr resultados.
- Dimensión 2 Productos: Mejorar la excelencia de los servicios educativos mediante una gestión técnica y operativa más eficiente de las Unidades de Gestión Educativa Local.
- Dimensión 3 Resultados: Para acceder a las asignaciones de los recursos es necesario cumplir con cada uno de los desempeños solicitados y estarán definidos el progreso que se consiga en el cumplimiento de cada meta.

Cabe señalar que el Desarrollo Organizacional según Gil (2017), No se limita únicamente a la disposición de mejorar un aspecto específico, sin tener en cuenta otros factores que contribuyen al crecimiento de la organización, como la participación y el compromiso en las tareas que involucran cambios y mejoras. Aunque la buena voluntad y el entusiasmo son importantes, no son suficientes sin una planificación clara y una dirección para lograr los objetivos deseados.

Es necesario considerar las competencias laborales de los trabajadores, que siendo la UGEL 13 Yauyos, una institución de orden educativo, deberían reflejarse en sus trabajadores responsabilidad, compromiso y buena disposición para el trabajo.

Compromiso de Desempeño, siendo un mecanismo de financiamiento otorgado a las UGELES, por el logro de resultados a consecuencia de una organización en una Institución.

Desarrollo Organizacional y Compromisos de desempeño son dos conceptos que van de la mano y que una depende de la otra, es decir que con el fin de lograr los compromisos de desempeño es necesario un desarrollo organizacional de la UGEL 13 Yauyos que evidencie la organización del trabajo, tengan definidas las metas y estrategias y que las competencias profesionales de los trabajadores sean de acuerdo al puesto que se desempeñen.

Para la formulación del problema, se tomó como referidos a los postulados de Hernández y Mendoza (2018) quienes definen a la formulación del problema como la interrogante que se tiene que atender para dar solución al problema. Por otro lado, Ramírez y Zwerg-Villegas (2012), manifestaron que un problema de investigación es el que se requiere dar solución.

Ante el desafío presentado, es imprescindible realizar una evaluación precisa de la situación en cuanto al grado de éxito que la UGEL 13-Yauyos ha logrado en los últimos años, en relación al cumplimiento de sus compromisos de mejora del estándar educativo.

Se planteó como Problema General: ¿Qué relación existe entre el desarrollo organizacional y compromisos de desempeño en la UGEL N° 13- Yauyos 2019? Y, como Problemas Específicos:

- Problema específico 1: ¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional y la dimensión procesos de los compromisos de desempeño en la UGEL N° 13 Yauyos 2019?
- Problema específico 2: ¿Qué relación existe desarrollo organizacional y la dimensión producto de los compromisos de desempeño en la UGEL N° 13 Yauyos 2019?
- Problema específico 3: ¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional y la dimensión resultados de los compromisos de desempeño en la UGEL N° 13- Yauyos - 2019?

Es por ello que, el estudio se justificó en el contexto del nivel de educación en el Perú, por eso es necesario que cada Unidad ejecutora asuma la responsabilidad en el proceso de mejora y cumpla con las metas asignadas en cada tramo para ir mejorando los aprendizajes de los niños y niñas.

Teóricamente para Guillén (2018) el estudio se justificó en la medida que se realizó con un fin determinado, es decir que no se le ocurrió por capricho a una persona, sino que aparecen para demostrar las hipótesis planteadas y que atienden a explicar el sustento de la investigación y los resultados que se obtengan. El trabajo llevado a cabo tuvo una relevancia significativa debido a que varios

ámbitos académicos, tales como la psicología, la sociología, y las teorías generales de sistemas, examinan la influencia de la conducta y las interacciones humanas en el progreso de las organizaciones, ya sea en el sector privado o público, a diferentes niveles.

Chiavenato (2009), Senge y Salinas (2014) y autor de la teoría general de sistemas son relevantes para este estudio porque arrojan luz sobre los fundamentos teóricos de la modernización del Estado. Es importante entender la teoría para establecer lo fundamental de la renovación; es relevante siempre en cuando los aportes sirven para difundir las ideas de Maxwell (1998) y Robbins (1994) entre los autores reconocidos de la administración; pero también es relevante en la medida en que la visión de Bertalanffy (1956) del ser humano como un conjunto de sistemas en articulación sincrónico se transporta al marco de las diligencias de las diversas organizaciones existentes.

El estudio tuvo una justificación práctica, en torno a que Siendo la UGEL 13 de Yauyos, el responsable de ejecutar las acciones hacia las instituciones educativas en coordinación con la comunidad educativa quienes se comprometen, asumiendo retos que van a la vanguardia de sus funciones.

Finalmente, el estudio se justificó metodológicamente porque se utilizó instrumentos y técnicas diversas que tienen sustentos teóricos, que validaron las informaciones obtenidas en el proceso de la ejecución del trabajo de investigación, el cual se fundamentó en las relaciones de sus variables de estudio, teniendo un marco conceptual como fundamento.

Lundberg (citado por Pandey y Mishra, 2015), argumentó que la hipótesis es una generalización tentativa cuya validez queda por probar. En su etapa más elemental, la hipótesis puede ser cualquier idea intuitiva, imaginativa, que se convierta en la base para una mayor investigación.

Dado que el estudio se centra en la asociación entre las dos variables, se ajusta a la definición de estudio correlacional.

HG: Existe Relación significativa entre el desarrollo organizacional y compromisos de desempeño en la UGEL N° 13- Yauyos 2019

H1: Existe relación significativa entre desarrollo organizacional y la dimensión proceso de los compromisos de desempeño en la UGEL N° 13 Yauyos 2019.

H2: Existe relación significativa entre desarrollo organizacional y la dimensión productos de los compromisos de desempeño en la UGEL N° 13 Yauyos 2019.

H3: Existe relación significativa entre desarrollo organizacional y la dimensión resultada de los compromisos de desempeño en la UGEL N° 13- Yauyos – 2019.

Por el ultimo el Objetivo General fue Determinar la Relación que existe entre el desarrollo organizacional y compromisos de desempeño en la UGEL N° 13- Yauyos 2019. Los Objetivos Específicos:

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre desarrollo organizacional y los procesos de los compromisos de desempeño en la UGEL N° 13 Yauyos 2019

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre desarrollo organizacional y los productos de los compromisos de desempeño en la UGEL N° 13 Yauyos 2019

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre desarrollo organizacional y los resultados de los compromisos de desempeño en la UGEL N° 13 Yauyos 2019.

III. METODOLOGÍA

En el proceso de la elaboración de la investigación se empleó el enfoque cuantitativo y direccionado en su abordaje una metodología correlativa descriptiva no experimental e hipotética en la medida de lo posible sin comprometer la integridad de las variables estudiadas. Para Hernández y Mendoza (2018), desde este punto de vista, la adquisición de información se utiliza para probar las hipótesis, contrastando con indicadores numéricos, con análisis teóricos y estadísticos para ver sus correlaciones.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández y Mendoza (2018), clasificaron esta tipología de investigación como sustantiva, a pesar de su naturaleza fundamental de campo, descriptiva —porque fue interés del investigador caracterizar las variables estudiadas en un contexto específico—, y correlacional, en vista que se buscó comprobar una hipótesis de estudio planteada para responder a las cuestiones clave identificadas en la realidad problemática.

Esto significa que el estudio utilizó datos genuinos que fueron interpretados con precisión. A partir de las conclusiones se propondrán diferentes soluciones al problema identificado en términos de crecimiento organizativo y objetivos de rendimiento. Presenta un nivel correlacional, centrado en la búsqueda de la relación en la primera y la segunda variable. Esta investigación da respuestas a las preguntas presentadas.

¿Por qué?, con esta investigación se puede evidenciar porque un concepto del medio social y natural, presenta ciertas características o cualidades, es decir se asume que la variable de investigación es como es. Al igual que pretende dar un sustento objetivo, real y científico a lo misterioso, investiga la naturaleza recursiva e interconectada de todos los hechos de la realidad. Se asume que hay dos o más variables.

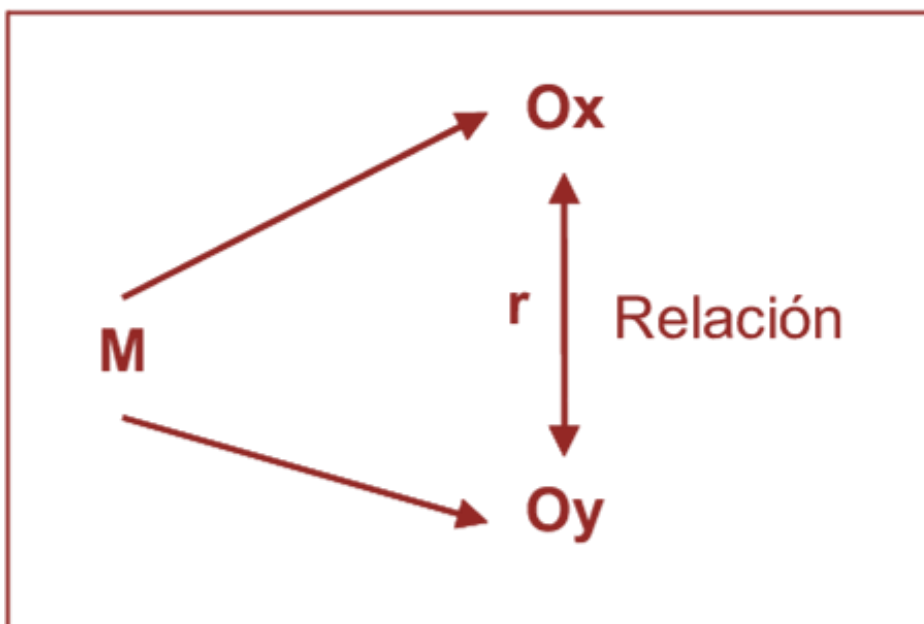
Por todo ello, el Diseño investigativo elegido fue No experimental — Transversal – Correlacional. De acuerdo con Gómez (2018), Este estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional, pero sin tener carácter experimental. Además, tuvo un diseño transversal, puesto que trata de averiguar la concordancia de una serie temporal de datos con otra.

Este diseño se utilizó para examinar una relación entre dos variables. Walliman (2010), menciona la correlación entre dos variables que pueden ser ninguno es decir sin correlación; positivo cuando un aumento en uno da como resultado el aumento en el otro, o una disminución da como resultado una disminución; cuando es negativo, donde el aumento en uno da como resultado la disminución en el otro o viceversa. El grado de relación es con frecuencia medible.

En consecuencia el estudio previsto posee un diseño no experimental, correlacional, consecuentemente cuando este tipo de investigación se interesó en comprobar el nivel de asociación que hay entre dos conceptos de interés común ya sea de sujetos o fenómenos o sucesos observados. En el presente apartado se muestra la figura representada con el diseño seleccionado para tal fin:

Figura 1

Alcance correlacional



Nota. Deduciendo:

M: unidades de análisis o muestra de estudios.

Ox: Observación de la variable Desarrollo organizacional

Oy: Observación a la variable Compromiso de Desempeño.

r: coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización (ver anexo)

3.3. Población, muestra y muestreo

En el grupo de estudio fue considerado a las personas quienes forman parte administrativa de la UGEL 13 Yauyos 2019, siendo en total 74 personas, considerado teóricamente un universo finito.

Tabla 2

Población de estudio

| Ugel 13 | Administrativos | TOTAL |
|-------------------------------------|-----------------|-------|
| Dirección | 07 | 07 |
| Área de Asesoría Jurídica | 04 | 04 |
| Área de Planificación y Presupuesto | 07 | 07 |
| Área de Administración | 08 | 08 |
| Área de Recursos Humanos | 07 | 07 |
| Área de Gestión Pedagógica | 33 | 33 |
| Área de Tesorería | 05 | 05 |
| Área de OCI | 03 | 03 |
| | 74 | 74 |

La muestra fue realizada de forma aleatoria simple, en donde cada uno de los elementos tienen oportunidades similares para conformar la muestra, en tal sentido Ramírez y Zwerg-Villegas (2012), habían señalado que la muestra aleatoria es crucial e importante, por lo que hay que tener en cuenta los siguientes pasos en el supuesto de que cada miembro del total de universo poseen oportunidad parecidas para ser parte de la muestra de estudio: Establecer con quién o qué va a trabajar (la población) y elaborar una lista exhaustiva de todos los miembros de esa población por orden alfabético o numérico. Cree una selección aleatoria de participantes para conformar la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos.

Es considerado como uno de los procedimientos más eficientes para la recopilación de los datos de un grupo específico de personas es el uso de un instrumento de escala Likert, que puede administrarse de forma verbal o escrita. Es útil para recoger datos objetivos o subjetivos (Hernández y Mendoza, 2018).

Para demostrar la fiabilidad de los instrumentos se emplearon, mediante la técnica de la prueba piloto, el Coeficiente de Alfa de Cronbach siendo sus resultados de 0.974 y 0.977 para la variable 1 y para la variable 2, respectivamente. Así, cuánto

cerca este de 0.00, se interpreta como ausencia total de confiabilidad, y cuan cerca este a 0.1 es confiabilidad adecuada y de acuerdo al tipo de investigación cuantitativa debe ser alrededor de 0.90 (Marroquín, 2012).

Tabla 3

Consistencia interna del instrumento de la variable 1

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,974 | 24 |

Nota. La confiabilidad de la variable 1 fue muy alta.

Tabla 4

Consistencia interna del instrumento de la variable 2

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,977 | 15 |

Nota. La confiabilidad de la variable 2 fue muy alta.

3.5. Procedimientos

En el recojo de las informaciones para el estudio se ejecutó con un instrumento elaborado teniendo en cuenta que tenga características de coherencia, pertinencia y confiabilidad al momento de ser utilizado, en el que puedan ser procesados en la base del software estadístico. Por ello se determinó utilizar el instrumento para el recojo de datos en los trabajadores de la Ugel N°13 Yauyos.

Por consiguiente, para llevar a cabo este estudio científico se siguieron una serie de procedimientos que se detallan a continuación: (i) se seleccionó una muestra, (ii) se suministraron los instrumentos previamente validados por expertos a la muestra de estudio conformado por trabajadores de la UGEL 13 Yauyos, lugar donde se llevó a cabo el estudio y (iii) se organizaron los datos para su posterior análisis estadísticamente y consecutivamente la exposición de los hallazgos, todo ello enfocado V1: Desarrollo organizacional y V2: Compromiso de desempeño.

3.6. Método de análisis de datos

Para los resultados correspondientes, se realizaron los grupos en niveles: Bajo, regular, alto y muy alto de cada dimensión de las variables. Coeficiente de Correlación (rho). Martínez y Campos (2015), indica los puntos de relación existente entre los constructos teóricos, en concordancia a los valores que a continuación se exponen.

Tabla 5*Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

| Valor de rho | Significado |
|---------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Fuente: Martínez y Campos (2015)

Significancia (p valor). Señala si existe significancia estadística, es decir si los resultados obtenidos se deben a la aleatoriedad o a la relación entre variables; así:

Si la $p/\text{valor} \geq \alpha$ (significancia = 0,05), se procede a la aceptación de la H_0

Si $p/\text{valor} < \alpha$ (significancia = 0,05), se procederán al rechazo la H_0

3.7. Aspectos éticos

En el estudio realizado se consideró realizar la investigación como un aporte en bien de la sociedad, aplicando esta investigación de forma anónima a los trabajadores de la Ugel N° 13 Yauyos. El estudio se realizó con el propósito de dar a conocer los resultados y se tenga en cuenta en las organizaciones o instituciones donde se relacionan trabajadores y metas a cumplir, es bueno tener investigaciones de este tipo para que sirvan de antecedentes y ver como el grado de relación en el desarrollo organizacional es predeterminante para lograr con éxitos las metas propuestas.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Exposición de hallazgos encontrados V1: Desarrollo organizacional.

Tabla 6

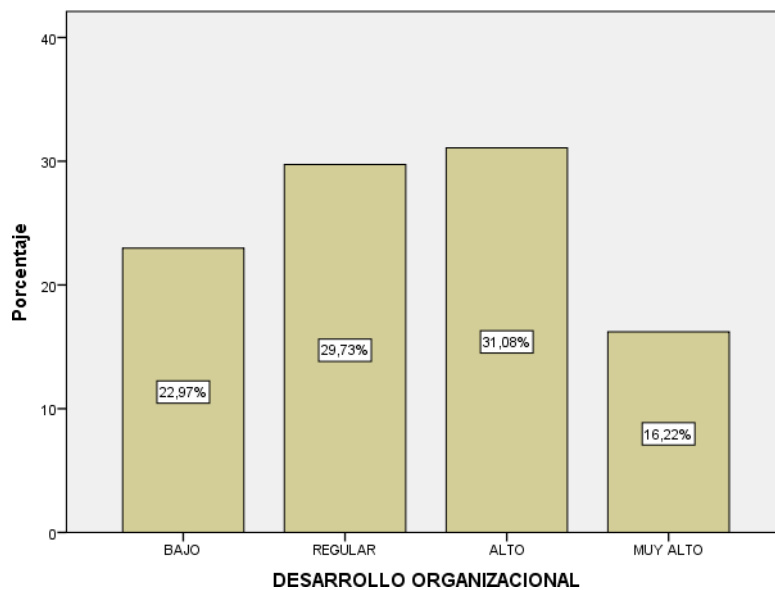
Desarrollo Organizacional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 17 | 23,0 | 23,0 | 23,0 |
| | Regular | 22 | 29,7 | 29,7 | 52,7 |
| | Alto | 23 | 31,1 | 31,1 | 83,8 |
| | Muy Alto | 12 | 16,2 | 16,2 | 100,0 |
| | Total | 74 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Autoría propia .

Figura 2

Grafica de barras de los niveles para la variable desarrollo organizacional.



Nota: En la imagen 8 y la figura 2, se percibe el nivel de desarrollo organizacional en el personal de la Ugel 13 Yauyos, donde predomina el nivel alto con un 31,1%(22) seguido por el nivel regular con un 29,7% (22), seguido por el nivel bajo con un 23%(17) y un grupo minoritario 16,2% (12). De los resultados descritos se concluye que el personal de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019, presenta un nivel alto de desarrollo organizacional.

Descripción de los resultados de las dimensiones considerados en el presente estudio:

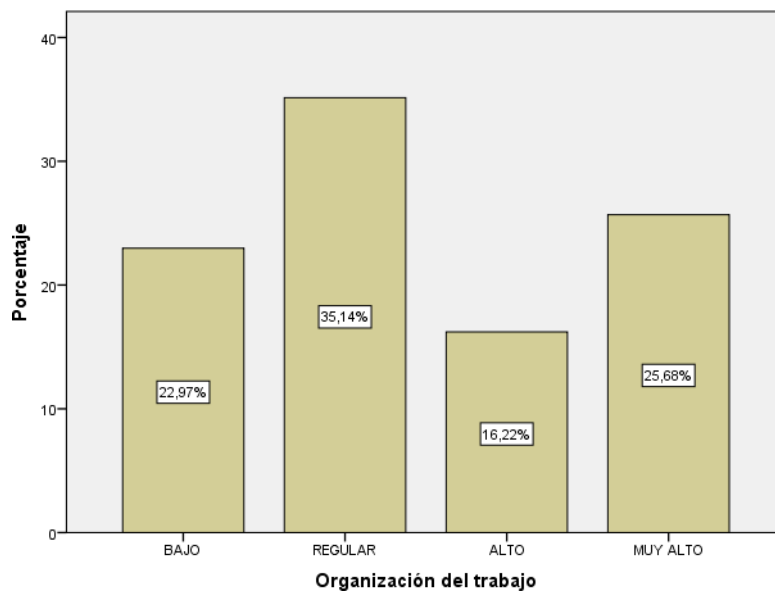
Tabla 7*Organización del trabajo*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 17 | 23,0 | 23,0 | 23,0 |
| | Regular | 26 | 35,1 | 35,1 | 58,1 |
| | Alto | 12 | 16,2 | 16,2 | 74,3 |
| | Muy alto | 19 | 25,7 | 25,7 | 100,0 |
| | Total | 74 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Autoría propia.

Figura 3

Grafica de barras de los niveles para la dimensión organización del trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

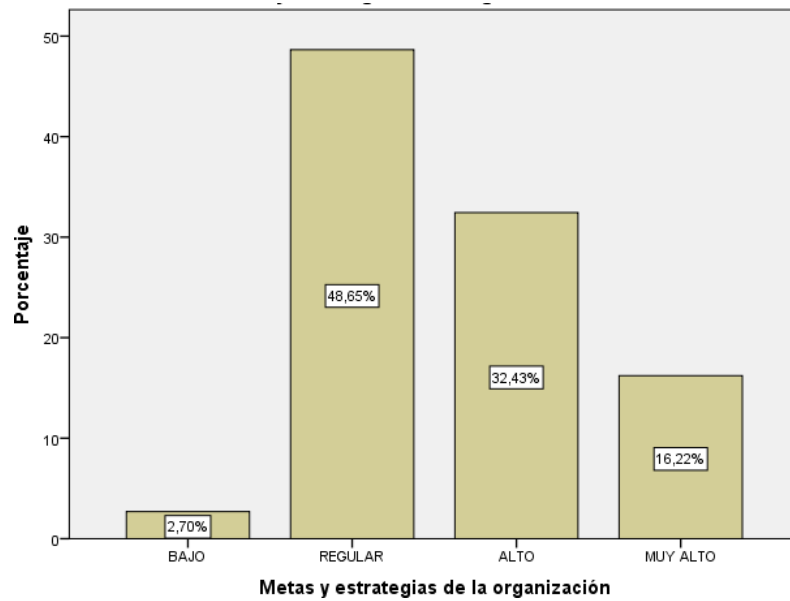
Tabla 8*Metas y estrategias de la organización*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 2 | 2,7 | 2,7 | 2,7 |
| | Regular | 36 | 48,6 | 48,6 | 51,4 |
| | Alto | 24 | 32,4 | 32,4 | 83,8 |
| | Muy alto | 12 | 16,2 | 16,2 | 100,0 |
| | Total | 74 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Autoría propia.

Figura 4

Grafica sobre niveles para la dimensión metas y estrategias de la organización.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

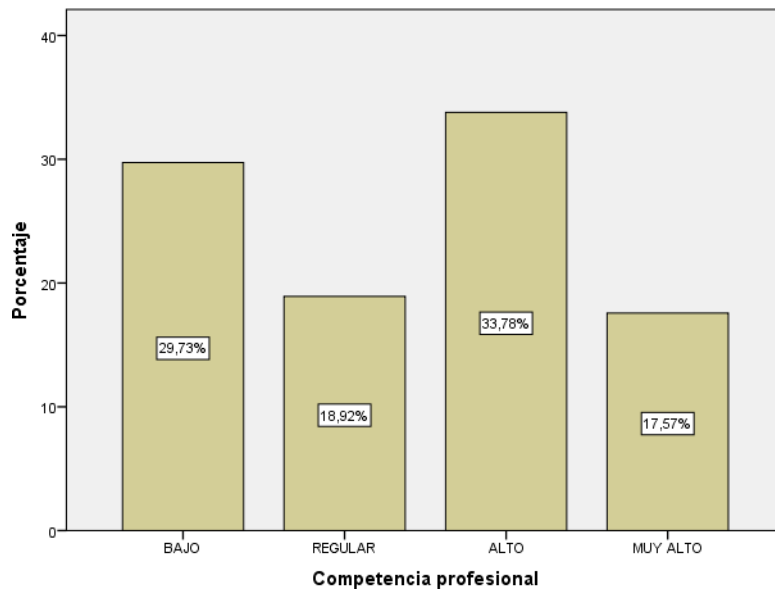
Competencia profesional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | | | | |
| Bajo | 22 | 29,7 | 29,7 | 29,7 |
| Regular | 14 | 18,9 | 18,9 | 48,6 |
| Alto | 25 | 33,8 | 33,8 | 82,4 |
| Muy Alto | 13 | 17,6 | 17,6 | 100,0 |
| Total | 74 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Grafica de los niveles para la dimensión competencia profesional



Nota: En las tablas 8 y 9 se muestran los resultados correspondientes a las diferentes dimensiones del desarrollo organizacional. En relación a la dimensión organización del trabajo, se observó que el nivel regular prevaleció con un 35.1% (26) y un nivel muy alto con un 25.7% (19). En cuanto a la dimensión metas y estrategias de la organización, el nivel regular destacó con un 48.6% (36), seguido del nivel alto con un 32.4% (24). Finalmente, en la dimensión competencia profesional, una mayoría de 33.8% (25) percibió un nivel alto, seguido de un nivel bajo con 29.7% (22).

Exposición de los datos encontrados de la V2: Compromiso de desempeño

Tabla 10

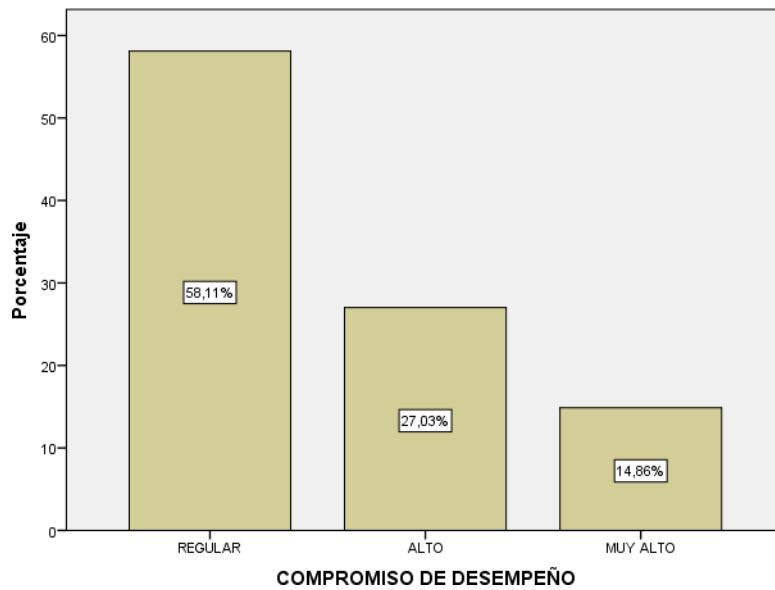
Compromiso de desempeño

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Regular | 43 | 58,1 | 58,1 | 58,1 |
| | Alto | 20 | 27,0 | 27,0 | 85,1 |
| | Muy Alto | 11 | 14,9 | 14,9 | 100,0 |
| | Total | 74 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Autoría propia.

Figura 6

Grafica de los niveles para la variable compromiso de desempeño



Nota: Según la tabla 11 y la figura 6, se observa el nivel de responsabilidad de desempeño en el personal de la UGEL 13 Yauyos, donde predomina el nivel regular con un 58,1% (43) seguido por el nivel alto con 27% (20) y un grupo minoritario 14,9% (11) para el nivel muy alto.

De los resultados descriptos se concluye que el personal de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019, presenta un nivel regular de compromiso de desempeño.

Descripción de los resultados de las dimensiones: Proceso, producto y resultado.

Tabla 11

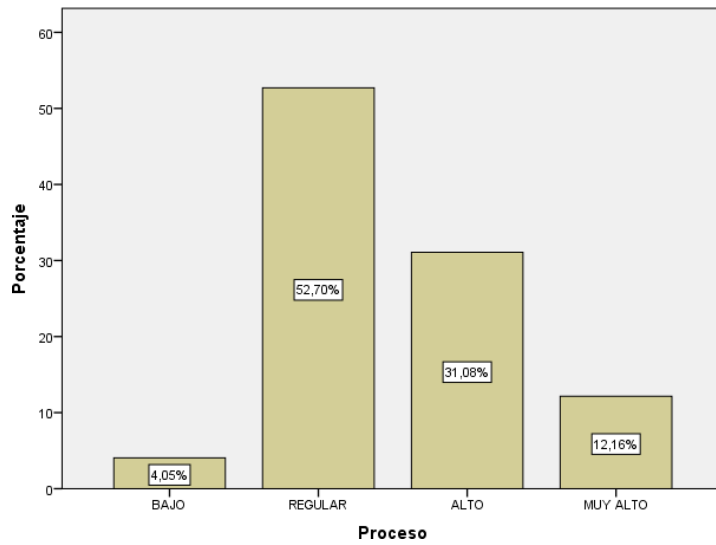
Resultado de dimensión proceso

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 3 | 4,1 | 4,1 | 4,1 |
| | Regular | 39 | 52,7 | 52,7 | 56,8 |
| | Alto | 23 | 31,1 | 31,1 | 87,8 |
| | Muy Alto | 9 | 12,2 | 12,2 | 100,0 |
| | Total | 74 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Autoría propia.

Figura 7

Grafica de los niveles para la dimensión proceso.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

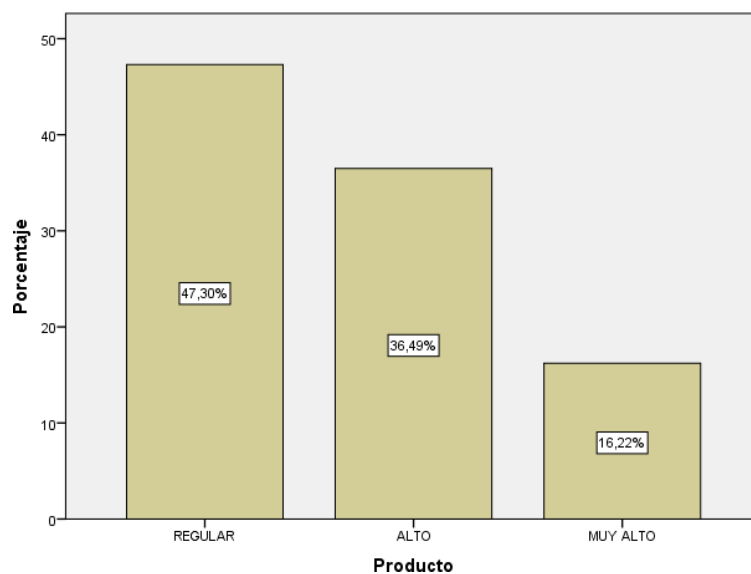
Resultado de dimensión producto

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Regular | 35 | 47,3 | 47,3 |
| | Alto | 27 | 36,5 | 83,8 |
| | Muy alto | 12 | 16,2 | 100,0 |
| | Total | 74 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Autoría propia.

Figura 8

Grafica de los niveles para la dimensión producto.



Fuente: Autoría propia.

Tabla 13

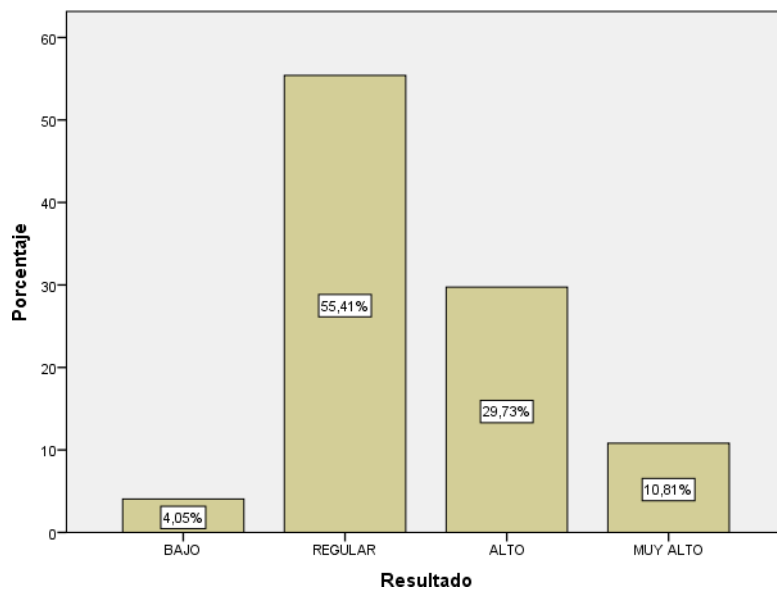
Resultado de dimensión resultado

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 3 | 4,1 | 4,1 | 4,1 |
| | Regular | 41 | 55,4 | 55,4 | 59,5 |
| | Alto | 22 | 29,7 | 29,7 | 89,2 |
| | Muy Alto | 8 | 10,8 | 10,8 | 100,0 |
| | Total | 74 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Autoría propia.

Figura 9

Grafica de barras de los niveles para la dimensión resultado



Nota: En las tablas 13,14 y 15, figura 6,7, 8 y 9 se presenta los resultados sobre las dimensiones de Compromiso de desempeño; al respecto, en la dimensión proceso predominó el nivel regular con 52.7% (39) y el nivel alto 31.1 (23); en la dimensión producto resaltó el nivel regular con 47.3% (35), seguido por el nivel alto con un 36.5% (27); finalmente, en la dimensión resultado un grupo mayoritario de 55.4% (41) percibió un nivel regular, seguido por un nivel alto con 29.7% (22).

Tabla 14

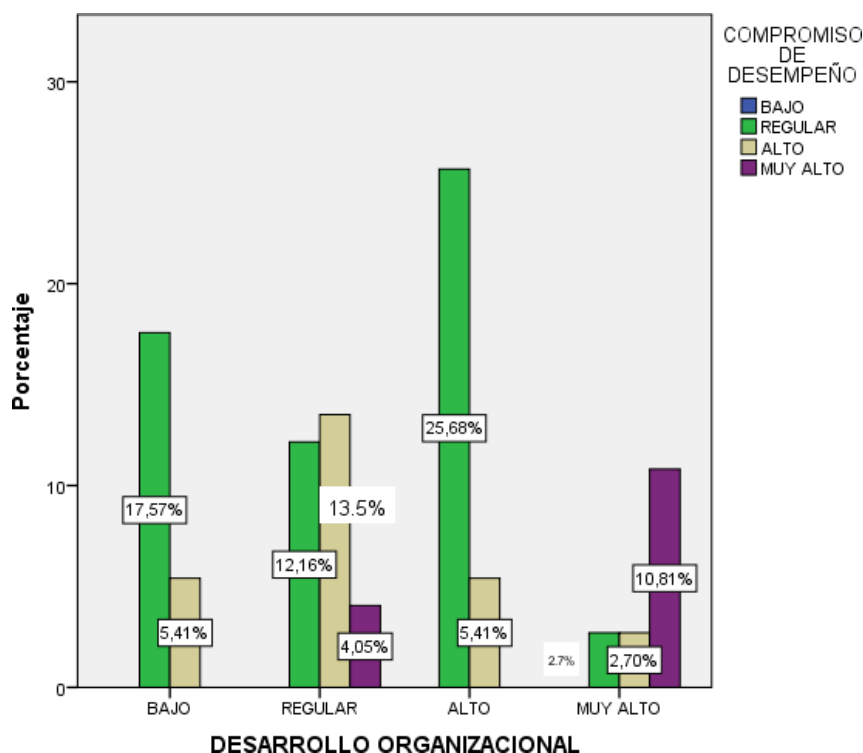
Tabla de contingencia entre desarrollo organizacional y compromiso de desempeño

| | | Compromiso de desempeño | | | Total | |
|---------------------------|----------|-------------------------|-------|----------|-------|--------|
| | | Regular | Alto | Muy alto | | |
| Desarrollo Organizacional | Bajo | Recuento | 13 | 4 | 0 | 17 |
| | | % del total | 17,6% | 5,4% | 0,0% | 23,0% |
| | Regular | Recuento | 9 | 10 | 3 | 22 |
| | | % del total | 12,2% | 13,5% | 4,1% | 29,7% |
| | Alto | Recuento | 19 | 4 | 0 | 23 |
| | | % del total | 25,7% | 5,4% | 0,0% | 31,1% |
| | Muy alto | Recuento | 2 | 2 | 8 | 12 |
| | | % del total | 2,7% | 2,7% | 10,8% | 16,2% |
| Total | | Recuento | 43 | 20 | 11 | 74 |
| | | % del total | 58,1% | 27,0% | 14,9% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10

Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel desarrollo organizacional y el compromiso de desempeño



Nota: En la tabla 16 y figura 10, se visualiza que un porcentaje significativo de trabajadores, que representa el 25.7%, tiene un alto nivel de desarrollo organizacional y, al mismo tiempo, alcanza un nivel regular de logro de compromiso de desempeño. De manera similar, otro grupo de trabajadores que representa el 17.6%, tiene un bajo nivel de desarrollo organizacional y a su vez logra un nivel regular de compromiso de desempeño.

Tabla 15

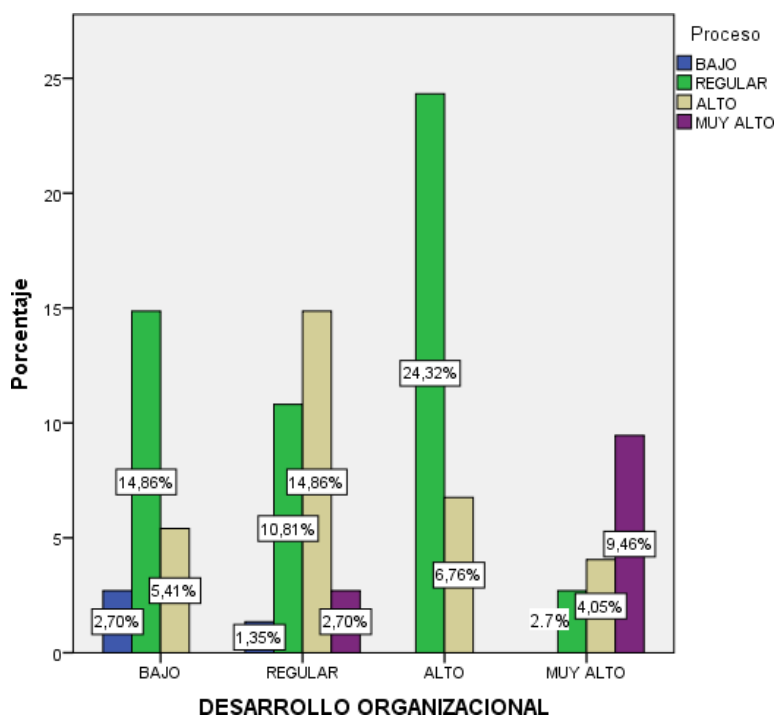
Tabla de contingencia entre desarrollo organizacional y la dimensión proceso

| | | Proceso | | | | Total | |
|---------------------------|----------|-------------|---------|-------|----------|-------|--------|
| | | Bajo | Regular | Alto | Muy Alto | | |
| Desarrollo organizacional | Bajo | Recuento | 2 | 11 | 4 | 0 | 17 |
| | | % del total | 2,7% | 14,9% | 5,4% | 0,0% | 23,0% |
| | Regular | Recuento | 1 | 8 | 11 | 2 | 22 |
| | | % del total | 1,4% | 10,8% | 14,9% | 2,7% | 29,7% |
| | Alto | Recuento | 0 | 18 | 5 | 0 | 23 |
| | | % del total | 0,0% | 24,3% | 6,8% | 0,0% | 31,1% |
| | Muy alto | Recuento | 0 | 2 | 3 | 7 | 12 |
| | | % del total | 0,0% | 2,7% | 4,1% | 9,5% | 16,2% |
| Total | | Recuento | 3 | 39 | 23 | 9 | 74 |
| | | % del total | 4,1% | 52,7% | 31,1% | 12,2% | 100,0% |

Fuente: Autoría propia.

Figura 11

Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel desarrollo organizacional y la dimensión proceso.



Nota: La tabla 17 y figura 11 muestran que un grupo significativo de trabajadores, correspondiente al 24.3%, presentan un alto nivel de desarrollo organizacional y al mismo tiempo tienen un nivel regular en cuanto a la dimensión de Procesos. Del mismo modo, otro porcentaje de trabajadores, equivalente al 14,86%, presentan un bajo nivel de desarrollo organizacional y describen un nivel regular en cuanto a la dimensión de Procesos.

Tabla 16

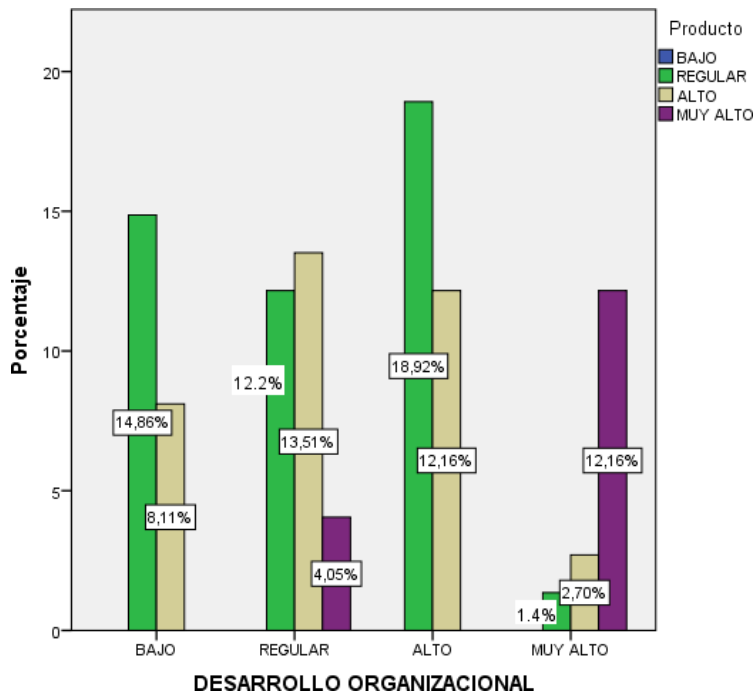
Tabla de contingencia entre desarrollo organizacional y la dimensión Producto

| | | Producto | | | Total | |
|---------------------------|----------|-------------|-------|----------|-------|--------|
| | | Regular | Alto | Muy Alto | | |
| Desarrollo Organizacional | Bajo | Recuento | 11 | 6 | 0 | 17 |
| | | % del total | 14,9% | 8,1% | 0,0% | 23,0% |
| | Regular | Recuento | 9 | 10 | 3 | 22 |
| | | % del total | 12,2% | 13,5% | 4,1% | 29,7% |
| | Alto | Recuento | 14 | 9 | 0 | 23 |
| | | % del total | 18,9% | 12,2% | 0,0% | 31,1% |
| | Muy Alto | Recuento | 1 | 2 | 9 | 12 |
| | | % del total | 1,4% | 2,7% | 12,2% | 16,2% |
| | Total | Recuento | 35 | 27 | 12 | 74 |
| | | % del total | 47,3% | 36,5% | 16,2% | 100,0% |

Fuente: Autoría propia.

Figura 12

Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel desarrollo organizacional y la dimensión Producto



Nota: La tabla 18 y figura 12 presentan que un porcentaje significativo de trabajadores, el 18.9%, exhibe un alto nivel de desarrollo organizacional y, al mismo tiempo, un nivel regular de Producto. De manera similar, el 14.8% de los trabajadores presentan un bajo nivel de desarrollo organizacional y, al mismo tiempo, un nivel regular de logro de compromiso de desempeño.

Tabla 17

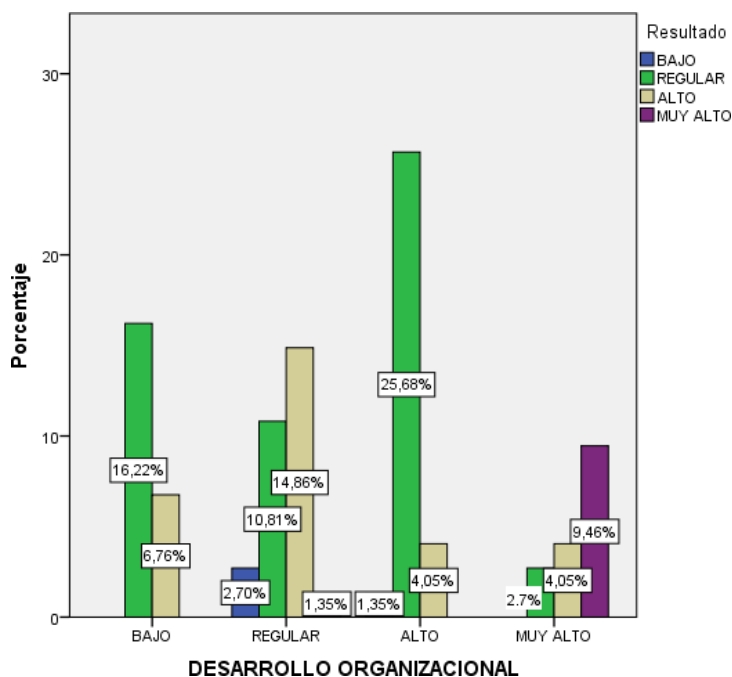
Tabla de contingencia entre desarrollo organizacional y la dimensión Resultado

| | | Resultado | | | | | |
|---------------------------|----------|-------------|---------|-------|----------|-------|--------|
| | | Bajo | Regular | Alto | Muy Alto | | |
| Desarrollo Organizacional | Bajo | Recuento | 0 | 12 | 5 | 0 | 17 |
| | | % del total | 0,0% | 16,2% | 6,8% | 0,0% | 23,0% |
| | Regular | Recuento | 2 | 8 | 11 | 1 | 22 |
| | | % del total | 2,7% | 10,8% | 14,9% | 1,4% | 29,7% |
| | Alto | Recuento | 1 | 19 | 3 | 0 | 23 |
| | | % del total | 1,4% | 25,7% | 4,1% | 0,0% | 31,1% |
| | Muy alto | Recuento | 0 | 2 | 3 | 7 | 12 |
| | | % del total | 0,0% | 2,7% | 4,1% | 9,5% | 16,2% |
| | Total | Recuento | 3 | 41 | 22 | 8 | 74 |
| | | % del total | 4,1% | 55,4% | 29,7% | 10,8% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13

Distribución porcentual de los trabajadores según el nivel desarrollo organizacional y la dimensión Resultado



Nota: En la tabla 19 y en la figura 13, se puede observar que un grupo significativo de trabajadores, equivalentes al 25.7%, tienen un alto nivel de desarrollo organizacional y al mismo tiempo presentan resultados regulares. Del mismo modo, otro porcentaje de trabajadores, representando el 16.2%, presentan un bajo nivel de desarrollo organizacional y describen resultados regulares.

Análisis inferencial

Prueba de Normalidad

H₀: No existe distribución normal.

H_a: Existe repartición normal

Tabla 18

Prueba de normalidad para una muestra.

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|---------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Desarrollo Organizacional | ,113 | 74 | ,019 | ,948 | 74 | ,004 |
| Compromiso de desempeño | ,197 | 74 | ,000 | ,824 | 74 | ,000 |

Nota: La tabla 20 presenta la prueba de normalidad para las variables de desarrollo organizacional y logro de compromiso de desempeño, donde se puede observar que los valores de significancia (Sig.) son inferiores a 0.05, lo que sugiere que los valores encontrados no guardan una relación normal. Por lo tanto, se realiza la correlación de las variables mediante pruebas no paramétricas, en este caso, utilizando el coeficiente Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y los compromisos de desempeño en trabajadores de la UGEL N° 13, 2019.

H_a: Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y los compromisos de desempeño en trabajadores de la UGEL N° 13, 2019.

Tabla 19

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman del desarrollo organizacional y compromiso de desempeño

| | | | Desarrollo Organizacional | Compromiso de Desempeño |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Desarrollo organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,312** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,007 |
| | | N | 74 | 74 |
| | Compromiso de desempeño | Coefficiente de correlación | ,312** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,007 | . |
| | | N | 74 | 74 |

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). La tabla 21 presenta los resultados del análisis inferencial, donde se encontró un coeficiente de correlación de $r=0,312$ entre el

desarrollo organizacional de los trabajadores y el cumplimiento de los compromisos de desempeño, lo que sugiere que existe una relación positiva y directa entre las variables.

Del mismo modo, se obtuvo un nivel de sig. de 0.007, lo que indica que existe una correspondencia estadísticamente significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis alternativa. En conclusión, el análisis de los hallazgos condujo a establecer que hay una relación significativa y directa entre el desarrollo organizacional y el compromiso de desempeño en los trabajadores de la UGEL N° 13 en el año 2019.

Hipótesis específicas

H_1 :

H_0 : No existe relación significativa entre el Desarrollo organizacional y la dimensión Procesos en trabajadores de la UGEL N° 13 - Yauyos, 2019.

H_a : Existe relación significativa entre el Desarrollo organizacional y la dimensión Procesos en trabajadores de la UGEL N° 13 - Yauyos, 2019.

Tabla 20

Coefficiente de correlación de Spearman del Desarrollo organizacional y la dimensión proceso

| | | | Desarrollo Organizacional | Proceso |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------|
| Rho de Spearman | Desarrollo Organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,341 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,003 |
| | | N | 74 | 74 |
| | Proceso | Coefficiente de correlación | ,341** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,003 | . |
| | | N | 74 | 74 |

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). De acuerdo a la tabla 22 se muestran las evidencias del análisis inferencial en el que se encontró un coef. de correlación de Spearman de $Rho=0,341$ entre la variable de Desarrollo organizacional y la dimensión Proceso en los trabajadores de la Ugel 13. Dicho resultado indica que las variables estudiadas tienen relación relevante.

Del mismo modo, se obtuvo un valor de significancia de 0.003, lo que indica que hay una relación estadísticamente significativa entre la variable y la dimensión. Como resultado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. El análisis de los resultados sugiere que existe una relación significativa y directa entre el Desarrollo Organizacional y la dimensión de Proceso en los trabajadores de la UGEL N° 13 en 2019.

H₂:

H₀: No existe relación significativa entre el Desarrollo organizacional y la dimensión Producto en trabajadores de la UGEL N° 13 - Yauyos, 2019.

H_a: Existe relación significativa entre el Desarrollo organizacional y la dimensión Producto en trabajadores de la UGEL N° 13 - Yauyos, 2019.

Tabla 21

Coefficiente de correlación de Spearman del compromiso del desarrollo organizacional y la dimensión producto.

| | | | Desarrollo Organizacional | Producto |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|----------|
| Rho de Spearman | Desarrollo Organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,350** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,002 |
| | | N | 74 | 74 |
| | Producto | Coefficiente de correlación | ,350** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,002 | . |
| | | N | 74 | 74 |

Nota: **. La correlación es significativa a un nivel bilateral de 0.01. En la Tabla 23 se muestran los resultados del análisis inferencial, en el cual se obtuvo un coef. de correlación de Rho=0.350 entre el Desarrollo Organizacional y la dimensión de Producto en los trabajadores de la UGEL N° 13. Este coeficiente sugiere la existencia de una concordancia directa y moderada entre la variable y la dimensión señalada.

Se encontró un valor de sig. de 0.002, en donde se muestra una evidencia clara de la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la V1 y la dimensión correspondiente. Por consiguiente, se rechazó la H₀ y se aceptó la hipótesis alternativa. El análisis del desenlace permitió concluir que existe una relación direccional y positiva entre la primera variable y la dimensión de Producto en los trabajadores de la UGEL N° 13 durante el año 2019.

H₃:

H₀: No existe relación significativa entre el Desarrollo organizacional y la dimensión Resultado en trabajadores de la UGEL N° 13 - Yauyos, 2019.

H_a: Existe relación significativa entre el Desarrollo organizacional y la dimensión Resultado en trabajadores de la UGEL N° 13 - Yauyos, 2019.

Tabla 22

Coefficiente de correlación de Spearman del desarrollo organizacional y la dimensión resultado.

| | | | Desarrollo Organizacional | Resultado |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Desarrollo Organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,190 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,105 |
| | | N | 74 | 74 |
| | Resultado | Coefficiente de correlación | ,190 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,105 | . |
| | | N | 74 | 74 |

Nota: La Tabla 24 muestra los resultados del análisis inferencial, en el que se encontró un valor de significancia de sig.=0,105 al analizar la relación entre la primera variable y la dimensión de Resultados. Este valor sugiere la no existencia de una relación directa entre la variable y dimensión considerada. En consecuencia, a raíz de los resultados se procedió a la aceptación de H₀ y el rechazo de la H_a.

Luego de analizar los resultados, se arribó a concluir de que no hay una correspondencia ni directa ni significativa entre el Desarrollo Organizacional y la dimensión de Resultados en los trabajadores de la UGEL N° 13 durante el año 2019.

V. DISCUSIÓN

Teniendo sistematizado los resultados obtenidos se procedió a la realización de los análisis respectivos teniendo en cuenta tipo el nivel de investigación en relación a las variables propuesta para el estudio correspondiente.

En concordancia a los resultados encontrados, los trabajadores de la Ugel 13 Yauyos, presentan un nivel bajo de relación del desarrollo organizacional y un nivel regular de relación con el cumplimiento de desempeño, mostrando resultados en un 17.6%. Es decir, los trabajadores ante una situación determinada cumplen con el propósito pero no con efectividad, evidenciando en el desarrollo de la situación dificultades que se muestran antes, durante y después, de una situación, categorizándose por una parcial organización de trabajo.

Los resultados de los indicadores propuestos reflejan el desarrollo organizacional que lideran el directorio, siendo en muchos casos resultados producto de un integrante o de un equipo quien tiene que hacer múltiples tareas para cumplir con la meta trazada, es una actividad muy desgastante que recae en un solo equipo.

Según Gil, (2017) manifiesta que el desarrollo organizacional depende de una interrelación entre todas las dimensiones para lograr un determinado propósito, cabe mencionar entre todos los equipos deberían integrarse en el cumplimiento de una meta pero los hallazgos encontrados confirman lo manifestado por Ramos, (2005), quien indica que las variables se relacionan directamente en un porcentaje Sepúlveda, (2015), Meléndez (2015) (de la Puente, 2017), Escudero et al. (2014) y Catalán, (2016) en las investigaciones encontraron niveles correlacionales positivos de desarrollo organizacional; sin embargo, difieren de los hallazgos de Monascal, (2010) donde encontramos que solo una dimensión permite el logro de un desarrollo organizacional.

La relación encontrada después del análisis de datos se puede observar que no necesariamente a mayor desarrollo organizacional se cumple los compromisos de desempeño, los hallazgos evidencian un desarrollo organizacional bajo pero que se cumple con los metas, pero en la situación real se observa una debilidad en la organización, y que no es mostrada por los integrantes al momento de recojo de los

datos, a nivel estadísticas hay resultados que se muestran que si hay una relación de desarrollo organizacional con el logro de los compromisos de desempeño.

Sobre los hallazgos descriptivos del logro de los compromisos de desempeño de los trabajadores de la UGEL N° 13, Yauyos, 2019; se halló un gran porcentaje de dominancia en el nivel regular sobre las evidencias expuestas en los trabajadores en correspondencia a las dimensiones planteadas por el MINEDU, 2019. Estos resultados explican que se logran los compromisos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación con la hipótesis general, se pudo demostrar la existencia de una correspondencia directa y positiva (con un coef. de correlación de 0,312 y un p/valor de 0,007) entre el desarrollo organizacional y el compromiso de desempeño en los empleados de la UGEL N° 13 en Yauyos durante el año 2019.

Segunda: En cuanto a la hipótesis específica 1, se encontró que hay una concordancia directa y significativa (con un coef. de correlación de 0,341 y un p/valor de 0,03) entre la V1 y la dimensión de proceso de la variable de compromiso de desempeño de los empleados de la UGEL N° 13 en Yauyos durante el año 2019.

Tercera: En concordancia con la segunda hipótesis específica 2, se llegó a la conclusión de que no hay una similitud ni directa ni significativa (con un coef. de correlación de 0,350 y un p/valor de 0,002) entre V1 y la dimensión de producto de la variable de compromiso de desempeño en los empleados de la UGEL N° 13 en Yauyos durante el año 2019.

Cuarta: En lo que concierne a la tercera hipótesis específica, se pudo demostrar que no hay una correspondencia (con un coef. de correlación de 0,190 y un p/valor de 0,0105) entre la V1 y la dimensión de resultados de la variable de compromiso de desempeño en los empleados de la UGEL N° 13 en Yauyos durante el año 2019.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las Instituciones que los trabajadores deben cumplir con el perfil requerido para desempeñar eficientemente sus funciones en el área que se desempeña, con la finalidad de demostrar sus competencias profesionales en el puesto requerido.

Segunda: A los trabajadores se recomienda desarrollar un trabajo donde se evidencie el desarrollo organizacional entre todos los integrantes de una institución, con la finalidad de obtener resultados en el cumplimiento de metas solicitadas por el MINEDU.

Tercera: Al director y jefes de área de la institución, se recomienda promover el liderazgo y la interrelación entre todos sus integrantes de la institución, con la finalidad de que todos puedan ser capaces de solucionar una determinada situación.

Cuarta: Al director y jefes de área de la institución, se recomienda promover las reuniones donde se muestre los resultados y se reconozca el esfuerzo de cada uno de sus integrantes, con la finalidad de obtener el compromiso de sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Abu, Zaman, & Anjalín. (2009). Knowledge Innovative Organization: The Effect of Constant Organization Renewal. *Journal of Service Science and Management*, 2(4), 384-393. <https://doi.org/10.4236/JSSM.2009.24046>
- Acosta, C. (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. *Revista Colombiana de Psicología*, ISSN-e 0121-5469, Vol. 11, N. 1, 2002, págs. 9-24, 11(1), 9-24.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3246870&info=resumen&idoma=ENG>
- Agencia de Calidad en Educación. (2016). *Gestión de recursos para favorecer los aprendizajes*.
http://archivos.agenciaeducacion.cl/talleres/Taller_Gestion_de_recursos.pdf
- Boissonnat, J. (1997, abril 3). *Lucha contra el desempleo y reconstrucción del trabajo en Francia*. <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/sommaire/115-1.htm>
- Casas Tragodara, C., & Banco Interamericano de Desarrollo. (2013). *Avances de la Reforma y Modernización del Estado en el Perú*.
- Catalán, L. (2016). *Factores predominantes de gestión organizacional y la resistencia al cambio laboral en los colaboradores de recursos humanos de un ingenio azucarero ubicado en la costa sur de Escuintla* [Universidad Rafael Landívar]. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-autonoma-de-san-luis-potosi/psicologia/catalan-lezlie/6829132>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. En *The McGraw-Hill Companies, Inc* (Vol. 59).
- Cueva Valdivia, J. (2020). *Modelo de gestión académica para optimizar la calidad educativa de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42933>
- De la Puente, L. A. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en

- personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo [Universidad César Vallejo]. En *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/298>
- Escudero, J., Delfín, L., & Arano, R. (2014). El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones. En *Ciencia administrativa* (Número 1). <http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/2811>
- Gil, A. (2017). Estrategia organizacional para la mejora del desempeño docente en la I. E. “Brüning College” de Chiclayo 2016 [Universidad Señor de Sipán]. En *Repositorio Institucional-USS*.
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7064>
- Gómez, M. (2018). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. *Acta bioethica*, 14(1).
https://www.academia.edu/11232932/Introducción_a_la_Metodología_de_la_Investigación_Científica_Autor_Prof_Marcelo_Gómez_1_
- Guadalupe, M., Toache, S., Guerrero, A. C., Isabel, M., Aguirre, A., Guadalupe, N., Rodríguez, B., Guadalupe, Y., Rodríguez, L., & Ledesma, G. R. (2019). Intervención del Desarrollo Organizacional en una Empresa de Servicios Restaurantero. *Pistas Educativas*, 41(133).
<http://itc.mx/ojs/index.php/pistas/article/view/2051>
- Guillén Aparicio, P. (2018). *Metodología de Investigación* (1ra ed.).
<https://www.usmp.edu.pe/iced/instituto/organizacion/contenido-web/mi1-metodologia-de-la-evaluacion.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGRAW-HIL (ed.)).
http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología_de_la_investigación.pdf
- Kotter, J. (2022, agosto 18). *Cómo usar el modelo de cambio de Kotter* | Blog *Lucidchart*. Lucidchart. <https://www.lucidchart.com/blog/es/modelo-kotter-8-pasos-para-la-gestion-del-cambio>
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology A Step-by-Step Guide for Beginners*.

3rd Edition. Sage, New Delhi.

[https://www.scirp.org/\(S\(oyulxb452alnt1aej1nfow45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1971596](https://www.scirp.org/(S(oyulxb452alnt1aej1nfow45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1971596)

- Lara Ocaña, J. C. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - cantón Manta. *ECA Sinergia*, 8(2), 144. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v8i2.780
- Lorenzo, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017-Tesis de Maestría* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23150>
- Marroquín Peña, R. (2012). *Metodología de la Investigación*. http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Maxwell, J. C. (1998). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo* (Maxwell Mo).
- Medina, N. (2019). *Gestión Por Procesos Y Su Relación Con La Gestión De La Calidad En Los Colaboradores De La Unidad De Gestión Educativa Local De Andahuaylas - 2018*. (Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38448>
- Melendez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el período 2013-2014* [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial.Facultad :PosGrados]. <http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/handle/123456789/12805>
- Meza, S., Morgan, J., & Díaz, E. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 9-32. <https://doi.org/10.17081/DEGE.11.1.3010>- Tesis de

maestría, Universidad Autónoma de Querétaro

- Monascal, F. (2010). *PROPUESTA DE GESTIÓN DE CONTROL INTERNO - PDF Descargar libre* [Universidad Monteávila]. <https://docplayer.es/3481139-Propuesta-de-gestion-de-control-interno.html>
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016, febrero 18). *El Recurso como elemento fundamental para la gestión de la calidad de la competitividad organizacional*. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>
- Moscoso-Paucarchuco, K. M., Castillo-Custodio, J. M., & Beraún-Espíritu, M. M. (2021). La calidad en la educación superior universitaria en tiempos de pandemia: una perspectiva estudiantil. *Visionarios en ciencia y tecnología*, 6(1), 60-70. <https://doi.org/10.47186/visct.v6i1.91>
- Mwai, G. M., Namada, J. M., Katuse, P., Mwai, G. M., Namada, J. M., & Katuse, P. (2018). Influence of Organizational Resources on Organizational Effectiveness. *American Journal of Industrial and Business Management*, 8(6), 1634-1656. <https://doi.org/10.4236/AJIBM.2018.86109>
- Pandey, & Mishra. (2015). *Research Methodolgy: Tools and Technoques*. 21-50.
- Pardo Enciso, C. E., & Díaz Villamizar, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores*, 21(2). <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- Quirant, A., & Ortega, A. (2006). El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso de cambio. *Revista de empresa: La fuente de ideas del ejecutivo*, ISSN 1579-8763, N°. 18, 2006, págs. 50-63, 18, 50-63. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2240827>
- Quispe Cuadros, E. G. (2018). *El impacto del acompañamiento pedagógico en la práctica docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel de*

Educación Inicial de la Red Educativa N° 2 del distrito La Molina, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2017. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.

- Ramírez Atehortúa, F. H., & Zwerg-Villegas, A. M. (2012). Research Methodology: More than a recipe. *AD-minister*, 20, 91-111.
- Ramos, A. (2005). *Biblioteca Digital de Tesis de Posgrado* [Universidad de Colima]. https://sistemas.ucol.mx/tesis_posgrado/resumen1532.htm
- Rao, Y., Yang, M., & Yang, Y. (2018). Knowledge Sharing, Organizational Learning and Service Innovation in Tourism. *Journal of Service Science and Management*, 11(5), 510-526. <https://doi.org/10.4236/JSSM.2018.115035>
- Rentería, L., & Quintero, N. (2020). *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana* [Pontificia Universidad Javeriana]. <https://doi.org/10.11144/JAVERIANA.10554.219>
- Robbins, S. P. (1994). *Comportamiento organizacional : conceptos, controversias y aplicaciones.* 780.
- Rodríguez, J. (2019). Resistencia al cambio de los colaboradores y su efecto en el desarrollo organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 03 Trujillo Nor Oeste, al 2018 [Universidad César Vallejo]. En *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51396>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018, octubre 23). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo.* Revista ESPACIOS. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Salazar, A., Prado, H. R., Garro, L. L., Diaz, J. R., Aliaga, A. A., & Uribe, Y. C. (2019). La incidencia de la gestión por procesos en los organismos gubernamentales. *Gestión I+D*, 5(1), 84-103. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/article/view/17708/144814484466
- Sánchez, G. (2009). Anales de Documentación. *Anales de Documentación*, 12, 235-254. <https://revistas.um.es/analesdoc/article/view/70351>
- Segredo, A. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito

- académico. *Educación Médica*, 17(1), 3-8.
<https://doi.org/10.1016/J.EDUMED.2015.09.002>
- Sejuro Medina, B. (2018). *Reclutamiento de personal y su influencia en la calidad de la selección de personal de la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva - Tacna, 2018* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34828/sejuro_mb.pdf?sequence=1
- Senge, P., & Salinas, K. (2014, octubre 21). *La Quinta Disciplina y la visión sistémica de Peter Senge*. *gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/la-quinta-disciplina-y-la-vision-sistemica-de-peter-senge/>
- Sepúlveda, G. (2015). *Análisis de la influencia de las prácticas de gestión humana en el desempeño en 3 organizaciones chilenas*.
<https://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/6848>
- Torres, L. (2021). *La necesidad de regular los mecanismos de control preventivo en las contrataciones directas en situación de emergencia en la Ley 30225* [Universidad Privada Antenor Orrego].
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7807>
- Tran, Q., & Tian, Y. (2013). Organizational Structure: Influencing Factors and Impact on a Firm. *American Journal of Industrial and Business Management*, 03(02), 229-236. <https://doi.org/10.4236/AJIBM.2013.32028>
- Valcárcel, L., & Arriaga, J. (2016). Planificación estratégica y desarrollo organizacional de los docentes en la institución educativa primaria secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos, 2012 [Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. En *Universidad Nacional de la Amazonía Peruana*.
<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/4220>
- Vázquez Alatorre, A. (2013). Interdependencia Entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: Una Reflexión. *Reice*, 11(1), 73-91. <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5.pdf>
- Vera, S., Leo, D., & Domínguez, M. (2016). La responsabilidad social y su relación con el desarrollo organizacional de la Entidad Financiera Confianza, 2015

[Escuela de Postgrado Neumann]. En *Escuela de Postgrado Neumann - EPN*. <https://repositorio.epneumann.edu.pe/handle/20.500.12892/64>

Walliman, N. (2010). *Research Methods: The Basics*. *Research Methods: The Basics*. <https://doi.org/10.4324/9780203836071>

Zarta, P. (2018). *Procedimientos de gestión para el desarrollo sustentable*.

ANEXOS

Tabla de operacionalización de variables

Tabla de operacionalización de la variable 1: Desarrollo Organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Numero de ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |
|--|---|----------------------|--|---|
| Organización del Trabajo | Jerarquía. | 1, 2 | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5). | Bajo: 24 – 56 Regular: 57 – 78 Alto: 79 – 85 Muy alto 85-120 |
| | Manual de Organización y Funciones. División del Trabajo | 3, 4, 5 6, 7, 8 | | |
| Metas y Estrategias de la Organización | Procesos. | 9, 10, 11 | | |
| | Recursos Resultados | 12, 13, 14 15, 16 | | |
| Competencia Profesional. | Manejo del conocimiento | 17, 18, 19 | | |
| | Manejo de la tecnología Relaciones | 20, 21 22, 23, 24 | | |

Tabla de operacionalización de la variable 2: Compromiso de Desempeño

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
|-------------|---|-------|---|-------------------------------------|
| Procesos | Coordinación Requerimiento Información Adquisición Aprovisionamiento | 1—5 | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Bajo Regular Alto Muy alto |
| Producto | Necesidad Especificación Propósito de Entrega Metas | 6-11 | | |
| Resultado | Evaluación Cobertura Entrega Satisfacción Oportunidad | 12-15 | | |

Instrumento de Recolección de Datos

Desarrollo Organizacional

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de ítems que están referidas al desarrollo organizacional del personal que labora en la unidad de gestión educativa local N° 13- Yauyos. A su criterio personal, marque con un aspa en el casillero que identifica la frecuencia en el cual suceden las actividades. Tome en cuenta las alternativas de respuesta que se le presentan como: Nunca (1); casi nunca (2), a veces (3), Casi siempre (4); Siempre (5).

| DIMENSIÓN /ITEMS | | ESCALA DE VALORES | | | | |
|--|--|-------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1.-Organización del Trabajo | | | | | | |
| 1 | Respeta la línea de autoridad y responsabilidad | | | | | |
| 2 | Se organizan para el cumplimiento de una tarea. | | | | | |
| 3 | Conoce y aplica el MOF y el Reglamento Interno de la Ugel. | | | | | |
| 4 | Coordina las actividades previamente antes de ejecutarse | | | | | |
| 5 | Se evalúa trimestralmente el trabajo del equipo. | | | | | |
| 6 | Se controla o monitorea la ejecución de tareas | | | | | |
| 7 | Se brinda asesoramiento continuo y/o permanente en las tareas complejas | | | | | |
| 8 | Se limita a cumplir solo con sus funciones | | | | | |
| Dimensión 2.-Metas y estrategias de la organización | | | | | | |
| 9 | Se establecen metas acordes a la visión de la Institución | | | | | |
| 10 | Planifican actividades en función a los resultados que se pretende lograr. | | | | | |
| 11 | Utiliza diferentes estrategias para resolver problemas eventuales | | | | | |
| 12 | Manifiesta agrado y satisfacción por el trabajo que desempeña. | | | | | |
| 13 | Siente que la institución reconoce valorativamente el trabajo que realiza. | | | | | |
| 14 | Cuentan con los recursos necesarios para un desempeño eficiente. | | | | | |
| 15 | Las estrategias que se aplica son eficientes para el desarrollo de las tareas. | | | | | |
| 16 | Se evalúa trimestralmente la organización de las áreas. | | | | | |
| Dimensión 3.-Competencia Profesional | | | | | | |
| 17 | Aplica en el desempeño laboral los conocimientos adquiridos en su casa de formación profesional. | | | | | |
| 18 | Demuestra Ud. Desempeño eficiente en el desarrollo de sus funciones. | | | | | |
| 19 | La labor que realiza obedece al perfil profesional | | | | | |
| 20 | Colabora con el cumplimiento de los objetivos de la institución más allá de sus funciones. | | | | | |
| 21 | Toma decisiones en bien de la institución | | | | | |
| 22 | Asume con responsabilidad las tareas asignadas | | | | | |
| 23 | Labora fuera del horario establecido cuando la institución lo requiere. | | | | | |
| 24 | Se capacita con frecuencia para mejorar su desarrollo profesional. | | | | | |

No existen respuestas buenas o malas, su participación es anónima. Los resultados son absolutamente reservados y de uso exclusivamente privado para el encuestador.

Agradezco su participación.

Compromiso de desempeño

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de ítems que están referidas al logro de los compromisos de Desempeño de la Unidad de Gestión Educativa local N°13- Yauyos. A su criterio personal, marque con un aspa en el casillero que identifica la frecuencia en el cual suceden las actividades. Tome en cuenta las alternativas de respuesta que se le presentan como: Nunca (1); casi nunca (2), a veces (3), Casi siempre (4); Siempre (5)

| DIMENSIÓN /ITEMS | | ESCALA DE VALORES | | | | |
|--------------------------------|---|-------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1 - Proceso | | | | | | |
| 1 | El comité informa de los procesos que se realizan para el cumplimiento de los compromisos de desempeño. | | | | | |
| 2 | El compromiso de llegada oportuna y pertinente de materiales educativos se hace teniendo en cuenta los procesos establecidos para su entrega. | | | | | |
| 3 | El pago oportuno de propina a las promotoras educativas se realiza teniendo en cuenta los procesos establecidos. | | | | | |
| 4 | El pago oportuno mensual de los servicios básicos de las instituciones educativas se hace teniendo en cuenta los procesos establecidos. | | | | | |
| 5 | Ud. Esta informado de las fechas de los procesos que se realiza en cada tramo. | | | | | |
| Dimensión 2 - Producto | | | | | | |
| 6 | El comité coordina con las áreas para el logro de los productos en cada cierre. | | | | | |
| 7 | Los compromisos de desempeño contribuyen al logro de la mejora de aprendizajes. | | | | | |
| 8 | El compromiso de llegada oportuna y pertinente de materiales educativos facilita el uso pertinente en las Instituciones. | | | | | |
| 9 | Se garantiza la entrega de los productos solicitado con pertinencia a las Instituciones. | | | | | |
| 10 | Se garantiza el pago oportuno de los servicios básicos en las Instituciones educativas. | | | | | |
| 11 | Se cumple oportunamente con el pago de propina a los promotores educativos comunitarios. | | | | | |
| Dimensión 3 - Resultado | | | | | | |
| 12 | Los resultados de los compromisos responden al trabajo de su área. | | | | | |
| 13 | Consideras que tu trabajo ayuda al logro de los resultados. | | | | | |
| 14 | La entrega de los resultados es socializada en reuniones con el personal. | | | | | |
| 15 | Tiene conocimiento de los indicadores de cada producto que se mide para obtener resultados favorables en la Ugel. | | | | | |

No existen respuestas buenas o malas, su participación es anónima. Los resultados son absolutamente reservados y de uso exclusivamente privado para el encuestador.

Agradezco su participación.

Anexo . Certificado de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DE DESEMPEÑO

PUNTUACIÓN

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|----|----|----|-------------------------|----|-----------------------|--|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | |
| 1 | DIMENSIÓN 1: Proceso El comité informa de los procesos que se realizan para el cumplimiento de los compromisos de desempeño. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| 2 | El compromiso de llegada oportuna y pertinente de materiales educativos se hace teniendo en cuenta los procesos establecidos para su entrega. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| 3 | Ud. Esta informado de las fechas de los procesos que se realiza en cada tramo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| 4 | La adquisición de recursos sigue los procesos establecidos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| 5 | El proceso de aprovisionamiento de recurso atiende el requerimiento | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Producto | | | | | | | | | | |
| 6 | El comité coordina con las áreas para el logro de los productos en cada cierre. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | No | | |

| | | | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|
| 7 | Los compromisos de desempeño contribuyen al logro de la mejora de aprendizajes. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 8 | El compromiso de llegada oportuna y pertinente de materiales educativos facilita el uso pertinente en las Instituciones. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 9 | Se garantiza la entrega de los productos solicitado con pertinencia a las Instituciones. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 10 | Los compromisos de desempeño contribuyen al logro de las metas como producto de la gestión de la UGEL. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | DIMENSIÓN 3: Resultados | Si | No | Si | No | Si | No |
| 11 | Los resultados de los compromisos responden al trabajo de su área. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 12 | Consideras que tu trabajo ayuda al logro de los resultados. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 13 | La entrega de los resultados son socializados en reuniones con el personal. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 14 | Tiene conocimiento de los indicadores de cada producto que se mide para obtener resultados favorables en la Ugel. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 15 | Considera que el trabajo de su equipo es indispensable para el logro de los resultados de los compromisos de desempeño. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

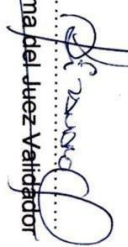
Apellidos y nombres del juez validador: LIZABURO CRISPIN BARRERA DNI: 09514022

Grado y Especialidad del validador: DO. CENUSA Y GERONIMO EDUQUITA

San Juan de Lurigancho, 11 de JULIO del 2019

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Juez Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PUNTUACIÓN

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

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Organización del trabajo | | | | | | | | |
| 1 | Respeto la línea de autoridad y responsabilidad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Se organizan para el cumplimiento de una tarea. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Conoce y aplica el MOF y el Reglamento Interno de la Ugel. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Coordina las actividades previamente antes de ejecutarse | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Se evalúa trimestralmente el trabajo del equipo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Se controla o monitorea la ejecución de tareas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Se brinda asesoramiento continuo y/o permanente en las tareas complejas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Se limita a cumplir solo con sus funciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 2.-Metas y estrategias de la organización | | | | | | | | |
| 9 | Se establecen metas acordadas a la visión de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--|--|
| 10 | Planifican actividades en función a los resultados que se pretende lograr. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 11 | Utiliza diferentes estrategias para resolver problemas eventuales | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 12 | Manifiesta agrado y satisfacción por el trabajo que desempeña. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 13 | Siente que la institución reconoce valorativamente el trabajo que realiza. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 14 | Cuentan con los recursos necesarios para un desempeño eficiente. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 15 | Las estrategias que se aplica son eficientes para el desarrollo de las tareas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 16 | Se evalúa trimestralmente las estrategias de organización. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | Dimensión 3.-Competencia Profesional | Si | No | Si | No | Si | No | | |
| 17 | Aplica en el desempeño laboral los conocimientos adquiridos en su casa de formación profesional. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 18 | Demuestra Ud. desempeño eficiente en el desarrollo de sus funciones. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 19 | La labor que realiza obedece al perfil profesional | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 20 | Colabora con el cumplimiento de los objetivos de la institución más allá de sus funciones. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 21 | Toma decisiones en bien de la institución | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 22 | Asume con responsabilidad las tareas asignadas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 23 | Labora fuera del horario establecido cuando la institución lo requiere. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |

| | | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 24 | Se capacita con frecuencia para mejorar su desarrollo profesional. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|----|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|

Adaptado de: Br. Hugo Guillermo Ricaldi Mejia, Desarrollo organizacional y resistencia al cambio en trabajadores de la UGEL 06 de Ate - 2017

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: FABIAN ROJAS, LEON ELMORE DNI: 20216805

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS (METODOS)

San Juan de Lurigancho 08 de Julio del 2017.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 Firma del Juez Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PUNTUACIÓN

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Organización del trabajo | | | | | | | | |
| 1 | Respetar la línea de autoridad y responsabilidad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Se organizan para el cumplimiento de una tarea. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Conoce y aplica el MOF y el Reglamento Interno de la Ugel. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Coordina las actividades previamente antes de ejecutarse | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Se evalúa trimestralmente el trabajo del equipo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Se controla o monitorea la ejecución de tareas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Se brinda asesoramiento continuo y/o permanente en las tareas complejas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Se limita a cumplir solo con sus funciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 2.-Metas y estrategias de la organización | | | | | | | | |
| 9 | Se establecen metas acordes a la visión de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| 10 | Planifican actividades en función a los resultados que se pretende lograr. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | Utiliza diferentes estrategias para resolver problemas eventuales | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | Manifiesta agrado y satisfacción por el trabajo que desempeña. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | Siente que la institución reconoce valorativamente el trabajo que realiza. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | Cuentan con los recursos necesarios para un desempeño eficiente. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | Las estrategias que se aplica son eficientes para el desarrollo de las tareas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 | Se evalúa trimestralmente las estrategias de organización. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Dimensión 3.-Competencia Profesional | Si | No | Si | No | Si | No |
| 17 | Aplica en el desempeño laboral los conocimientos adquiridos en su casa de formación profesional. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 | Demuestra Ud. desempeño eficiente en el desarrollo de sus funciones. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 | La labor que realiza obedece al perfil profesional | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 | Colabora con el cumplimiento de los objetivos de la institución más allá de sus funciones. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21 | Toma decisiones en bien de la institución | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22 | Asume con responsabilidad las tareas asignadas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23 | Labora fuera del horario establecido cuando la institución lo requiere. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| 24 | Se capacita con frecuencia para mejorar su desarrollo profesional. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|----|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|

Adaptado de: Br. Hugo Guillermo Ricaldi Mejía, Desarrollo organizacional y resistencia al cambio en trabajadores de la UGEL 06 de Are - 2017

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Lizaso Caspio Roman DNI: 0957622

Grado y Especialidad del validador: BOCACUA Y SEÑOR EDUCATIVO

San Juan de Lurigancho A.C. de Jauja del 2019.

Firma del Juez Validador 

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DE DESEMPEÑO

PUNTUACIÓN

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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Proceso | | | | | | | |
| 1 | El comité informa de los procesos que se realizan para el cumplimiento de los compromisos de desempeño. | / | | / | | / | | |
| 2 | El compromiso de llegada oportuna y pertinente de materiales educativos se hace teniendo en cuenta los procesos establecidos para su entrega. | / | | / | | / | | |
| 3 | Ud. Está informado de las fechas de los procesos que se realiza en cada tramo. | / | | / | | / | | |
| 4 | La adquisición de recursos sigue los procesos establecidos. | / | | / | | / | | |
| 5 | El proceso de aprovisionamiento de recurso atiende el requerimiento | / | | / | | / | | |
| | DIMENSIÓN 2: Producto | | | | | | | |
| 6 | El comité coordina con las áreas para el logro de los productos en cada cierre. | / | | / | | / | | |

| | | | | | | | |
|--------------------------------|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| 7 | Los compromisos de desempeño contribuyen al logro de la mejora de aprendizajes. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | El compromiso de llegada oportuna y pertinente de materiales educativos facilita el uso pertinente en las Instituciones. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | Se garantiza la entrega de los productos solicitado con pertinencia a las Instituciones. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | Los compromisos de desempeño contribuyen al logro de las metas como producto de la gestión de la UGEL. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| DIMENSIÓN 3: Resultados | | | | | | | |
| 11 | Los resultados de los compromisos responden al trabajo de su área. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | Consideras que tu trabajo ayuda al logro de los resultados. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | La entrega de los resultados son socializados en reuniones con el personal. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | Tiene conocimiento de los indicadores de cada producto que se mide para obtener resultados favorables en la Ugel. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | Considera que el trabajo de su equipo es indispensable para el logro de los resultados de los compromisos de desempeño. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO Yafanda Josefina DNI: 09222287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 08 de Junio del 2019.


.....
Firma del Juez Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PUNTUACIÓN

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

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Organización del trabajo | | | | | | | |
| 1 | Respetar la línea de autoridad y responsabilidad | ✓ | | | | ✓ | | |
| 2 | Se organizan para el cumplimiento de una tarea. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Conoce y aplica el MOF y el Reglamento Interno de la Ugel. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Coordina las actividades previamente antes de ejecutarse | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Se evalúa trimestralmente el trabajo del equipo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Se controla o monitorea la ejecución de tareas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Se brinda asesoramiento continuo y/o permanente en las tareas complejas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Se limita a cumplir solo con sus funciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión 2.-Metas y estrategias de la organización | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 9 | Se establecen metas acordes a la visión de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--|--|
| 10 | Planifican actividades en función a los resultados que se pretende lograr. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 11 | Utiliza diferentes estrategias para resolver problemas eventuales | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 12 | Manifiesta agrado y satisfacción por el trabajo que desempeña. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 13 | Siente que la institución reconoce valorativamente el trabajo que realiza. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 14 | Cuentan con los recursos necesarios para un desempeño eficiente. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 15 | Las estrategias que se aplica son eficientes para el desarrollo de las tareas. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 16 | Se evalúa trimestralmente las estrategias de organización. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| | Dimensión 3.-Competencia Profesional | Si | No | Si | No | Si | No | | |
| 17 | Aplica en el desempeño laboral los conocimientos adquiridos en su casa de formación profesional. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 18 | Demuestra Ud. desempeño eficiente en el desarrollo de sus funciones. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 19 | La labor que realiza obedece al perfil profesional | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 20 | Colabora con el cumplimiento de los objetivos de la institución más allá de sus funciones. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 21 | Toma decisiones en bien de la institución | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 22 | Asume con responsabilidad las tareas asignadas | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| 23 | Labora fuera del horario establecido cuando la institución lo requiere. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |

| | | | | | | |
|----|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 24 | Se capacita con frecuencia para mejorar su desarrollo profesional | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|----|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|

Adaptado de: Br. Hugo Guillermo Riccaldi Mejía, Desarrollo organizacional y resistencia al cambio en trabajadores de la UGEL 06 de Ate - 2017

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCISCO DELANDA JOSEFINA DNI: 093332287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho 08 de Junio del 2019


 Firma del Juez Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DE DESEMPEÑO

PUNTUACIÓN

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

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | | | Relevancia ² | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----------|---|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------------|-----------------------|--|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | | | | |
| 1 | DIMENSIÓN 1: Proceso El comité informa de los procesos que se realizan para el cumplimiento de los compromisos de desempeño. | / | | / | | / | | | | | |
| 2 | El compromiso de llegada oportuna y pertinente de materiales educativos se hace teniendo en cuenta los procesos establecidos para su entrega. | / | | / | | / | | | | | |
| 3 | Ud. Esta informado de las fechas de los procesos que se realiza en cada tramo. | / | | / | | / | | | | | |
| 4 | La adquisición de recursos sigue los procesos establecidos. | / | | / | | / | | | | | |
| 5 | El proceso de aprovisionamiento de recurso atiende el requerimiento | / | | / | | / | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Producto | Si | No | Si | No | Si | No | | | | |
| 6 | El comité coordina con las áreas para el logro de los productos en cada cierre. | / | | / | | / | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|
| 7 | Los compromisos de desempeño contribuyen al logro de la mejora de aprendizajes. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 8 | El compromiso de llegada oportuna y pertinente de materiales educativos facilita el uso pertinente en las Instituciones. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 9 | Se garantiza la entrega de los productos solicitado con pertinencia a las Instituciones. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 10 | Los compromisos de desempeño contribuyen al logro de las metas como producto de la gestión de la UGEL. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | DIMENSIÓN 3: Resultados | Si | No | Si | No | Si | No |
| 11 | Los resultados de los compromisos responden al trabajo de su área. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 12 | Consideras que tu trabajo ayuda al logro de los resultados. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 13 | La entrega de los resultados son socializados en reuniones con el personal. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 14 | Tiene conocimiento de los indicadores de cada producto que se mide para obtener resultados favorables en la Ugel. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 15 | Considera que el trabajo de su equipo es indispensable para el logro de los resultados de los compromisos de desempeño. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **FABRIN, ROJAS, LENIN EDUARDO** DNI: 20016801

Grado y Especialidad del validador: **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (HECTO 2010 60)**

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 15 de **enero** del 2019.

.....

.....
Firma del Juez Validador

Anexo : Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 11 de junio de 2019

Carta P.759 – 2019 EPG – UCV LE

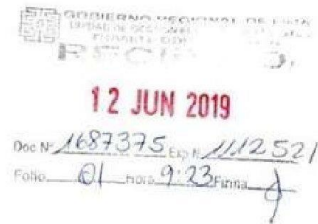
SEÑOR(A)

DANIEL ARTURO VICTORIO VARGAS

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°13-YAUYOS

Atención:

DIRECTOR DE LA UGEL 13 YAUYOS



Asunto: Carta de Presentación del estudiante **MERY LUZ YATACO CHACALIAZA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MERY LUZ YATACO CHACALIAZA** identificado(a) con DNI N.° **21812805** y código de matrícula N.° **6000138537**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU RELACION EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO DE LA UGEL 13 YAUYOS

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6202, Los Olivos Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4345
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Campo Rey, SAN JUAN de Lurigancho Tel: (+511) 200 9030 Anx. 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 200 9030 Anx. 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel: (+511) 202 4342 Anx. 2650

Anexo . Base de datos

Datos de variable 1 Desarrollo organizacional

| | ITEM 1 | ITEM 2 | ITEM 3 | ITEM 4 | ITEM 5 | ITEM 6 | ITEM 7 | ITEM 8 | ITEM 9 | ITEM 10 | ITEM 11 | ITEM 12 | ITEM 13 | ITEM 14 | ITEM 15 | ITEM 16 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| encuestado 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 6 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 7 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| encuestado 8 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| encuestado 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| encuestado 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| encuestado 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| encuestado 12 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| encuestado 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| encuestado 14 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| encuestado 15 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| encuestado 16 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| encuestado 17 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| encuestado 18 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 19 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 20 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| encuestado 21 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 22 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 23 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 24 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 25 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 26 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 27 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| encuestado 28 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| encuestado 29 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| encuestado 30 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 |
| encuestado 31 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| encuestado 32 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 |
| encuestado 33 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| encuestado 34 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 35 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 36 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| encuestado 37 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 38 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 39 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 40 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| encuestado 41 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 42 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 43 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| encuestado 44 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| encuestado 45 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| encuestado 46 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| encuestado 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| encuestado 48 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| encuestado 49 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| encuestado 50 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| encuestado 51 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 52 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| encuestado 53 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 54 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 55 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 56 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 57 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 58 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 59 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| encuestado 60 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| encuestado 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| encuestado 62 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| encuestado 63 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| encuestado 64 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| encuestado 65 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| encuestado 66 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| encuestado 67 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| encuestado 68 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 69 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 70 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| encuestado 71 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| encuestado 72 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 73 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| encuestado 74 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 |

Base de datos de datos variable 2 Compromiso de desempeño

| | ITEM 1 | ITEM 2 | ITEM 3 | ITEM 4 | ITEM 5 | ITEM 6 | ITEM 7 | ITEM 8 | ITEM 9 | ITEM 10 | ITEM 11 | ITEM 12 | ITEM 13 | ITEM 14 | ITEM 15 | ITEM 16 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| encuestado 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 6 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 7 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| encuestado 8 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| encuestado 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| encuestado 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| encuestado 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| encuestado 12 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| encuestado 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| encuestado 14 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| encuestado 15 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| encuestado 16 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| encuestado 17 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| encuestado 18 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 19 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 20 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| encuestado 21 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 22 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 23 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 24 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 25 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 26 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| encuestado 27 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| encuestado 28 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| encuestado 29 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| encuestado 30 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 |
| encuestado 31 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| encuestado 32 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 |
| encuestado 33 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| encuestado 34 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 |



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Mgtr. Fabian Rojas Lenin , docente de la Facultad / Escuela de posgrado y Escuela Profesional /Programa académico .de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (filial o sede), San Juan de Lurigancho, asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:


Desarrollo Organizacional y su Relación con el Cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en la UGEL N° 13 Yauyos, 2019.

del (los) autor (autores) Yataco Chacaliaza Mery Luz, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Lima, 01 de abril 2023

| | |
|--|---|
| Mgtr. Fabian Rojas Lenin | |
| DNI 20016805 | Firma  |
| ORCID (orcid.org/0000-0003-1949-6352) | |