



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Modelo sobre desempeño directivo para el cambio organizacional
en unidades Educativas Públicas. Cantón Samborondón – Ecuador,
2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Viejó León, Judith Mary (orcid.org/0000-0001-9153-3344)

ASESORA:

Dra. Luján Johnson, Gladys Lola (orcid.org/0000-0002-4727-6931)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Primero muy agradecida a nuestro Padre Celestial, por haberme brindado el apoyo y contar con mi familia, esposo, hijos y amistades.

Agradecimiento

A mi familia, por la ayuda brindada en cada momento de mi vida.

A mis amistades, gracias por sus sugerencias en los momentos más agobiante de esta etapa de formación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	i
Agradecimiento.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	iv
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
3.2. Variables y operacionalización.....	25
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.5. Procedimientos	33
3.6. Métodos de análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos éticos.....	34
IV. RESULTADOS.....	36
V. DISCUSIÓN	52
VI. CONCLUSIONES	62
VII. RECOMENDACIONES	64
VIII. PROPUESTA.....	65
REFERENCIAS.....	72
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Valoración de la variable independiente Desempeño Directivo según sus dimensiones e indicadores	36
Tabla 2. Características de la Variable Independiente Desempeño Directivo	37
Tabla 3. Valoración de la variable dependiente Cambio Organizacional según sus dimensiones e Indicadores	38
Tabla 4. Tabla de Características de la variable dependiente Cambio Organizacional	39
Tabla 5. Ajuste de modelo para desarrollo de modelo de regresión Ordinal	41
Tabla 6. Bondad de Ajuste para la obtención del Modelo	41
Tabla 7. Porcentaje de explicación de la influencia del Desempeño Directivo sobre el Cambio Organizacional	42
Tabla 8. Estimaciones de parámetro para la obtención del modelo funcional Teórico	42
Tabla 9. Prueba de Ajuste de modelo específico para la dimensión Planeación estratégica	43
Tabla 10. Prueba de bondad de ajuste de modelo para la dimensión Planeación estratégica	44
Tabla 11. Porcentaje de explicación de la influencia del Desempeño Directivo sobre la Planeación estratégica	44
Tabla 12. Ajuste de modelo para desarrollo de modelo de regresión Ordinal de la dimensión Proceso Estratégico	45
Tabla 13. Prueba de bondad de ajuste de modelo para la dimensión Proceso estratégico	45
Tabla 14. Ajuste de modelo para desarrollo de modelo de regresión Ordinal de la dimensión Cambio Estratégico	46

Tabla 15. Bondad de Ajuste para la obtención del Modelo de Cambio estratégico .	46
Tabla 16. Porcentaje de explicación de la influencia del Desempeño Directivo sobre el Cambio Estratégico	47
Tabla 17. Estimaciones de parámetro para la obtención del modelo funcional Teórico para Cambio estratégico	47
Tabla 18. Prueba de Ajuste de modelo específico para la dimensión Gestión de Calidad	48
Tabla 19. Bondad de Ajuste para la obtención del Modelo de Gestión de calidad...	49
Tabla 20. Ajuste de modelo para desarrollo de modelo de regresión Ordinal de la dimensión Reingeniería de procesos	49
Tabla 21. Bondad de Ajuste para la obtención del Modelo de Reingeniería de procesos	50
Tabla 22. Porcentaje de explicación de la influencia del Desempeño Directivo sobre la Reingeniería de procesos	50
Tabla 23. Estimaciones de parámetro para la obtención del modelo funcional Teórico para la dimensión Reingeniería de procesos.....	51

RESUMEN

El propósito del documento investigativo es desarrollar un Modelo de Desempeño directivo para cambio organizacional en las unidades educativas públicas del cantón Samborondón para el año 2023, mediante investigación básica-Proyectiva, diseño no experimental, transversal y niveles de conocimiento, descriptivo, explicativo, predictivo y prospectivo. Mediante cuestionarios de desempeño directivo y de cambio organizacional a 164 docentes de una institución Educativa del cantón Samborondón se obtuvo 84,1% en los niveles de concentración bajo – medio para Desempeño directivo, donde sus puntos críticos se ubicaron en las dimensiones Desempeño docente, Liderazgo y calidad de enseñanza. Se obtuvo 86,6% en su nivel de concentración bajo medio para Cambio organizacional donde sus puntos críticos fueron planeación estratégica, cambio estratégico y reingeniería de procesos. Para el desarrollo de la propuesta se consideró un modelo predictivo general: Cambio Organizacional Nivel Medio = -2,612 -13,677 Métodos de enseñanza Nivel medio y 2 modelos predictivos basados en hipótesis específicas: Cambio Estratégico Bajo Nivel = -21,385 - 12,392 Conducta Bajo Nivel -14,064 Trabajo en equipo Bajo Nivel y Reingeniería de procesos Bajo Nivel = -18,447 -24,614 Eficacia Bajo Nivel.

Palabras clave: Organización, Gestión Educativa, Gestión Pública, Cambio Organizacional, Competencias.

ABSTRACT

The purpose of the research document is to develop a Management Performance Model for organizational change in the public educational units of the Samborondón canton for the year 2023, through basic-Projective research, non-experimental, transversal design and levels of knowledge, descriptive, explanatory, predictive and prospective. Through managerial performance and organizational change questionnaires to 164 teachers from an educational institution in the Samborondón canton, 84.1% were obtained in the low-medium concentration levels for Managerial Performance, where their critical points were in the dimensions Teacher Performance, Leadership and quality of teaching. 86.6% was obtained in its medium low concentration level for Organizational Change where its critical points were strategic planning, strategic change, and process reengineering. For the development of the proposal, a general predictive model was considered: Organizational Change Medium Level = -2,612 -13,677 teaching methods Medium level and 2 predictive models based on specific hypotheses: Strategic Change Low Level = -21,385 -12,392 Behavior Low Level - 14,064 Teamwork Low Level and Process Reengineering Low Level = -18,447 -24,614 Efficiency Low Level.

Keywords: Organization, Educational Management, Public Management, Organizational Change, Competences.