



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Compromiso organizacional y el logro de los compromisos de  
desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Gamarra Huerta, Sandra Erika ([orcid.org/0000-0002-0452-6769](https://orcid.org/0000-0002-0452-6769))

**ASESOR:**

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick ([orcid.org/0000-0002-6623-936X](https://orcid.org/0000-0002-6623-936X))

**CO-ASESOR:**

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino ([orcid.org/0000-0002-4645-4134](https://orcid.org/0000-0002-4645-4134))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

La presente Tesis está dedicado a mi familia, en especial a mi esposo y mis hijos, que son mi fortaleza para lograr mis metas y me acompañan incondicionalmente en el camino de la vida.

Del mismo modo lo dedico a mis padres que desde el cielo guían mis pasos para ser una persona de bien.

## **Agradecimiento**

Un agradecimiento al director, directores de Área y trabajadores administrativos de la sede UGEL Carhuaz, quienes me apoyaron en la ejecución de la presente investigación.

Del mismo modo agradezco a la Universidad César Vallejo, en especial a mi asesor de tesis Mg. Torres Mirez Karl Friederick, quien con su perseverancia y conocimientos brindados fueron un gran pilar para la culminación del trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Tramos de evaluación .....	12
<b>Tabla 2</b> Cuadro de trabajadores de la sede UGEL Carhuaz .....	16
<b>Tabla 3</b> Estadístico de Fiabilidad .....	19
<b>Tabla 4</b> Ficha técnica del instrumento cuestionario compromiso organizacional ..	20
<b>Tabla 5</b> Niveles de compromiso organizacional y logro de los compromisos de desempeño.....	22
<b>Tabla 6</b> Niveles de la dimensión afectiva del compromiso organizacional por niveles de logro de los compromisos de desempeño.....	24
<b>Tabla 7</b> Niveles de la dimensión continuidad del compromiso organizacional por niveles de logro de los compromisos de desempeño.....	26
<b>Tabla 8</b> Niveles de la dimensión normativa del compromiso organizacional por niveles de logro de los compromisos de desempeño.....	28
<b>Tabla 9</b> Pruebas de normalidad para los puntajes de las variables y dimensiones.....	30
<b>Tabla 10</b> correlaciones entre los puntajes de compromiso organizacional y el logro de compromiso de desempeño.....	32
<b>Tabla 11</b> correlación entre los puntajes de la dimensión afectiva de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño.....	35
<b>Tabla 12</b> correlación entre los puntajes de la dimensión continuidad de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño.....	36
<b>Tabla 13</b> correlación entre los puntajes de la dimensión normativa de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño.....	39

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> Diseño del esquema nivel.....	14
<b>Figura 2</b> Diagrama de dispersión de los puntajes de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño.....	23
<b>Figura 3</b> Diagrama de dispersión de los puntajes de la dimensión afectiva de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño.....	25
<b>Figura 4</b> Diagrama de dispersión de los puntajes de la dimensión continuidad de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño.....	27
<b>Figura 5</b> Diagrama de dispersión de los puntajes de la dimensión normativa de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño.....	29
<b>Figura 6</b> Probabilidad asociada al “t” calculado.....	33
<b>Figura 7</b> Probabilidad asociada al “t” calculado.....	37
<b>Figura 8</b> Probabilidad asociada al “t” calculado.....	40

## Resumen

El presente trabajo de investigación se desarrolló con el objetivo de Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.

El método de la investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental, nivel tipo correlacional con el cual se determinó la relación existente entre las variables, se utilizó una muestra censal de 57 trabajadores de la sede UGEL Carhuaz, esto debido a que la población a estudiar es reducida. La validez del instrumento de la variable fue mediante juicio de expertos con una confiabilidad de Alfa de Crombach de 0.829, siendo mayor a 0.80 % lo que demuestra que el instrumento es fiable y consistente

Del análisis de los datos se ha obtenido una correlación positiva entre los puntajes de compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño, con un coeficiente de correlación de Pearson  $r = + 0,459$ , valor que orienta a rechazar la hipótesis nula. Entonces la correlación es significativa, lo que permite concluir al 95% de confianza que, el compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz-2022.

Palabras claves: Compromiso organizacional, logro de los compromisos de desempeño, trabajadores del sector público.

## **Abstract**

The objective of this researching work is determining the relationship that exists between organizational commitment and the achievement of performance commitments in Carhuaz's UGEL, 2022.

The researching method was an applied type and quantitative approaching. The design isn't experimental, correlational type level, with which the relationship between the variables was determined. Besides, a census sample of 57 workers Carhuaz's UGEL was used, this is because the population to be studied is small. The variable instrument's validity was through expert judgment with a reliability of Cronbach's Alpha of 0.829, being It greater than 0.80%, showing on this way that the instrument is reliable and consistent.

Analysing data has been obtained a positive correlation between the organizational commitment scores and the achievement of performance commitments, with a Pearson's contribution coefficient  $r = + 0.459$ , this value guides us to reject the null hypothesis. Then the connections are significant, which allows us to conclude saying that 95% confidence's organizational commitment is significantly related to the achievement of performance commitments in Carhuaz's UGEL, 2022.

Keywords: organizational commitment, achievement of performance commitments and public sector's workers.



## I. INTRODUCCIÓN

En el mes de setiembre del año 2015, los gobernantes de los diferentes países que constituyen la Organización de las Naciones Unidas instauraron un conjunto de objetivos generales para la reforma de la educación, eliminar la pobreza, protección del planeta y garantizar el desarrollo sostenible para todos, estos Objetivos de Desarrollo Sostenible deben lograrse en los próximos 15 años.

Para lograr estas metas establecidas según el informe de la ODS 2020, todos tenemos que hacer nuestra parte: gobiernos, el sector privado, sociedad civil y cada uno de nosotros. Respecto al objetivo 4 relacionado con educación, se busca que hasta el año 2030 se debe garantizar que todas las niñas y niños deben culminar su trayectoria educativa en la Educación Básica, garantizando su gratuidad y un servicio de calidad.

De la misma manera en el Foro Económico Mundial, según sus indicadores estadísticos posicionan al Perú como uno de los países que se encuentra situado en los últimos lugares respecto a mejorar los servicios educativos, específicamente en la posición 127 de un general de 137 países involucrados. Del mismo modo, el Banco Interamericano de Desarrollo expuso indicadores del sector educación en el Perú, entre ellos el gasto público en educación en el cual se puede apreciar un ligero crecimiento del gasto ejecutado en el sector educación, en concordancia al PBI a partir de los años 2009 – 2010 , llegando al 2014 en 3.3% y para el año fiscal 2017 de 3.7% con el propósito de incrementar la educación en sus diversos niveles de enseñanza, sin embargo en paralelo otros países vecinos como Brasil y Bolivia invierten por encima del 6% de su PBI en educación. Es importante mencionar que el crecimiento económico de un país medido por su PBI y una mayor inversión en la educación pública permite lograr el objetivo de contar con un sistema de calidad de educación para sus ciudadanos.

Desde otra perspectiva Alvarado (2018) afirmó que, el compromiso organizacional en toda entidad es muy relevante porque se observa la medida en que cada trabajador se identifica con su entidad, para alcanzar sus metas y objetivos propuestos con la intención de prestar un servicio de calidad, del mismo modo Campos (2017) manifestó que: El compromiso organizacional mide el involucramiento que tiene el personal con su institución, viene hacer de carácter emocional, ya que existe un deseo de permanecer en la institución y así mismo se desarrolla un afecto de continuación hacia la entidad, considerándose un sentimiento de compromiso hacia la entidad que le brindó la oportunidad de laborar.

Así mismo, el Ministerio de Educación nos muestra que la tasa de conclusión de primaria y secundaria está en 18.3 puntos porcentuales del 100% en primaria y respecto al nivel secundario de 31.4, de seguir con esta tendencia se podría lograr la meta establecida; sin embargo los resultados conseguidos en la evaluación censal de estudiantes muestran cifras pocas alentadoras a cumplir con el objetivo ya que el 14.3% de alumnos del segundo grado de secundaria comprende lo que lee y solo el 11.5% de los alumnos resuelve ejercicios de matemática. De lo contrario, para el nivel primaria los datos son más alentadores, porque para comprensión lectora se tiene un 46.4 % y en matemática 34.1 % lo cual muestra que aún hay debilidades para lograr cumplir estos objetivos.

El Perú, con la finalidad de establecer las técnicas de cambios relacionadas al ambiente del entorno tanto nacional como regional, ha implementado la Secretaría de Gestión Pública quien es el responsable de articular, implementar y así mismo evalúa la Política Nacional de Modernización para las diferentes entidades del sector público, orientada a promover resultados que sean de impacto en favor del bienestar al ciudadano y el desarrollo de nuestro país. Esta ley impulsa que los diferentes sistemas administrativos se adecuen en la administración de recursos para promover que su empleo sea más eficiente y eficaz.

En el año 2014 en el sector educación se implementaron los compromisos de gestión actualmente denominados Compromisos de Desempeño, con la finalidad de impulsar en los Gobiernos Regionales el logro de resultados y así promover en su jurisdicción servicios educativos de calidad, los recursos transferidos a las IGED son en cumplimiento a los compromisos de gestión aprobado mediante Resolución Ministerial.

La Unidad de Financiamiento del Ministerio de Educación cada año elabora su requerimiento y sustenta la aprobación de la norma técnica en el cual se establece los lineamientos y contextos para la ejecución y logro de los compromisos de desempeño, el cual está enmarcado en la Ley 31365 Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2022. Con este financiamiento se busca garantizar el cumplimiento de las metas, las cuales están asociadas a indicadores que buscan impulsar el mejor desempeño en las IGED promoviendo una gestión por resultados, los recursos adicionales que logren obtener por el cumplimiento de las metas son destinados a incrementar la calidad de los servicios educativos comprendidos en su jurisdicción. Del mismo modo, mediante R.M N.º 043 para el año 2022 se establece que los Compromisos de Desempeño forman un mecanismo de financiamiento por desempeño, las cuales están vinculadas a mejorar el servicio y el cumplimiento de las metas establecidas que permiten que las IGED puedan acceder a recursos adicionales como incentivos monetarios, las cuales serán invertidas en los servicios educativos de su ámbito. Según Hernández y Fernández (2018) la planificación estratégica se vincula al proceso administrativo como son: el planeamiento, organización, el dirigir y controlar. Este proceso se logra con la efectividad de recursos no humanos y trabajando con personas motivadas para hacer realidad las metas institucionales.

Para el presente año se tiene 10 compromisos de desempeños, de los cuales 02 compromisos no corresponden a la UGEL porque está relacionado a la prestación de servicios de otra modalidad. Sin embargo, la UGEL Carhuaz, durante la ejecución de estos compromisos, no ha logrado cumplir las metas y objetivos formulados dentro de la norma técnica, evidenciando que existe problemas y

deficiencias para lograr el cumplimiento de los compromisos según los resultados publicados en la página Web del Ministerio de Educación, repercutiendo en el bajo presupuesto asignado para mejorar los servicios educativos de nuestra jurisdicción.

Posterior a lo expuesto sobre la realidad problemática, se estableció el problema general: ¿De qué manera se relaciona el Compromiso organizacional con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022?, del mismo modo se plantearon los siguientes problemas específicos: PE1 ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión compromiso afectivo y el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz 2022?; PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión compromiso de continuidad y el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022?; PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión compromiso normativo y logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022?.

Respecto al objetivo general busca determinar la relación que existe entre el Compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022. Los objetivos específicos son los siguientes: OE1 Analizar el compromiso organizacional y la dimensión compromiso afectivo con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022; OE2 Analizar el compromiso organizacional y la dimensión compromiso de continuidad con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022; OE3 Analizar el compromiso organizacional y la dimensión compromiso normativo con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.

En relación a la hipótesis se ha planteado como hipótesis general: El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022. De la misma manera se ha planteado las siguientes hipótesis específicas: HE1: La dimensión compromiso

afectivo de la variable compromiso organizacional se relaciona de manera significativa los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz,2022; HE2: La dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz-2022; HE3: La dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz,2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a las variables investigadas, también se han trabajado investigaciones anteriores, estos antecedentes obedecen a diferentes jerarquías predominantemente internacionales, nacionales y locales. Investigaciones relacionadas con esta tesis se cuenta a nivel internacional como Treviño y López (2022), quienes estudiaron los factores críticos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes Mexicanos, con el objetivo de establecer la correspondencia existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional a través del fortalecimiento, el método utilizado coexistió con un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal. Llegando a la conclusión que consta una relación significativa entre la variable satisfacción laboral y el empoderamiento psicológico y así mismo determinaron la existencia positiva y significativa entre el compromiso organizacional y las remuneraciones, por último determinaron que no es significativo respecto al impacto del empoderamiento estructural y psicológico, por lo contrario, son significativos las remuneraciones con el agotamiento laboral.

Así mismo, de acuerdo a lo investigado por Pedraza (2020) sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional dentro del capital humano con el desempeño de sus funciones en las entidades superiores, cuyo objetivo fue estudiar la relación existente entre las prácticas de la gestión personal con la variable de satisfacción laboral, compromiso organizacional y los efectos de desempeño en las instituciones. El método utilizado es de enfoque cuantitativo, explicativo, no experimental y transversal; el instrumento fue a través de un cuestionario aplicado a 90 directores de instituciones públicas como privadas los mismos que aceptaron participar voluntariamente en la investigación, utilizándose una muestra por conveniencia; a consecuencia que se tuvo respuestas inconclusas de varias preguntas del cuestionario, la muestra se redujo a 84 encuestados. Para el análisis utilizaron modelos estructurales a través de mínimos cuadrados para establecer las

relaciones de las hipótesis de investigación. Se tuvo como resultado que la satisfacción laboral y el capital humano se relacionan para lograr un desempeño educativo, de esta manera se logra que los empleados cuenten con mayor experiencia, conocimiento dando su menor esfuerzo, las cuales están vinculadas con fomentar el trabajo en equipo y un aprendizaje de manera continuo.

Además, Cerna y Nava (2019) investigaron el Compromiso organizacional con el promedio escolar en estudiantes de una maestría, tuvo como objetivo explorar la dependencia entre el compromiso organizacional y el promedio escolar en estudiantes de una Maestría en la Universidad del Estado Mexicano, la metodología fue de tipo correlacional, cuantitativo y transversal; debido a que las variables estudiadas no son controladas logrando observar las causas y efectos medidas en un solo momento. Para la muestra se contó con 85 alumnos de la maestría, se recolectaron los datos mediante el cuestionario, los cuales fueron aplicados en las horas de clases, siendo estos de manera anónima. Los resultados muestran que el compromiso organizacional tiene una relación negativa con el promedio escolar. Se puede deducir que el compromiso organizacional es aceptable para las instituciones, sin embargo, resulta perjudicial para las personas que estudian y a la vez trabajan.

Desde otra perspectiva, Littlewood (2019) estudió la paradoja del compromiso cuyo objetivo fue de plantear una nueva escala de Compromiso Organizacional referente a la dimensión de continuación y determinar su relación con las dimensiones de afectividad, tipo normativo, renuncia psicológica, bienestar emocional. La metodología utilizada es de tipo cuantitativo correlacional *expost facto*, para lo cual tomó una muestra de conveniencia a 192 trabajadores que laboran en la Ciudad de México a tiempo completo en la CDMX, los cuales respondieron de manera anónima y confidencial un cuestionario que contiene los ítems relacionados con Compromiso y bienestar emocional. Para el análisis utilizaron el software SPSS versión 24, realizándose análisis factoriales, alfas de Cronbach, descriptivos y ecuaciones estructurales. De esta investigación

concluyeron que la dimensión de Continuación se correlaciona de manera positiva con el compromiso y renuncia psicológica, así mismo la dimensión afectiva se relaciona con el desempeño organizacional, pero no ocurre lo mismo con el compromiso de continuación. Esta investigación es de gran aporte a mi trabajo, ya que me permitió establecer las dimensiones del Compromiso Organizacional de los autores de hace 20 años como son Allen y Meyer (1996) quienes propusieron estas tres dimensiones

Respecto a los antecedentes nacionales se tiene a Santos (2022), quien menciona en su investigación sobre el compromiso de desempeño en la distribución de materiales educativos y gestión de existencia de la DRE San Martín; con el objetivo de determinar la relación entre estas dos variables. La investigación fue de tipo aplicada básica, descriptivo correlacional, las encuestas se aplicaron a 86 colaboradores obteniendo una confiabilidad de 0,976 y 0,963, se concluyó que las primeras variables con sus dimensiones son aceptables y que los niveles de gestión de existencias con sus respectivas dimensiones también son aceptables.

También Cuevas (2021), quien estudió sobre Gestión por resultados y grado de cumplimiento de los compromisos de desempeño en la UGEL N° 3 de Lima, cuyo objetivo fue relacionar la gestión por resultados y el cumplimiento de los compromisos de desempeño, la metodología desarrollada fue cuantitativo, descriptivo correlacional no experimental transversal, recolecto datos a través del cuestionario con una muestra de 64 trabajadores, donde el 71.9% de encuestados afirmaron que el grado de logro de los compromisos está relacionado con las dimensiones de la gestión por resultados. Se concluyó la existencia significativa de manera directa entre la gestión por resultados y el logro de los compromisos de desempeño.

De la misma manera Salas (2019), investigó sobre el logro de los compromisos de desempeño y la gestión por resultados en la UGEL San Martín, con el objetivo de determinar la correlación entre la gestión por resultados y el



cumplimiento de los compromisos de desempeño, el método a utilizar fue el diseño no experimental, con una población de 101 trabajadores administrativos de la sede y una muestra de 23 trabajadores, los datos se recolectaron a través de las encuestas, concluyeron que no hay una relación significativa entre la gestión por resultados y el cumplimiento de compromisos de desempeño, así mismo determinaron que hay un nivel significativo relacionado con la gestión por resultados.

En esa misma línea Gamarra (2022), exploró la correlación entre la gestión institucional y el cumplimiento de los compromisos de desempeño en UGEL Huari. Ésta investigación fue de tipo aplicada, con un corte transversal. Se aplicó encuestas a 48 trabajadores administrativos, para la validez de los instrumentos se hizo mediante juicio por expertos, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.91 y 0.94 este valor es superior a 0.9 concluyendo en una validez aceptable, finalmente obtuvo la existencia de una dependencia moderada entre la gestión institucional y el cumplimiento de los compromisos de desempeño de 0.692 según la prueba Rho de Spearman.

En relación a los supuestos de la variable compromiso organizacional y logro de los compromisos de desempeño, tenemos los siguientes:

Según Campos (2017) el compromiso organizacional viene hacer el grado en que un trabajador se identifica con una institución, particularmente con sus metas establecidas y espera conservar su relación con ella. El compromiso que tiene cada uno de los trabajadores es un indicador para demostrar su agrado de ser parte de la institución donde está laborando.

Del mismo modo Vargas, et al. (2017) conceptualiza al compromiso organizacional como un concepto de gran importancia dentro de la psicología organizacional centrada en vínculos que se generan, impulsando como un eje que cataliza la identificación y como consecuencia la implicación de la institución. Desde

otra perspectiva, Hurtado (2017) infiere que el compromiso viene hacer una fuerza relativa donde el trabajador se involucra, involucrándose como propio los objetivos de la institución, lo que se manifiesta que el trabajador se encuentra motivado para aportar dentro de la institución.

Para Lupano y Castro (2018) también define al compromiso organizacional como una variable multidimensional que va a representar un vínculo psicológico entre el trabajador y su Institución, generándose lazos entre los dos, donde si resulta una unión fuerte es muy probable que el empleador no abandone la institución y aporte para lograr los objetivos.

También Ríos (2018) define al compromiso organizacional como un determinante para cumplir las metas establecidas, es decir, mide la identificación del trabajador con los resultados obtenidos para cumplir las metas de la entidad, así también Paredes (2018) afirma que contribuye a mejorar y lograr los objetivos a través del desempeño de cada uno de los trabajadores.

Los trabajos de Allen y Meyer han identificado tres dimensiones de los compromisos organizacionales: afectivo, continuidad y normativo.

Compromiso afectivo: según Alvarado (2018) está definido como los lazos emocionales que unen al trabajador con la institución. Así mismo señala que en este proceso intermedia la valoración que hace el trabajador y los beneficios que son retribuidos por parte de la Institución, esto implica la aceptación de las metas y valores que tiene el trabajador de su institución. Por otro lado, Vásquez et al. (2016) indica que aquellos trabajadores que se encuentren comprometidos de manera efectiva con su institución presentar menor intención de abandonarla y suman esfuerzos para garantizar la supervivencia de esta, Compromiso de continuidad: Este compromiso está referido a la necesidad que el trabajador tiene con la institución por el tiempo invertido y a la falta de oportunidad laboral. Para Ramírez (2017) describe al compromiso de continuidad como parte del reconocimiento que tiene la persona referente a los costos financieros y físicos que el trabajador tiene con relación al tiempo de permanencia y las pocas oportunidades de ser empleado nuevamente en caso renunciara, respeto al Compromiso normativo: es la última

dimensión del Compromiso Organizacional, la cual, se da cuando el trabajador tiene sentimientos de obligación hacia la institución por los beneficios y buen trato que recibió de esta, según Arboleda (2016).

Se puede definir al compromiso de desempeño, como el acuerdo que asume cada IGED para cumplir un determinado resultado o producto, el cual está vinculado al abasto de la prestación educativa y por el cual logrará un incentivo monetario. Del mismo modo, cada compromiso está relacionado con indicadores, las mismas que tienen metas establecidas que cada IGED (Instancias de Gestión Educativa Descentralizada) debe desarrollar. El logro de estas metas contribuye a la mejora de las IGED en su rol de proporcionar un servicio educativo de calidad, la finalidad como sector educación es buscar una gestión por resultados como parte de la modernización del estado.

Según Resolución Ministerial N.º 043-2022. Minedu, los Compromisos de Desempeño examinan promover un mejor desempeño en la gestión educativa en las Instancias de Gestión Educativa Descentralizada, incluida las Unidades de Gestión, reconociendo a la gestión educativa descentralizada con mejor desempeño, fortaleciendo los procesos en la gestión durante el año escolar e involucrando activamente a la comunidad educativa para alcanzar las metas propuestas. El objetivo principal es mejorar el desempeño de la gestión en las DRE y UGEL para que promuevan servicios de calidad y de manera oportuna.

Los objetivos específicos que buscan los compromisos de desempeño son: Garantizar las condiciones para una buena apertura del año escolar, efectivizando y agilizando los servicios educativos en el transcurso del periodo escolar y priorizar los objetivos del sector.

El marco legal de estos compromisos se fundamenta en la Ley de Presupuesto del Sector Público y la Norma Técnica que se aprueba cada año mediante resolución ministerial. Para los compromisos de desempeño 2022 se ha aprobado

la norma técnica mediante Resolución Ministerial N.º 043-2022. Minedu y su modificatoria, la Resolución Ministerial N.º 195-2022-Minedu. Con el cual se busca lograr las metas relacionadas a mejorar los servicios educativos de su jurisdicción, esto permite a la UGEL obtener recursos adicionales como incentivos monetarios para ser invertidos en sus instituciones educativas. Para el presente año se tiene 10 compromisos relacionados con resultados y actividades de la prestación de servicios educativos, de las cuales 07 pertenecen a Educación Básica y tres a Educación Técnico Productivo, los periodos de evaluación son en cuatro (04) tramos y cada uno cuenta con una fecha de corte.

**Tabla 1**

*Tramos de evaluación*

Tramo	Fecha de corte - 2022
Corte 1	28 de febrero
Corte 2	29 de abril
Corte 3	15 de junio
Corte 4	31 de octubre

*Nota:* Elaboración según los tramos establecidos en la R.M. N.º 043-2022-Minedu.

El cumplimiento del compromiso implica que las IGED alcancen las metas asociadas a los indicadores relacionadas. Posteriormente, la Unidad de Financiamiento por Desempeño emite un informe técnico con las metas propuestas y logradas por cada indicador que corresponda, según el tramo de evaluación, los mismos que se pueden verificar en la página web de los compromisos de desempeño.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1. Tipo**

La investigación es de tipo aplicada, para el autor Ríos (2017) indica que la investigación aplicada es específica y busca aplicar conocimientos para dar solución a algún determinado problema. Con la investigación se llegó a conocer a mayor detalle el marco teórico y el comportamiento de las dimensiones, logrando mayor conocimiento de las variables a estudiar respecto a la relación que existe entre el Compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz y dar utilidad a los datos que se generaron.

##### **3.1.2. Enfoque**

Del mismo modo, el enfoque a desarrollar es de tipo cuantitativo, porque en la presente investigación se utilizará la observación de las dimensiones a través de la recolección de datos y serán analizados para lograr responder las preguntas de nuestra investigación; ya que el problema planteado es de manera delimitada y concreto, así mismo se utilizará los análisis estadísticos partiendo de la recolección, medición de parámetros, elaboración de frecuencias y estadígrafos de población. Según Hernández et al. (2014) manifiesta que este enfoque busca comprobar que los resultados obtenidos de los estadísticos, confirmarán la hipótesis con evidencias notables y, por el contrario, se descartan en busca de un mejor planteamiento.

##### **3.1.3. Diseño**

Referente al diseño es no experimental, porque se ha recopilado información referente a cada una de las variables a través del instrumento encuesta, respecto a este diseño, Hernández-Sampiere y Mendoza (2018) nos indican que los diseños

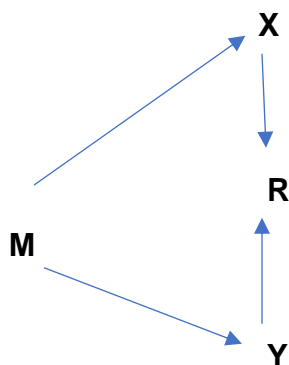
de tipo no experimental son investigaciones que estudian sin alterar las variables originales y se observan los hechos conforme al ambiente en que se encuentran con la finalidad de analizarlos. La población objetivo estuvo conformado por los trabajadores administrativos de las tres áreas que conforma la UGEL Carhuaz, las cuales se detallan: Área de gestión Pedagógica, Área de Administración, Área de Gestión Institucional y el órgano de Dirección.

### 3.1.4. Nivel

El nivel utilizado en la investigación es de tipo correlacional, debido a que trata de comprobar la relación que existe entre las variables de investigación y lograr describir las dimensiones para facilitar respuestas a los objetivos propuestos.

**Figura 1**

*Diseño del esquema:*



*Nota: Diseño de tipo correlacional*

**M:** Muestra

**X:** Compromiso organizacional

**Y:** compromisos de desempeño

**R:** Relación de las variables

## 3.2 Variables y operacionalización

### 1 Variable: Compromiso organizacional

**Definición conceptual:** Meyer y Allen (como se citó en Álvarez, 2018) definen al compromiso organizacional como un estado psicológico que va a determinar la relación que existe entre una persona y su institución, el mismo que va a influir para la decisión de continuar o dejar la institución.

**Definición operacional:** Para la operacionalización de la variable se aplicará un cuestionario de 18 ítems.

**Dimensiones:** afectivo, continuidad y compromiso normativo.

**Indicadores:** Permanencia en la institución, sentimiento afectivo hacia la institución, empatía por las dificultades presentadas en la institución, deseo de permanecer, escasa oportunidad laboral, deseo de contar con un ingreso estable, sentimiento obligatorio de permanecer en la institución, sentimiento de permanecer con las personas que trabajan en la institución, sentimiento de agradecimiento con la institución por lo recibido.

### 2 Variable: Logro de los Compromisos de desempeño

**Definición conceptual:** Según la R.M N.º 043-2022-Minedu, estos compromisos forman un mecanismo de financiamiento por desempeño, las cuales están vinculadas a mejorar el servicio educativo y el cumplimiento de las metas establecidas permiten que las IGED puedan acceder a recursos adicionales como incentivos monetarios, las cuales serán invertidas en los servicios educativos de su ámbito.

**Definición operacional:** Para la operacionalización de la variable se aplicará un cuestionario de 14 ítems.

**Dimensiones:** Condiciones para el inicio del año escolar, Gestión Educativa y logro de resultados prioritarios.

**Indicadores:** Incorporación de directivos, docentes y auxiliares de educación de manera oportuna, Buen retorno al año escolar, Distribución y asignación de material y recursos educativos en los plazos establecidos, Gestión de las condiciones operativas para el sostenimiento del servicio educativo, fortalecer las competencias de los docentes, prestación de un servicio educativo inclusivo e Incentivar la permanencia de los estudiantes.

**Escala de medición:** para las dos variables se utilizará una escala tipo Likert con 5 opciones.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

La población estuvo conformado por 57 trabajadores de la sede de la UGEL Carhuaz, de las cuales 40 trabajadores pertenecen al Cuadro de Asignación de Personal según D. Leg N.º 276 y 16 son contratados bajo la modalidad de CAS D. Leg N.º 1057 y 01 personal contratado por locación de servicio.

**Tabla 2**

*Trabajadores de la sede UGEL Carhuaz según régimen laboral*

<b>D. Leg N.º</b>	<b>D. Leg. N.º</b>	<b>Locación de</b>	<b>Total</b>
<b>276</b>	<b>1057</b>	<b>Servicio</b>	
40	16	01	57

*Nota.* Elaboración basada según el C.A.P de la UGEL Carhuaz Administrativos D. Leg N.º 276: ley que ampara al servidor público con carácter de estable, presta servicios en la UGEL con nombramiento.



CAS D. Leg. N.º 1057: régimen de contratación exclusivo para el sector público y es compatible con el marco legal, el servidor presta servicios de manera autónoma. Locación de servicios: prestación de servicios por cierto tiempo para un determinado trabajo.

### **3.3.2. Muestra**

En la investigación se utilizó una muestra censal de 57 trabajadores de la sede de la UGEL Carhuaz, esto debido a que la población a estudiar es reducida. Según Ramírez (1997) indica que una muestra censal es aquella en donde cada una de las unidades de investigación se consideran como muestras.

## **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1 Técnica**

La técnica utilizada para la investigación fue mediante la encuesta, con el propósito de conocer el compromiso organizacional que tienen los trabajadores administrativos de la sede hacia el logro de los Compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz. Para Hernández y Duana (2020) es importante que en toda investigación se realice la recolección de datos para de esta manera garantizar el éxito en los resultados, así como la precondition para obtener el conocimiento científico. En este contexto, se define esta técnica como una función primordial de fuente primaria para el registro de fenómenos empíricos las cuales generan modelos con una lógica que se comprueban con el modelo teórico adoptado en la lógica cuantitativa.

### **3.4.2 Instrumentos**

El instrumento utilizado fue el cuestionario, el mismo que orienta a obtener información con relación a las dimensiones e indicadores por cada variable. Según Hernández et al. (2018) este instrumento se orienta a establecer condiciones para su medición, ya que los datos son conocimientos que nos expresan o contemplan

la situación real al ser percibido por nuestros sentidos de manera indirecta o directa, donde lo empírico puede ser medible.

Se aplicó dos cuestionarios: para la variable 1 Compromiso Organizacional se ha dividido en 3 dimensiones y 18 ítems, la escala de medición es ordinal de tipo Likert con la siguiente valoración: TA igual 5 puntos, A igual a 4 puntos, I igual a 3 puntos, D igual a 2 puntos, TD igual a 1 punto. Respecto a la segunda variable logro de los compromisos de desempeño, se ha considerado 3 dimensiones y 14 ítems con una escala valorativa: 3-Cumple, 2- Cumple parcialmente, 1-No cumple.

### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

La validez y confiabilidad del instrumento aplicado, se determinaron de acuerdo a las dos variables estudiadas: para la primera variable se ha utilizado el cuestionario de Allen y Meyer citado por Álvarez (2018) el cual está compuesta por 18 ítems en inglés los mismos que han sido traducidos al español por Arciniega y Gonzales (2006); los indicadores del cuestionario responden a una escala tipo Likert con 5 opciones. Respecto a la validez del contenido del instrumento para la variable logro de los Compromisos de desempeño, se ha determinado mediante la técnica del juicio de la validación de expertos conformado por tres jueces a quienes se les entregó el cuestionario y la matriz de operacionalización de variables, los cuales han evaluado la relación que existe entre los objetivos establecidos, dimensiones, indicadores, ítems concluyendo que existe conexión, congruencia y redacción.

En relación, Hernández et al. (2018) menciona que un instrumento es válido si se logra la aprobación de las opiniones de expertos y al asegurar que estas dimensiones proporcionadas por el instrumento son representativas.

La confiabilidad del instrumento se ha establecido mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los valores obtenidos para el cuestionario logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz fueron de 0.83 (mayor que el 0.80) resultados que demuestran que el instrumento es fiable, es decir hace

mediciones estables y consistentes. Respecto a la Variable Compromiso Organizacional, no fue necesaria una prueba de confiabilidad por su preexistencia.

**Tabla 3**

*Estadístico de Fiabilidad*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Crombach</b>	<b>N° de elementos</b>
Logro de los Compromisos de Desempeño	0.83	10

*Nota.* Datos de confiabilidad del instrumento logro de los Compromisos de Desempeño.

**MUESTRA PILOTO :** Se empleó un cuestionario de 14 Ítems a 10  
Trabajadores de la UGEL Carhuaz

**MÉTODO APLICADO:** ALFA DE CRONBACH

Se tiene un cuestionario de 14 Ítems, aplicados en una prueba piloto de 10 trabajadores, es decir:

$$K = \text{Número de Ítems} = 14, N = \text{Número de sujetos} = 10$$

Reemplazando valores se tiene:

K =	10
$\sum V_i =$	2.8
VT =	10.989
SECCIÓN 1	1.111
SECCIÓN 2	0.746
ABS	0.746
$\alpha =$	0.829

**Tabla 4***Ficha técnica del Instrumento cuestionario Compromiso organizacional*

Nombre del Instrumento	Compromiso organizacional
Autores originales	Meyer & Allen, citado por Álvarez (2018)
Año de publicación original	2018
Autores de adaptación	Álvarez
Año de la adaptación	2018
Objetivo del instrumento	Valorar la relación del trabajador con su organización
Forma de Aplicación	Individual
Población objetivo	Trabajadores administrativos de la sede
Sistema de calificación	Ordinal

*Nota: Elaboración en base al manual de información del instrumento*

**3.5 Procedimiento**

En el proceso de la investigación se procedió a identificar la problemática de la UGEL de Carhuaz respecto al bajo logro en los indicadores de los compromisos de desempeño que anualmente son establecidos mediante Resolución Ministerial por el Ministerio de Educación, así mismo se estableció la población para el estudio, determinando que se realizaría un censo por la cantidad de población que tiene la entidad. Posteriormente, se requirió los permisos pertinentes a la Dirección de la UGEL Carhuaz para la aplicación del instrumento, luego se elaboró el cuestionario de la encuesta y se presentó a los Jueces validadores para su respectiva aprobación y seguidamente se aplicó una muestra del 10% de los trabajadores para comprobar la confiabilidad del instrumento a través del estadístico alfa de Crombach.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para analizar los datos se empleó programas estadísticos como el SPSS V.25, MINITAB V.18, así como el Excel, con los cuales se realizaron el análisis descriptivo a través de tablas de frecuencias unidimensionales, tablas de contingencia, Figuras de una variable y también de dos variables, como el gráfico de dispersión, entre otros, que nos permitieron explicar los resultados de las encuestas aplicadas.

Para la contrastación de la hipótesis se hizo uso de pruebas paramétricas como el índice de correlación de Pearson, bajo el supuesto de normalidad de los puntajes obtenidos a partir de los indicadores de las dimensiones y variables. Pero, para los puntajes que no presentaba normalidad, se hizo uso de la prueba estadística no paramétrica de asociación de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para la investigación se ha considerado los lineamientos establecidos por la Universidad Cesar Vallejo. Para la aplicación del cuestionario se ha solicitado permiso al titular de la entidad, en este caso al director de la UGEL Carhuaz quien nos autorizó a través de un documento formal; así mismo los datos que nos brindaron los trabajadores fueron de manera confidencial protegiendo sus datos personales y respetando la información brindada, posteriormente los datos recopilados fueron trasladados bajo el criterio de la veracidad con la finalidad de generalizar la información. Del mismo modo se ha visto la beneficencia, no maleficencia, la autonomía y justicia.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo.

Respecto al objetivo general se busca determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz-2022.

**Tabla 5**

*Niveles de compromiso organizacional y logro de los compromisos de desempeño.*

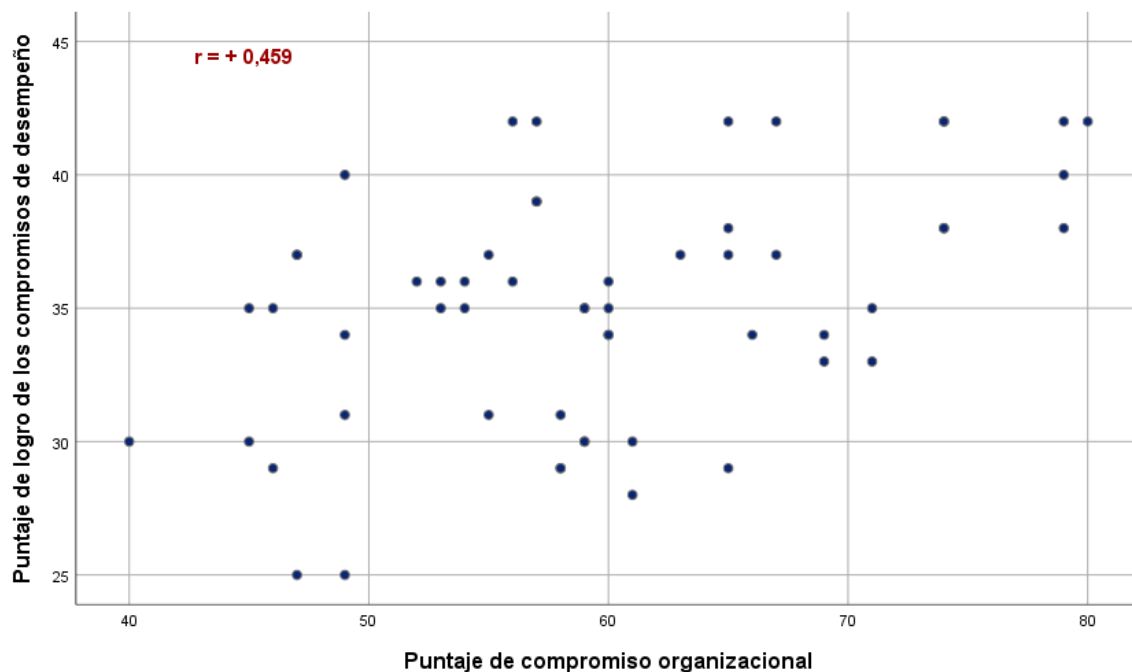
		Logro de los compromisos de desempeño							
		Cumple							
		No Cumple		Parcialmente					
		N	%	N	%	N	%	N	%
Compromiso organizacional	Totalmente en desacuerdo	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0
	En desacuerdo	0	,0	4	7,0	4	7,0	8	14,0
	Indecisión	0	,0	10	17,5	19	33,3	29	50,9
	De acuerdo	0	,0	3	5,3	13	22,8	16	28,1
	Totalmente de acuerdo	0	,0	0	,0	4	7,0	4	7,0
Total		0	,0	17	29,8	40	70,2	57	100,0

*Nota: Datos obtenidos de los cuestionarios*

El 7,0% de los trabajadores administrativos de la UGEL Carhuaz, están en desacuerdo con el compromiso organizacional y cumple parcialmente con las condiciones para el logro de los compromisos en la UGEL Carhuaz, el 33,3% de los trabajadores están indecisos con el compromiso organizacional y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos en la UGEL Carhuaz, el 22,8% están de acuerdo con el compromiso organizacional y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos en la UGEL Carhuaz y solo el 7,0% están totalmente de acuerdo con el compromiso organizacional y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos en la UGEL Carhuaz.

**Figura 2**

*Diagrama de dispersión de los puntajes de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño.*



*Nota. SPSS V.25*

El coeficiente  $r = + 0,459$ , indica una correlación positiva y moderada entre los puntajes de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño. Esto indica que el compromiso organizacional está directamente relacionado con el logro de compromisos de desempeño.

### **Objetivos específicos:**

**OE1:** Analizar el compromiso organizacional y la dimensión compromiso afectivo con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz-2022.

**Tabla 6**

*Niveles de la dimensión afectiva del compromiso organizacional por niveles de logro de los compromisos de desempeño.*

		Logro de los compromisos de desempeño							
		Cumple				Total			
		No Cumple		Parcialmente		Cumple			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Compromiso afectivo	Totalmente en desacuerdo	0	,0	0	,0	0	,0	0	,0
	En desacuerdo	0	,0	1	1,8	0	,0	1	1,8
	Indecisión	0	,0	6	10,5	5	8,8	11	19,3
	De acuerdo	0	,0	10	17,5	30	52,6	40	70,2
	Totalmente de acuerdo	0	,0	0	,0	5	8,8	5	8,8
Total		0	,0	17	29,8	40	70,2	57	100,0

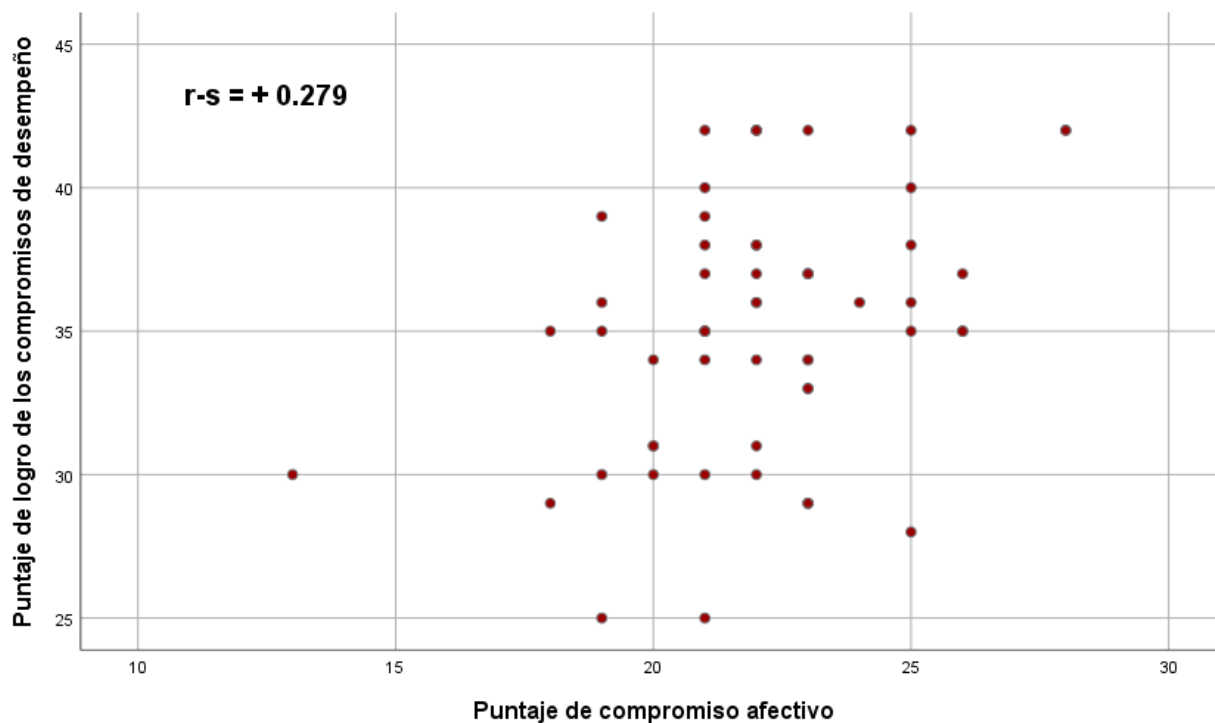
*Nota: Datos obtenidos de los cuestionarios*

El 1,8% de los trabajadores de la sede, están en desacuerdo con la dimensión compromiso afectivo y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos en la UGEL Carhuaz, el 10,5% de los trabajadores están indecisos pero cumple parcialmente con las condiciones para el logro de los compromisos; 52,6% están de acuerdo con el compromiso afectivo y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos en la UGEL Carhuaz y solo el 8,8% de los trabajadores están de totalmente de acuerdo con la dimensión compromiso afectivo y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos en la UGEL Carhuaz.



**Figura 3**

*Diagrama de dispersión de los puntajes de la dimensión afectiva de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño*



*Nota. SPSS V.25*

El coeficiente  $r_s = + 0,279$ , indica una correlación positiva y moderada entre los puntajes de la dimensión afectiva y el logro de compromisos de desempeño. Concluyendo que la dimensión afectiva está directamente relacionada con el logro de compromisos de desempeño.

**OE2:** Analizar el compromiso organizacional y la dimensión compromiso de continuidad con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.

**Tabla 7**

*Niveles de la dimensión de continuidad del compromiso organizacional por niveles de logro de los compromisos de desempeño.*

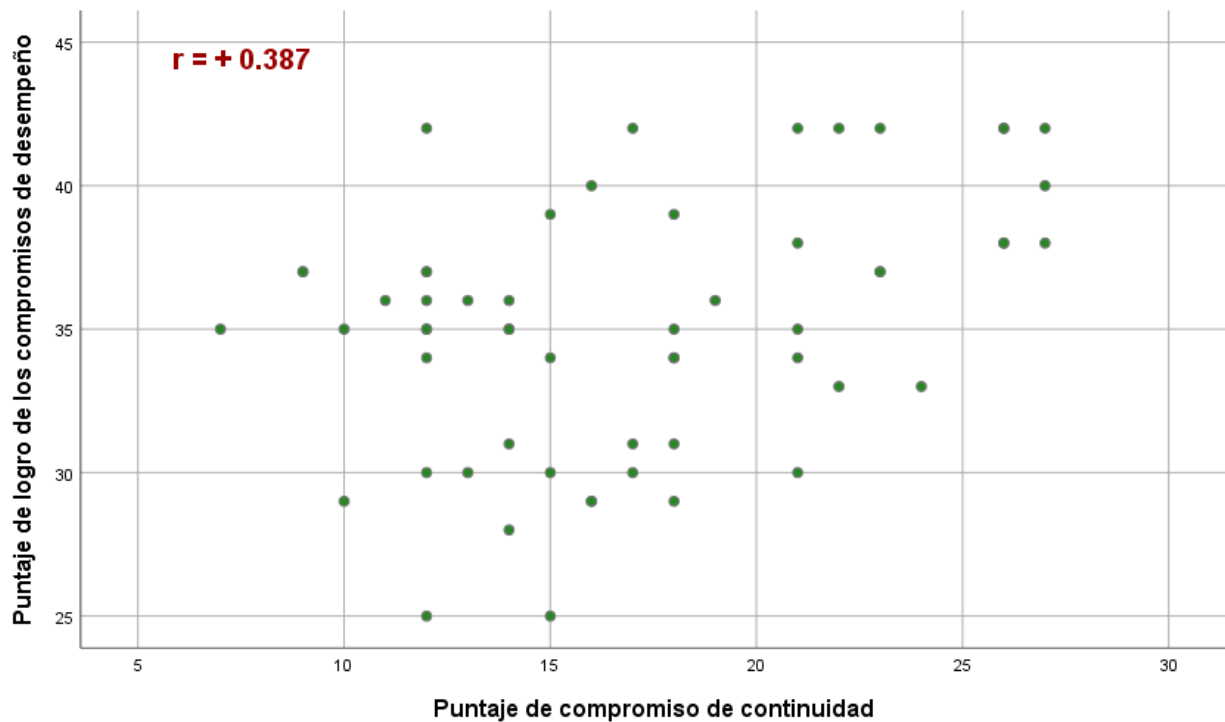
		Logro de los compromisos de desempeño							
		No Cumple				Cumple			
		No Cumple		Parcialmente		Cumple		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Compromiso de continuidad	Totalmente en desacuerdo	0	,0	1	1,8	4	7,0	5	8,8
	En desacuerdo	0	,0	7	12,3	14	24,6	21	36,8
	Indecisión	0	,0	6	10,5	7	12,3	13	22,8
	De acuerdo	0	,0	3	5,3	8	14,0	11	19,3
	Totalmente de acuerdo	0	,0	0	,0	7	12,3	7	12,3
Total		0	,0	17	29,8	40	70,2	57	100,0

*Nota: Datos obtenidos de los cuestionarios*

El 7,0% de los trabajadores administrativos, están totalmente en desacuerdo con la dimensión de continuidad y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos en la UGEL Carhuaz, el 24,6% están en desacuerdo con la dimensión compromiso de continuidad y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos, el 14,0% están de acuerdo con la dimensión compromiso de continuidad y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos y el 12,3% están totalmente de acuerdo con la dimensión compromiso de continuidad y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos en la UGEL Carhuaz.

**Figura 4**

*Diagrama de dispersión de los puntajes de la dimensión continuidad de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño.*



*Nota.* PSS V.25

El coeficiente  $r = + 0,387$ , indica una correlación positiva y moderada entre los puntajes de compromiso de continuidad y el logro de compromisos de desempeño. Por lo tanto, la dimensión continuidad del compromiso organizacional está directamente relacionado con el logro de compromisos de desempeño.

**OE3:** Analizar el compromiso organizacional y la dimensión compromiso normativo con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.

**Tabla 8**

*Niveles de la dimensión normativa del compromiso organizacional por niveles de logro de los compromisos de desempeño.*

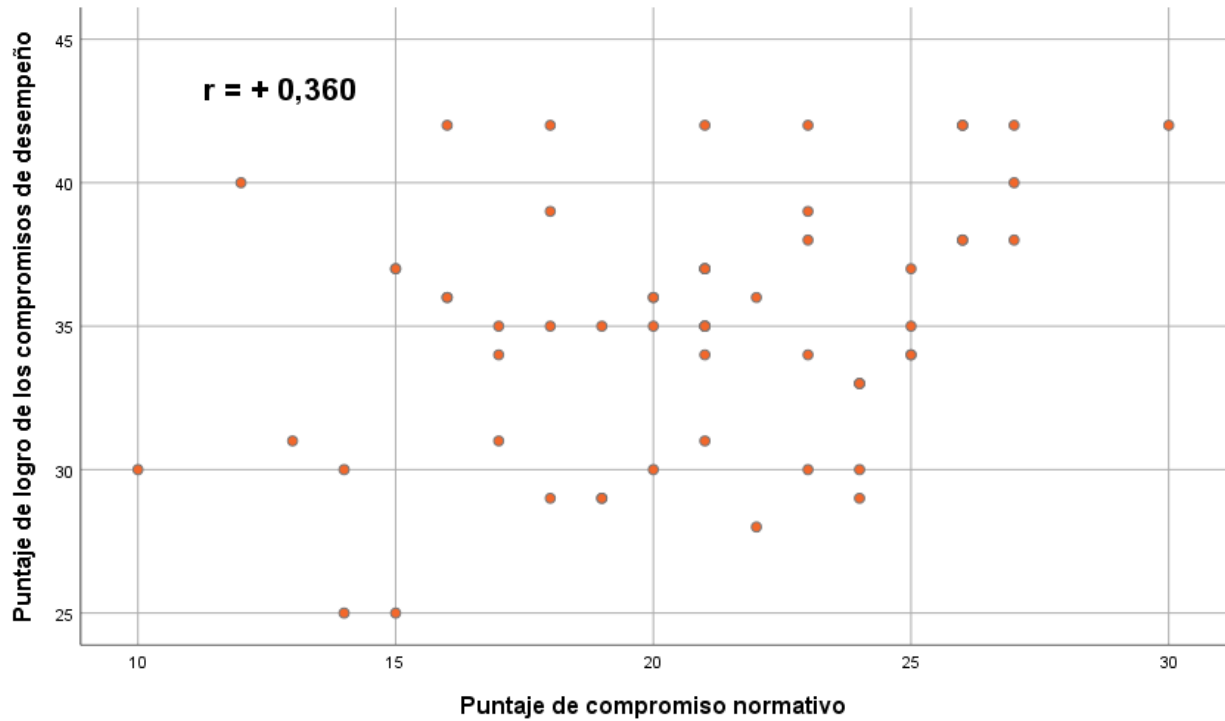
		Logro de los compromisos de desempeño							
		No Cumple				Cumple			
		No Cumple		Parcialmente		Cumple		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Compromiso normativo	Totalmente en desacuerdo	0	,0	1	1,8	0	,0	1	1,8
	En desacuerdo	0	,0	4	7,0	3	5,3	7	12,3
	Indecisión	0	,0	5	8,8	12	21,1	17	29,8
	De acuerdo	0	,0	7	12,3	17	29,8	24	42,1
	Totalmente de acuerdo	0	,0	0	,0	8	14,0	8	14,0
Total		0	,0	17	29,8	40	70,2	57	100,0

*Nota: Datos obtenidos de los cuestionarios*

El 1,8% de los trabajadores administrativos, están totalmente en desacuerdo con la dimensión compromiso normativo y cumple parcialmente con las condiciones para el logro de los compromisos en la UGEL Carhuaz, el 7,0% de los trabajadores están en desacuerdo con la dimensión compromiso normativo y cumple parcialmente con las condiciones para el logro de los compromisos, el 21,1% de los encuestados están indecisos con la dimensión compromiso normativo y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos, el 29,8% están de acuerdo con la dimensión compromiso normativo y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos, el 14,0% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con la dimensión compromiso normativo y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos.

**Figura 5**

*Diagrama de dispersión de los puntajes de la dimensión normativa de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño*



*Nota. SPSS V.25*

El coeficiente  $r = + 0,360$ , indica una correlación positiva y moderada entre los puntajes de compromiso normativo y el logro de compromisos de desempeño. Por lo tanto, la dimensión normativa del compromiso organizacional está directamente relacionado con el logro de compromisos de desempeño.

## 4.2. Análisis inferencial

### 4.2.1. Prueba de Normalidad

**Tabla 9**

*Pruebas de normalidad para los puntajes de las variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje compromiso afectivo	,149	57	,003	,950	57	,019
Puntaje compromiso de continuidad	,107	57	,163	,951	57	,023
Puntaje de compromiso normativo	,097	57	,200*	,983	57	,617
Puntaje inicio de año escolar	,166	57	,000	,897	57	,000
Puntaje de locales educativos	,210	57	,000	,857	57	,000
Puntaje de logro de resultados	,166	57	,000	,890	57	,000
Puntaje de compromiso organizacional	,104	57	,191	,970	57	,170
Puntaje de logro de los compromisos de desempeño	,105	57	,186	,956	57	,036

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota. Datos obtenidos del SPSS V.25*

Como la población en estudio tiene un tamaño mayor a 50, entonces analizamos la normalidad de cada variable y su dimensión con la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Observando los valores de las probabilidades (sig.), los puntajes de las dimensiones: compromiso afectivo, inicio de año escolar, locales educativos y logro de resultados; es inferior al 5% (nivel de significación), corresponde rechazar la hipótesis nula de normalidad de los puntajes de las diferentes dimensiones mencionadas. Por lo que para la contratación de la hipótesis utilizaremos el estadístico no paramétrico de Spearman.

Mientras que los puntajes de la dimensión de continuidad, normativo, los puntajes de las variables compromiso organizacional y logro de los compromisos de

desempeño; son mayor al 5%; ello indica que se confirma la hipótesis nula de normalidad de los puntajes de las diferentes dimensiones y variables. Por lo que para la contrastación de la hipótesis es factible utilizar el estadístico paramétrico de correlación, como el coeficiente de correlación de Pearson. Todo dependerá del par de dimensiones y variables en estudio.

#### **4.2.2. Contrastación de Hipótesis**

##### **De la Hipótesis general:**

*H<sub>0</sub>*: El compromiso organizacional no se relaciona de manera significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.

*H<sub>1</sub>*: El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.

**Nivel de significación**  $\alpha=5\%$

##### **Estadístico:**

Las variables en estudio compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño se midieron con diversos indicadores con una escala ordinal, a partir de ellos se han obtenido puntajes para cada variable, dichos puntajes, como se observa en la tabla 9, muestran un comportamiento normal, la hipótesis es de tipo correlacional, por lo que se empleó el coeficiente de correlación de rango Pearson (*r*).

**Tabla 10**

*Correlación entre los puntajes de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño.*

		Puntaje de logro de los compromisos de desempeño
Puntaje de	Correlación de Pearson	,459**
compromiso	Sig. (unilateral)	,00016
organizacional	N	57

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

*Nota. Datos obtenidos del SPSS V.25*

El coeficiente  $r = + 0,459$ ; indica que existe relación directa entre compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño.

$$r = 0,459$$

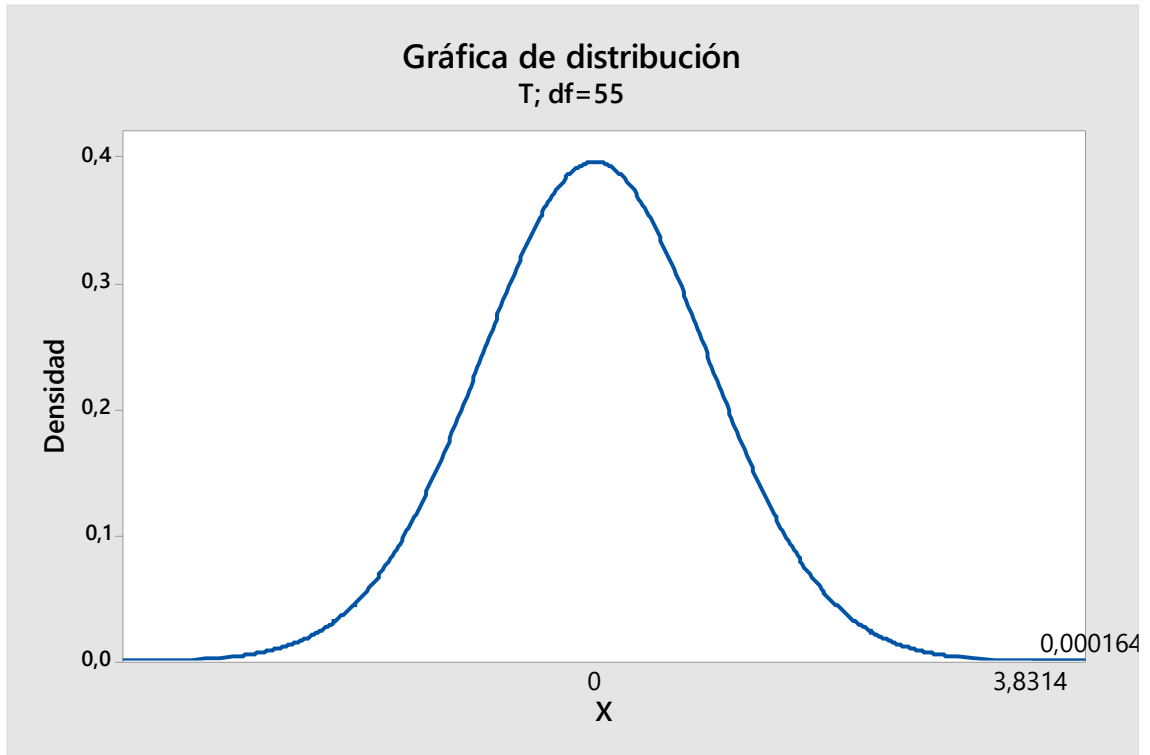
$$S_r = \sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}} = \sqrt{\frac{1 - 0,459^2}{57 - 2}} = 0,1198$$

$$t_k = \frac{0,459 - 0}{0,1198} = 3,8314$$



**Figura 6**

*Probabilidad asociada al "t" calculado*



*Nota: MINITAB V.18*

**a) Decisión:**

El P\_valor (0,00016) es menor ( $\alpha = 0.05$ ), valor que orienta a rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, la correlación es significativa. Lo que podemos concluir al 95% de confianza que, el compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz,2022.

### **Hipótesis específica 1 (HE1):**

$H_0$ : La dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional no se relaciona de manera significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz-2022.

$H_1$ : La dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz-2022.

**Nivel de significación  $\alpha = 5\%$**

### **Estadístico de prueba:**

La dimensión afectiva y la variable logro de los compromisos de desempeño se midieron con diversos indicadores con una escala ordinal, a partir de ellos se han obtenido puntajes para cada una.

Los puntajes de la dimensión compromiso afectivo no tienen comportamiento normal, pero los puntajes de la variable logro de los compromisos presenta un comportamiento normal, como una variable tiene comportamiento normal y la otra no, teniendo en cuenta que la hipótesis es de tipo correlacional, se empleó la correlación de rangos de SPEARMAN ( $r_s$ ).

**Tabla 11**

*Correlación entre los puntajes de la dimensión afectiva de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño.*

		Puntaje de logro de los compromisos de desempeño	
Rho de Spearman	Puntaje de compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,279*
		Sig. (unilateral)	,018
		N	57

*Nota. Datos obtenidos del SPSS V.25*

El coeficiente  $r_s = + 0,279$ ; nos muestra que existe relación directa entre la dimensión afectiva de la variable compromiso organizacional y los compromisos de desempeño.

**Decisión:**

El P\_valor (0,018) es la probabilidad asociada al coeficiente de rango  $r_s = + 0,279$ ; dicho valor es inferior al nivel de significación ( $\alpha$ ), valor que orienta a rechazar la hipótesis nula. Por ende, la relación es positiva y significativa. Concluyendo al 95% de confianza que, la dimensión afectiva se relaciona de manera significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.

## Hipótesis específica 2 (HE2):

$H_0$ : La dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional no se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz-2022. ( $\rho = 0$ )

$H_1$ : La dimensión compromiso continuidad de la variable compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz-2022. ( $\rho > 0$ )

a) Nivel de significación  $\alpha=5\%$

b) Estadístico de prueba:

La dimensión de continuidad y la variable logro de compromisos de desempeño se midieron con diversos indicadores con una escala ordinal, a partir de ellos se han obtenido puntajes para cada variable, dichos puntajes muestran un comportamiento normal (ver tabla 9), la hipótesis es de tipo correlacional, por lo que se empleó la correlación de PEARSON (r).

La significancia del coeficiente de correlación se mide a través del estadístico "t":

**Tabla 12**

*Correlación entre los puntajes de la dimensión continuidad de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño.*

		Puntaje logro de los compromisos de desempeño
Puntaje de compromiso de continuidad	Correlación de Pearson	,387**
	Sig. (unilateral)	,00148
	N	57

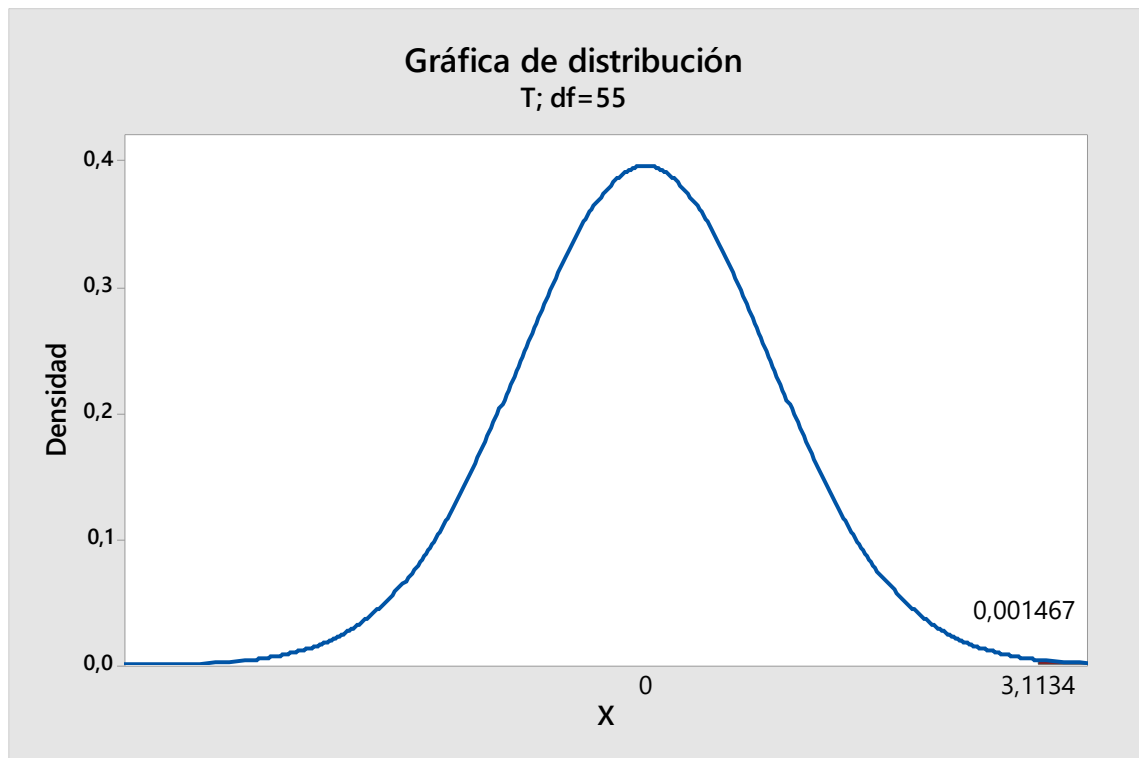
*Nota. Datos obtenidos del SPSS V.25*

El coeficiente de rango de Pearson  $r = + 0,387$ ; indica que existe relación directa entre la dimensión compromiso de continuidad y los compromisos de desempeño.

$$r = 0,387$$
$$S_r = \sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}} = \sqrt{\frac{1 - 0,387^2}{57 - 2}} = 0,1243$$
$$t_k = \frac{0,387 - 0}{0,1243} = 3,1134$$

**Figura 7**

*Probabilidad asociada al "t" calculado*



Nota. MINITAB V.18

**c) Decisión:**

El P\_valor (0,00148) es la probabilidad asociada al coeficiente de correlación de Pearson  $r = + 0,387$ ; dicho valor es inferior al nivel de significación ( $\alpha$ ), valor que orienta rechazar la hipótesis nula. Deduciendo que la correlación es positiva y significativa. Lo que nos permite concluir al 95% de confianza que la dimensión de continuidad se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.

**Hipótesis específica 3 (HE3):**

**$H_0$ :** La dimensión normativo de la variable compromiso organizacional no se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz-2022.

**$H_1$ :** La dimensión normativo de la variable compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz-2022.

**Nivel de significación  $\alpha = 5 \%$**

**Estadístico de prueba:**

Esta tercera dimensión y la variable logro de los compromisos de desempeño se midieron con diversos indicadores con una escala ordinal, a partir de ellos se han obtenido puntajes para cada variable, dichos puntajes muestran un comportamiento normal, la hipótesis es de tipo correlacional, por lo que se empleó la correlación de Pearson ( $r$ ).

**Tabla 13**

*Correlación entre los puntajes de la dimensión normativo de compromiso organizacional y el logro de compromisos de desempeño.*

		Puntaje logro de los compromisos de desempeño
Puntaje de compromiso normativo	Correlación de Pearson	,360**
	Sig. (unilateral)	,00294
	N	57

*Nota. Datos obtenidos del SPSS V.25*

El coeficiente de Pearson  $r = + 0,360$ ; indica que existe una relación directa entre la dimensión normativo y el logro de los compromisos de desempeño.

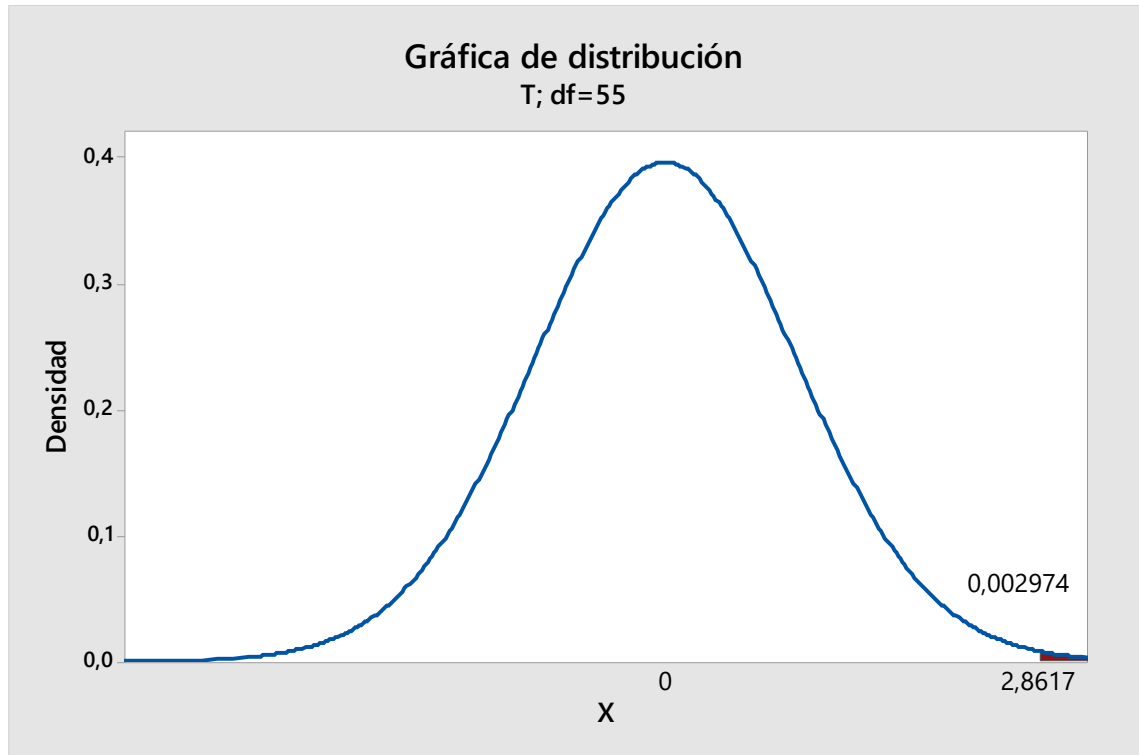
$$r = 0,360$$

$$S_r = \sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}} = \sqrt{\frac{1 - 0,360^2}{57 - 2}} = 0,1258$$

$$t_k = \frac{0,360 - 0}{0,1258} = 2,8617$$

**Figura 8**

*Probabilidad asociada al "t" calculado*



*Nota. MINITAB V.18*

**Decisión:**

El P\_valor (0,00294) es la probabilidad asociada al coeficiente de correlación de Pearson  $r = + 0,360$ ; dicho valor es inferior al nivel de significación ( $\alpha$ ), valor que orienta rechazar la hipótesis nula. Entonces la correlación es positiva y significativa. Lo que permite concluir al 95% de confianza que, la dimensión normativo se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.



## V. DISCUSIÓN

En la investigación al determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, se ha encontrado que el valor de ( $P$  calculado = 0,00016) es la probabilidad asociada al coeficiente de correlación de Pearson; dicho valor es inferior al  $\alpha = 0.05$ , valor que orienta a rechazar la hipótesis nula. Entonces la correlación es significativa. Lo que permite concluir al 95% de confianza que, el compromiso organizacional tiene relación significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022. Estos son confirmados por Treviño y López (2022), quienes estudiaron los factores críticos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes Mexicanos, llegando a concluir que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el empoderamiento psicológico y así mismo determinaron que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y las remuneraciones y por último determinaron que no es significativo el impacto negativo del empoderamiento estructural y psicológico, por lo contrario, son significativos las remuneraciones con el agotamiento laboral. En concordancia, por lo expresado inicialmente y al analizar los resultados, se puede confirmar que mientras mayor sea el compromiso organizacional que tenga el trabajador administrativo, mejor será el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz.

Respecto al primer objetivo específico que fue analizar el compromiso organizacional y la dimensión compromiso afectivo con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, se pudo encontrar que el  $P_{\text{valor}}$  (0,018) probabilidad asociada al coeficiente de rango de SPEARMAN  $r_s = + 0,279$ ; dicho valor es inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ ), valor que orienta a rechazar la hipótesis nula. Entonces la correlación es positiva y significativa. Lo que permite concluir al 95% de confianza que, la dimensión compromiso afectivo se relaciona de manera significativa con el logro de los compromisos en la UGEL Carhuaz, 2022. Estos resultados coinciden con el trabajo investigado por Pedraza (2020) sobre la

satisfacción laboral y el compromiso organizacional dentro del capital humano en el desempeño de sus funciones en las instituciones de educación, concluyeron según los resultados obtenidos que el capital humano y la satisfacción laboral se relacionan para lograr un desempeño educativo, de esta manera se logra que los empleados cuenten con mayor experiencia, conocimiento dando su menor esfuerzo, las cuales están vinculadas con fomentar el trabajo en equipo y un aprendizaje de manera continuo. Por lo mencionado anteriormente y al analizar los resultados se confirma que cuanto más identificado afectivamente este el trabajador con la UGEL Carhuaz, mejor será los logros obtenidos en los compromisos de desempeño.

Respecto al segundo objetivo específico que fue analizar el compromiso organizacional y la dimensión de continuidad con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022. Se obtuvo el P\_valor (0,00148) es la probabilidad asociada al coeficiente de Pearson  $r = + 0,387$ ; dicho valor es inferior a ( $\alpha = 0.05$ ), valor que orienta rechazar la hipótesis nula. Entonces la correlación es positiva y significativa. Lo que permite concluir al 95% de confianza que, la dimensión de continuidad se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz-2022. Este resultado concuerda con lo investigado por Littlewood (2019) quien en su resultado concluyó que existe una correlación entre el Compromiso de Continuación y renuncia psicológica, así mismo el compromiso afectivo se relaciona con el desempeño organizacional, pero no ocurre lo mismo con el compromiso de continuación, así también Salas (2019) quien investigó sobre el cumplimiento de compromiso de desempeño y la gestión por resultados en la UGEL San Martín, determinaron que hay un nivel significativo relacionado con la gestión por resultados. Ello quiere indicar que el trabajador administrativo, se siente relativamente identificado de manera normativa debido a que el 24,6% de los trabajadores administrativos de la sede de la UGEL Carhuaz, están en desacuerdo con la dimensión compromiso de continuidad y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos en la UGEL Carhuaz.

El tercer objetivo específico que fue analizar el compromiso organizacional y la dimensión compromiso normativo con el logro de los compromisos de desempeño

en la UGEL Carhuaz, 2022. El P\_valor (0,00294) es la probabilidad asociada al coeficiente de correlación de Pearson  $r = + 0,360$ ; dicho valor es menor ( $\alpha = 0.05$ ), valor que orienta rechazar la hipótesis nula. Entonces la correlación es positiva y significativa. Lo que permite concluir al 95% de confianza que, la dimensión normativa se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz. Estos resultados concuerdan con lo investigado por Cuevas (2021), quien en su resultado concluyó que existe una relación significativa de manera directa entre la gestión por resultados y el logro de los compromisos de desempeño. Esto nos indica que los trabajadores administrativos de la sede están de acuerdo con la dimensión compromiso normativo y cumple con las condiciones para el logro de los compromisos en la UGEL Carhuaz.

Por consiguiente, Gamarra (2022) en su trabajo de investigación, logró determinar la existencia de una correspondencia moderada y positiva igual a 0.692 mediante la prueba de Rho Spearman, concluyendo que existe una relación directa entre gestión institucional y el cumplimiento de los compromisos de desempeño. Respecto a la prueba de hipótesis se obtuvo como resultado p\_valor 0.000 siendo menor al 0.01 los resultados que lo conllevaron a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con nivel de significancia 1% bilateral, concluyendo que la correlación es altamente significativa.

## VI. CONCLUSIONES

- 1.<sup>a</sup> Referente al objetivo general se contrastó que el valor de P calculado = 0,00016 probabilidad asociada al coeficiente de correlación de Pearson; es menor al nivel de significancia ( $\alpha=0.05$ ), valor que orienta a rechazar la hipótesis nula. Entonces la correlación es significativa. Lo que permite concluir al 95% de confianza que, el compromiso organizacional tiene relación significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022
- 2.<sup>a</sup> Al contrastar la hipótesis se concluyó que la dimensión compromiso afectivo tiene una relación significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz-2022, encontrándose el P\_valor (0,018) es la probabilidad asociada al coeficiente de correlación  $r_s= + 0,279$ ; dicho valor es menor al nivel de significación ( $\alpha$ ), valor que orienta a rechazar la hipótesis nula. Entonces la correlación es positiva y significativa. Lo que permite concluir al 95% de confianza que, la dimensión afectiva de la variable compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz.
- 3.<sup>a</sup> Así mismo, se encontró que la dimensión de continuidad se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz-2022, encontrándose que el P\_valor (0,00148) es la probabilidad asociada al coeficiente de correlación de Pearson  $r= + 0,387$ ; dicho valor es menor al nivel de significación ( $\alpha$ ), valor que orienta rechazar la hipótesis nula. Entonces la correlación es positiva y significativa, lo que permite concluir al 95% de confianza que, la dimensión de continuidad de la variable compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz.

4.<sup>a</sup>

Por último, la dimensión normativa se relaciona de manera significativa con el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, la misma que encuentra sustentada que el P\_valor (0,00294) es la probabilidad asociada al coeficiente de correlación de Pearson  $r = + 0,360$ ; dicho valor es menor al nivel de significación ( $\alpha$ ), valor que orienta rechazar la hipótesis nula. Entonces la correlación es positiva y significativa, lo que permite concluir al 95% de confianza que, la dimensión normativa de la variable compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz.

## VII. RECOMENDACIONES

- 1.<sup>a</sup> Se recomienda a la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carhuaz, que pueda implementar acciones para estimular a los trabajadores administrativos e implementar estrategias para el logro de los indicadores de los compromisos de desempeño de manera oportuna en los tramos establecidos.
- 2.<sup>a</sup> Se recomienda a los directores de área y trabajadores fortalecer el compromiso afectivo hacia la Institución y entre compañeros de trabajo para alcanzar mejores resultados de manera articulada.
- 3.<sup>a</sup> También se recomienda a los Directivos y equipo técnico realizar seguimiento de los procesos por cada tramo establecido, para garantizar de manera oportuna su cumplimiento.
- 4.<sup>a</sup> Finalmente, se recomienda que los servidores públicos que son convocados a las asistencias técnicas ofrecidas por el Minedu garanticen su participación y comuniquen a los actores claves, para ejecutar los procedimientos necesarios y garantizar el cumplimiento de los indicadores en los plazos establecidos.

## REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. Ciencia y Enfermería.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Armijo, M. (2011) Planificación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público.  
<http://hdl.handle.net/11362/5509>
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to othervariables in the development of organizational commitment. Revista de Psicología Social, 2006, 21 (1), 35-50.  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347406775322269>
- Arciniega, L.M., Allen, N.J. & González, L. (2017). 'Don't mess with my company': An exploratory study of commitment profiles before and dramatic external event. Journal of Management & Organization.  
<https://doi.org/10.1017/jmo.2017.5>
- Arboleda, A. M. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *El Contrato Psicológico Del Consumidor*.  
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc>
- Banco Central de Reserva del Perú-Publicaciones  
<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Glosario/Glosario-BCRP.pdf>
- Banco Mundial-Indicadores  
<http://datos.bancomundial.org/indicador>

Blandez, M. (2016) Proceso Administrativo. México: Digital UNID.

<https://books.google.com.pe/books/publisher/content?id=TYHDCwAAQBAJ&hl=es&pg=PP1&img=1&zoom=3&sig=ACfU3U3SAUdvV4AAhQgJM3Se-kX8wnwviA&w=1280>

Bouzas, D.G., Iturriagagitia, M.A., Loes, S.F. (2013). Employer branding: la marca empleadora y su efecto sobre el compromiso afectivo. *ADRResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*.

<https://dx.doi.org/10.7263/ADR.004.01.4>

Campos Fanola, C. L. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo del Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/5103>

Carrasco, D. (2006). *Metodología de la Investigación Científica, Pautas Metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos

[https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1)

Centro de Escritura Javeriano. (2020). *Normas APA, séptima edición*. Pontificia Universidad Javeriana, seccional Cali.

<https://www.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manual-de-normas-apa-septima-edicion#gsc.tab=0%C2%A0>



Cuevas Sumire, E. (2021). *Gestión por resultados y nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa N° 3, Lima-2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo del Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70398>

CEPLAN. (2017) Guía para el planteamiento Institucional. Lima: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.

[http://WWW.ceplan.gob.pe/documentos\\_internos/resolución\\_n033-2017  
ceplanpdc/](http://WWW.ceplan.gob.pe/documentos_internos/resolución_n033-2017_ceplanpdc/)

Cernas. D. A. y Nava, R. M. (2019). Compromiso organizacional y promedio escolar en estudiantes de maestría: el efecto moderador de las tendencias aloécnicas e idiocéntricas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*,21,e26,1-10.

<https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e26.2122>

Cernas Ortiz, D. A., & Nava Rogel, R. M. (2019). Organizational Commitment and Grade Point Average in MBA Students: The Moderating Effect of Allocentric and Idiocentric Tendencies. *Revista electrónica de investigación educativa*, 21.

<https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e26.2122>

De la Vega, V. (2017). Pagos Por Desempeño Para Mejorar El Estado Nutricional Infantil: Impacto De Los Convenios De Apoyo Presupuestario en Tres Regiones Peruanas Con Alta Prevalencia De Desnutrición Crónica Infantil, 2010-2014. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*.

<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.343.2987>

Escale-Indicadores educativos:

<http://escale.Minedu.gob.pe/indicadores>

Gamarra Dextre, J.W. (2022). *Gestión Institucional y cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huari, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo del Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80299>

Guerreo Maldonado, P.A (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco Chiclayano 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo del Perú]

<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1635>

Guadalupe Mendizábal, C., León, J., Rodríguez, J. S., & Vargas, S. (2017). Estado de la educación en el Perú: análisis y perspectivas de la educación básica.

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5692/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guerrero Dávila, G., & Guerrero Dávila, C. (2014). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sJstEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Guerrero+G.+y+Guerrero+M.+\(2014\).+Metodolog%C3%ADa+de+la+Investigaci%C3%B3n.+M%C3%A9xico:+Patria&ots=i99bW1ZQm&sig=95rmhyRKtHJTgzxTbB-s9CRotgs](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sJstEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Guerrero+G.+y+Guerrero+M.+(2014).+Metodolog%C3%ADa+de+la+Investigaci%C3%B3n.+M%C3%A9xico:+Patria&ots=i99bW1ZQm&sig=95rmhyRKtHJTgzxTbB-s9CRotgs)

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P (2014). Metodología de la Investigación científica.(6ta edición) Editorial Mac Graw Hill Education.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández Castro, G., & Fernández Jinesta, J. (2018). La planificación estratégica e indicadores de calidad educativa. Revista Nacional De Administración.  
<https://doi.org/10.22458/rna.v9i1.2103>

INEI: “Perú: Línea de base de los principales indicadores disponibles de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)”. Lima, 2019.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1429/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1429/libro.pdf)

Kasale, L., Winand, M., & Robinson, L. (2018). Performance management of National Sports Organisations: a holistic theoretical model. Sport, Business and Management: An International Journal.

Ley N.º 31365 Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2022-Diario Oficial el Peruano-Congreso de la República-30 de noviembre de 2021.

Littlewood, H (2019). Investigación administrativa, 2020,49(126), Julio-Diciembre, ISSN: 1870-6614/2448-7678. La paradoja del Compromiso <http://orcid.org/0000-0001-7816-763>

Lupano, M. L., & Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. Interdisciplinaria.

Meyer, J.P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resources Management Review.

Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. Revista de psicología Aplicada.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. London: Sage publications.

Minedu, Compromisos de desempeño (2022) <http://www.Minedu.gob.pe/cdd/>

Montoya Santos, E.M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meller y Allen en trabajadores de un contact center*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas del Perú]. <http://hdl.handle.net/10757/581494>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la cultura-  
UNESCO-Tablas Estadísticas

[http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?DataSetCode=EDULIT\\_DS&popupcu stomise=true&lang=en](http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?DataSetCode=EDULIT_DS&popupcu stomise=true&lang=en)

Pantoja, M. (2019). Indicadores de desempeño académico como predictores de captación de recursos financieros. *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales*.

<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.9222>

Pachas Requena, M.M (2020). *La gestión Institucional según los Compromisos de Desempeño: 2016-2018, Unidad de Gestión Educativa Local 03-Lima* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo del Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52482>

Patrucco, A., Pellizzoni, E.& Buganza, T. (2017). The design process of corporate universities: a stakeholder approach. *Journal of Workplace Learning*, (Reino Unido).

Paredes Nuñez, E. (2022). *La gestión pública por resultados y el cumplimiento de compromisos de desempeño del centro juvenil Miguel Grau de Piura, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo del Perú]

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/88607>

Paredes Ramírez, A. M. (2018). *Compromiso Organizacional en Trabajadores de una empresa de Trade marketing del distrito de San Borja, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega del Perú].

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2490>

- Pedraza-Melo, N.A. (2020) Satisfacción Laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pennie, I. (2001). Managing Quality in Higher Education: An International Perspective on Institutional Assessment and Change. Quality Assurance in Education. <https://doi.org/10.1108/qae.2001.9.2.116.1>
- Peñaloza, K., Gutiérrez, A., Prado, M. (2017). Evaluaciones De Diseño Y Ejecución Presupuestal, Un Instrumento Del Presupuesto Por Resultados: Algunas Experiencias Aplicadas en Salud. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.343.3074>
- Pitman, T, Koshy, P. & Phillimore, J. (2015). Does accelerating access to higher education lower its quality? The Australian experience. Higher Education Research & Development, Vol. 34, No.: 3: 609-623. (Australia).
- Ramírez, M. R. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v4.1053>
- Ramírez, T (1999). Cómo hacer un proyecto de investigación. Editorial Panapo. Caracas Venezuela.

Ríos Seijas, V.P. (2018). *Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo del Perú]

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12960>

Ríos, R (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (1ra ed.). Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

<https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>

Resolución Ministerial N.º 043 de 2022. (2022, 27 de enero). Ministerio de Educación. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.gob.pe/minedu>

Resolución Ministerial N.º 195 de 2022. (2022, 04 de mayo). Ministerio de Educación. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.gob.pe/minedu>

Resolución Ministerial N.º 019 de 2014. (2014, 14 de enero). Ministerio de Educación. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.gob.pe/minedu>

Santiago-Torner, A., & Rojas-Espinosa, S. R. (2021). Pandemia COVID19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*

<https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>

Santos Díaz, E.F. (2022). *Compromiso de desempeño en la distribución de material educativo y gestión de existencias de la DRE San Martín, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo del Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/95009>

Santizo, C., y Romero, C. (2018). *Desempeño de las escuelas públicas primarias en México*. Gestión y Política Pública.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-10792018000200341&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-10792018000200341&script=sci_arttext)

UNESCO: “Metadatos para los indicadores globales para el monitoreo y revisión del ODS 4 y Educación 2030” Unidad de Estadística de la UNESCO 2017.

Villareal, C. y Abreu, J. (2018). *Sistemas Educativos Líderes a Nivel Mundial, su Desempeño, Metodología y Rangos Aprobatorios*. Revista Daena (International Journal of Good Conscience).

[http://www.spentamexico.org/v13-n1/A8.13\(1\)97-112.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A8.13(1)97-112.pdf)

Vázquez, G. V., Casal, C. C., & Pérez, D. Á. (2016). Antecedentes del compromiso afectivo de los empleados de pymes intensivas en conocimiento. *European Research on Management and Business Economics*.

<https://doi.org/10.1016/j.iedee.2015.10.004>



## ANEXOS

### A. Matriz de consistencia

Título: Compromiso Organizacional y el logro de los Compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1: Compromiso organizacional.</b>  <b>Dim. 1:</b> Compromiso afectivo.  <b>Dim. 2:</b> Compromiso de continuidad.  <b>Dim. 3:</b> Compromiso normativo.	<b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Método:</b> deductivo hipotético  <b>Nivel:</b> descriptivo correlacional  <b>Población:</b> 57 trabajadores administrativos de la sede de la UGEL Carhuaz.  <b>Muestra:</b> muestra censal de 57 trabajadores.  <b>Muestreo:</b> General  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> cuestionario
¿De qué manera se relaciona el compromiso organizacional con el logro de los Compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022?	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el logro de los Compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.	El compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con el logro de los Compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.		
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>		
PE1.- ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión compromiso afectivo y el logro de los Compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022?  PE2.- ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión compromiso de continuidad y el logro de los Compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022?  PE3.- ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la dimensión compromiso normativo y el logro de los Compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022?	OE1 Analizar el compromiso organizacional y la dimensión compromiso afectivo con el logro de los Compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.  OE2 Analizar el compromiso organizacional y la dimensión compromiso de continuidad con el logro de los Compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.  OE3 Analizar el compromiso organizacional y la dimensión compromiso normativo con el logro de los Compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.	HE1 la dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.  HE2 La dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.  HE3 La dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional se relaciona de manera significativa con los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.		

## B. Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	<p>Según Allen y Meyer citado por Álvarez (2018)</p> <p>Definen al compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización.</p>	<p>Para la operacionalización de la variable se aplicará un cuestionario de 18 ítems.</p>	compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanencia en el trabajo a causa del ambiente.</li> <li>- Sentimiento afectivo hacia la institución.</li> <li>- Empatía por las dificultades presentadas en la institución.</li> </ul>	Ordinal
			compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deseos de permanecer en la institución por el tiempo y trabajo dedicado.</li> <li>- Escasa oportunidad laboral.</li> <li>- Deseo de ostentar un ingreso estable.</li> </ul>	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentimiento de manera obligatoria para permanecer en la institución.</li> <li>- Sentimiento de permanencia con las personas que laboran en la institución.</li> <li>- Sentimiento de agradecimiento hacia la institución por lo recibido.</li> </ul>	

<b>LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO</b>	<p>Los compromisos de desempeño forman un mecanismo de financiamiento por desempeño las cuales están vinculadas a mejorar el servicio educativo y el cumplimiento de las metas establecidas permiten que las IGED puedan acceder a recursos adicionales como incentivos monetarios, las cuales serán invertidas en los servicios educativos de su ámbito.</p> <p>( R.M N.º 043-2022-Minedu)</p>	<p>Para la operacionalización de la variable se aplicará un cuestionario de 14 ítems.</p>	<p>Condiciones para el inicio del año escolar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporación oportuna de directivos, docentes y auxiliares de educación básica</li> <li>- Distribución y asignación oportuna de material y recursos educativos.</li> <li>- Registro oportuno de la matrícula</li> </ul>	Ordinal
			<p>Condiciones de locales educativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones operativas adecuadas de las instituciones educativas.</li> <li>- Adecuación del servicio educativo inclusivo.</li> </ul>	
			<p>Condiciones para el logro de resultados priorizados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecimiento de las competencias de los docentes.</li> <li>- Fomento de la permanencia y reincorporación de los estudiantes.</li> </ul>	

## C. Instrumentos



**Anexo 01: Instrumento de Recolección de datos**  
**Cuestionario: Logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz – 2022**

Estimado trabajador de la sede de la UGEL Carhuaz, el presente cuestionario es parte del trabajo de investigación sobre el compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz -2022, por lo que se agradece su participación. Así mismo, la información brindada es de carácter confidencial y reservado.

**Instrucciones:**

Leer detenidamente cada pregunta y marcar dentro del recuadro con un aspa (X) según corresponda cada respuesta.

**ESCALA VALORATIVA**

1	2	3
No Cumple	Cumple Parcialmente	Cumple

N°	DIMENSIONES	ESCALA		
		1	2	3
<b>Condiciones para el inicio del año escolar</b>				
1	¿La UGEL cumple con encargar adecuada y oportunamente las plazas directivas de educación básica?			
2	¿La UGEL cumple con encargar adecuada y oportunamente las plazas docentes y auxiliares de educación básica?			
3	¿La UGEL cumple con la entrega de los materiales educativos de manera oportuna y pertinente a los servicios educativos?			
4	¿La UGEL cumple con la asignación de tabletas a estudiantes y docentes focalizados?			
5	¿La UGEL cumple con la aprobación de nóminas de matrículas de manera oportuna de EBR y EBE?			
6	¿La UGEL cumple con la aprobación de nóminas de matrículas de manera oportuna de EBA?			
<b>Condiciones de locales educativos</b>				
7	¿La UGEL cumple con el pago oportuno de los servicios básicos de los locales educativos?			
8	¿La UGEL cumple con la aprobación de manera oportuna de la ficha de acciones de mantenimiento de (FAM) de los locales educativos?			
9	¿La UGEL cumple con el registro oportuno de la declaración de gastos de mantenimiento de los locales educativos?			
10	¿La UGEL cumple con el registro oportuno de la declaración de gastos de acondicionamiento y/o adquisición de materiales de los locales educativos?			
<b>Condiciones para el logro de resultados priorizados</b>				
11	¿La UGEL cumple con el registro oportuno de los docentes y directivos del Programa Acompaña TIC?			
12	¿La UGEL asegura el cumplimiento de docentes que han recibido el protocolo programado del Programa Acompaña TIC?			
13	¿La UGEL cumple con garantizar la permanencia de matrículas de los estudiantes de nivel secundaria de la EBR, en los servicios educativos durante el 2022 con relación al año anterior?			
14	¿La UGEL cumple con garantizar las matrículas de los estudiantes de EBR y EBE en el presente año, que interrumpieron sus estudios en el año 2021?			

**Anexo 02: Instrumento de Recolección de datos**  
**Cuestionario: Compromiso organizacional en la UGEL Carhuaz - 2022**

Estimado trabajador de la sede de la UGEL Carhuaz, el presente cuestionario es parte del trabajo de investigación sobre el compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz -2022, por lo que se agradece su participación. Así mismo, la información brindada es de carácter confidencial y reservado.

**Datos Generales:**

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( ), Edad ( ) , Área:.....

**Instrucciones:**

Leer detenidamente cada pregunta y marcar dentro del recuadro con un aspa (X) según corresponda.

**ESCALA VALORATIVA**

<b>TA</b>	Totalmente de acuerdo
<b>A</b>	De acuerdo
<b>I</b>	Indecisión
<b>D</b>	En desacuerdo
<b>TD</b>	Totalmente en desacuerdo

N°	ÍTEM	ESCALA				
		TA	A	I	D	TD
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
1	Estoy feliz de trabajar en la UGEL Carhuaz					
2	Me siento comprometido emocionalmente con la UGEL Carhuaz					
3	No me siento identificado con la UGEL Carhuaz					
4	La UGEL Carhuaz personalmente tiene un gran significado para mí					
5	Me haría feliz seguir trabajando en la UGEL Carhuaz.					
6	Considero los problemas de la UGEL Carhuaz como propios					
<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>						
7	Si renunciara a la UGEL pienso que tendría pocas alternativas de conseguir otro mejor trabajo.					
8	Si no hubiera invertido tanto de mí mismo en la UGEL Carhuaz, consideraría trabajar en otra parte					
9	Sería muy difícil dejar de trabajar en la UGEL así lo quisiera					
10	Una de las consecuencias de renunciar a la UGEL Carhuaz sería las escasez de alternativas					
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera dejar de trabajar en la UGEL Carhuaz					
12	Permanecer en la UGEL Carhuaz es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
13	Me sentiría culpable si renunciara a la UGEL Carhuaz en estos momentos.					
14	No abandonaría a la UGEL Carhuaz en estos momentos					
15	Estoy en deuda con la UGEL Carhuaz					
16	La UGEL Carhuaz merece mi lealtad					
17	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a la UGEL Carhuaz ahora.					
18	No renunciaría a la UGEL Carhuaz ahora, porque me siento comprometido con mis compañeros de trabajo.					

## D. Validez de experto

### PERFIL DE EXPERTOS

Tabla 14

*Perfil de jueces de expertos*

<b>Juez</b>	<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	<b>GRADO</b>	<b>CARGO</b>
1	Héctor José Salazar Córdova	Doctor en Administración Educativa	Director del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL Carhuaz
2	Denís Leonor Mendoza Rivas	Magister en Gerencia de proyectos y programas sociales	Docente principal de la escuela de Estadística e informática en la UNASAM
3	Crispín Máximo Mejía Caballero	Magister en Administración de la Educación	Especialista de Educación Primaria en la UGEL Carhuaz.

**Nota:** Expertos en el tema relacionados a la variable de investigación, quienes fueron los validadores del instrumento

## Constancias SUNEDU de los expertos validadores del instrumento



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MENDOZA RIVAS, DENIS LEONOR DNI 42289816	<b>LICENCIADA EN ESTADISTICA E INFORMATICA</b> Fecha de diploma: 30/11/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
MENDOZA RIVAS, DENIS LEONOR DNI 42289816	<b>BACHILLER EN ESTADISTICA E INFORMATICA</b> ESTADISTICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 03/08/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
MENDOZA RIVAS, DENIS LEONOR DNI 42289816	<b>BACHILLER EN ECONOMIA</b> Fecha de diploma: 06/02/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
MENDOZA RIVAS, DENIS LEONOR DNI 42289816	<b>ECONOMISTA</b> Fecha de diploma: 09/05/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
MENDOZA RIVAS, DENIS LEONOR DNI 42289816	<b>MAESTRO EN POLÍTICAS SOCIALES CON MENCIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS Y PROGRAMAS SOCIALES</b> Fecha de diploma: 11/08/14 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 14/05/2009 Fecha egreso: 30/06/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SALAZAR CORDOVA, HECTOR JOSE DNI 31626864	<b>MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION SUPERIOR</b> Fecha de diploma: 13/12/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
SALAZAR CORDOVA, HECTOR JOSE DNI 31626864	<b>LICENCIADO EN EDUCACION MATEMATICA E INFORMATICA</b> Fecha de diploma: 25/01/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
SALAZAR CORDOVA, HECTOR JOSE DNI 31626864	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 12/06/1999 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
SALAZAR CORDOVA, HECTOR JOSE DNI 31626864	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 05/12/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>





**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**


Graduado	Grado o Título	Institución
MEJIA CABALLERO, CRISPIN MAXIMO DNI 32039250	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 11/12/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
MEJIA CABALLERO, CRISPIN MAXIMO DNI 32039250	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> - Fecha de diploma: 20/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems del cuestionario: Logro de los compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022 que la investigadora Sandra Erika Gamarra Huerta usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO EN LA UGEL CARHUAZ, 2022" este instrumento mide, la variable Compromiso de desempeño en la UGEL Carhuaz. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Carhuaz, 12 de octubre del 2022.

  
.....Héctor José Gilza Córdoba.....  
**Nombres y apellidos**  
Juez 31626064

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos

HÉCTOR JOSÉ SALAZAR CORDOVA

Grado Profesional

DOCTOR

Área de Formación Académica

ADMINISTRACION EDUCATIVA

Fecha

12/10/2022

A continuación le presentamos a usted el instrumento a través de su:

#### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento

: Cuestionario sobre el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	( )	:	Totalmente de Acuerdo
DA	( )	:	De Acuerdo
ED	( )	:	En Desacuerdo
TD	( )	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA ( )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

1. ¿La UGEL cumple con encargar adecuada y oportunamente las plazas directivas de educación básica?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. ¿La UGEL cumple con encargar adecuada y oportunamente las plazas docentes y auxiliares de educación básica?

TA ( ) DA  ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. ¿La UGEL cumple con la entrega los materiales educativa de manera oportuna y pertinente a los servicios educativos?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. ¿La UGEL cumple con la asignación de tabletas a estudiantes y docentes focalizados?

TA ( ) DA  ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

5. ¿La UGEL cumple con la aprobación de nóminas de matrículas de manera oportuna de EBR y EBE?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. ¿La UGEL cumple con la aprobación de nóminas de matrículas de manera oportuna de EBA?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. ¿La UGEL cumple con el pago oportuno de los servicios básicos de los locales educativos?

TA ( ) DA  ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. ¿La UGEL cumple con la aprobación de manera oportuna de la ficha de acciones de mantenimiento de (FAM) de los locales educativos?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

9. ¿La UGEL cumple con el registro oportuno de la declaración de gastos de mantenimiento de los locales educativos?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

10. ¿La UGEL cumple con el registro oportuno de la declaración de gastos de acondicionamiento y/o adquisición de materiales de los locales educativos?

TA ( ) DA  ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

11. ¿La UGEL cumple con el registro oportuno de los docentes y directivos del Programa Acompaña TIC?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

12. ¿La UGEL asegura el cumplimiento de docentes que han recibido el protocolo programado del Programa Acompaña TIC?

TA ( ) DA  ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

13. ¿La UGEL cumple con garantizar la permanencia de matrículas de los estudiantes de nivel secundaria de la EBR, en los servicios educativos durante el 2022 con relación al año anterior?

TA ( ) DA  ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

14. ¿La UGEL cumple con garantizar las matrículas de los estudiantes de EBR y EBE en el presente año, que interrumpieron sus estudios en el año 2021?

TA ( ) DA  ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	1			
2		1		
3	1			
4		1		
5	1			
6	1			
7		1		
8	1			
9	1			
10		1		
11	1			
12		1		
13		1		
14		1		
<b>TOTAL</b>	07	07		

Juez/ experto:

**Nombres y Apellidos:**

HÉCTOR JOSÉ SALAZAR CORDOVA  
 31626864

**Firmas**



Carhuaz, 10 de octubre del 2022.

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems del cuestionario: Logro de los compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022 que la investigadora Sandra Erika Gamarra Huerta usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO EN LA UGEL CARHUAZ, 2022" este instrumento mide, la variable Compromiso de desempeño en la UGEL Carhuaz. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Carhuaz, 12 de octubre del 2022.

  
.....  
**Mag. Denis Leonor Mendoza Rivas**  
**D.N.I. N° 42289816**  
Juez

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos Denís Leonor Mendoza Rivas  
Grado Profesional Magister  
Área de Formación Académica Gerencia en Proyectos y Programas Sociales  
Fecha 12/10/2022

---

A continuación le presentamos a usted el instrumento a través de su:

### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	( )	:	Totalmente de Acuerdo
DA	( )	:	De Acuerdo
ED	( )	:	En Desacuerdo
TD	( )	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una “X” en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

“En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora”

TA ( )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....



1. ¿La UGEL cumple con encargar adecuada y oportunamente las plazas directivas de educación básica?

TA (X)      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. ¿La UGEL cumple con encargar adecuada y oportunamente las plazas docentes y auxiliares de educación básica?

TA (X)      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. ¿La UGEL cumple con la entrega los materiales educativa de manera oportuna y pertinente a los servicios educativos?

TA (X)      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. ¿La UGEL cumple con la asignación de tabletas a estudiantes y docentes focalizados?

TA ( )      DA (X)      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

5. ¿La UGEL cumple con la aprobación de nóminas de matrículas de manera oportuna de EBR y EBE?

TA (X)      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. ¿La UGEL cumple con la aprobación de nóminas de matrículas de manera oportuna de EBA?

TA (X)      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. ¿La UGEL cumple con el pago oportuno de los servicios básicos de los locales educativos?

TA (X)      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. ¿La UGEL cumple con la aprobación de manera oportuna de la ficha de acciones de mantenimiento de (FAM) de los locales educativos?

TA ( )      DA (X)      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

9. ¿La UGEL cumple con el registro oportuno de la declaración de gastos de mantenimiento de los locales educativos?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

10. ¿La UGEL cumple con el registro oportuno de la declaración de gastos de acondicionamiento y/o adquisición de materiales de los locales educativos?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

11. ¿La UGEL cumple con el registro oportuno de los docentes y directivos del Programa Acompaña TIC?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

12. ¿La UGEL asegura el cumplimiento de docentes que han recibido el protocolo programado del Programa Acompaña TIC?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

13. ¿La UGEL cumple con garantizar la permanencia de matrículas de los estudiantes de nivel secundaria de la EBR, en los servicios educativos durante el 2022 con relación al año anterior?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

14. ¿La UGEL cumple con garantizar las matrículas de los estudiantes de EBR y EBE en el presente año, que interrumpieron sus estudios en el año 2021?

TA ( ) DA (X) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	1			
2	1			
3	1			
4		1		
5	1			
6	1			
7	1			
8		1		
9	1			
10	1			
11	1			
12	1			
13	1			
14		1		
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>3</b>		

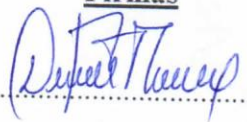
Juez/ experto:

**Nombres y Apellidos:**

DENÍS LEONOR MENDOZA RIVAS

.....  
 .....

**Firmas**

  
 .....

Carhuaz, 10 de octubre del 2022.

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems del cuestionario: Logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022 que la investigadora Sandra Erika Gamarra Huerta usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL LOGRO DE LOS COMPROMISOS DE DESEMPEÑO EN LA UGEL CARHUAZ, 2022" este instrumento mide, la variable Logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

Carhuaz, 21 de octubre del 2022.

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AREQUIPA  
UGEL CARHUAZ  
  
Mag. Crispin M. Mena-Caballero  
MAESTRÍA EDUCACIÓN PRIMARIA  
.....  
**Nombres y apellidos**  
Juez

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos	Crispín Máximo Mejía Caballero
Grado Profesional	Magister
Área de Formación Académica	Administración de la Educación
Fecha	21 de octubre de 2022

---

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

#### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	( )	:	Totalmente de Acuerdo
DA	( )	:	De Acuerdo
ED	( )	:	En Desacuerdo
TD	( )	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una “X” en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

“En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora”

TA ( )      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

  
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION - IRLA 1301  
UGEL CARHUAZ  
Mag. Crispín M. Mejía Caballero  
COORDINADORA EDUCACION PRIMARIA

1. ¿La UGEL cumple con encargar adecuada y oportunamente las plazas directivas de educación básica?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:

2. ¿La UGEL cumple con encargar adecuada y oportunamente las plazas docentes y auxiliares de educación básica?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:

3. ¿La UGEL cumple con la entrega los materiales educativa de manera oportuna y pertinente a los servicios educativos?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:

4. ¿La UGEL cumple con la asignación de tabletas a estudiantes y docentes focalizados?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:

5. ¿La UGEL cumple con la aprobación de nóminas de matrículas de manera oportuna de Educación Básica Regular y Educación Básica Especial?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:

6. ¿La UGEL cumple con la aprobación de nóminas de matrículas de manera oportuna de Educación Básica Alternativa?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:

7. ¿La UGEL cumple con el pago oportuno de los servicios básicos de los locales educativos?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

ORGANISMO REGIONAL DE REGULACION ANEXOS  
UGEL CASHMAY  
MAG. CHRISTOPHER ARELLANO CABALLERO  
SUPERINTENDENTE EDUCACION PRIMARIA

Objeciones:.....  
Sugerencias

8. ¿La UGEL cumple con la aprobación de manera oportuna de la ficha de acciones de mantenimiento de (FAM) de los locales educativos?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:

9. ¿La UGEL cumple con el registro oportuno de la declaración de gastos de mantenimiento de los locales educativos?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias

10. ¿La UGEL cumple con el registro oportuno de la declaración de gastos de acondicionamiento y/o adquisición de materiales de los locales educativos?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:

11. ¿La UGEL cumple con el registro oportuno de los docentes y directivos del Programa Acompaña TIC?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:

12. ¿La UGEL asegura el cumplimiento de docentes que han recibido el protocolo programado del Programa Acompaña TIC?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:

13. ¿La UGEL cumple con garantizar la permanencia de matrículas de los estudiantes de nivel secundaria de la EBR, en los servicios educativos durante el 2022 con relación al año anterior?

TA (X) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:

  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ARIAZO  
UGEL - ARIAZO  
Mag. Crispin M. Mejra Caballero  
ESPECIALISTA EDUCACIÓN PRIMARIA

14. ¿La UGEL cumple con garantizar las matrículas de los estudiantes de EBR y EBE en el presente año, que interrumpieron sus estudios en el año 2021?

TA (X ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
<b>TOTAL</b>	14			

Juez/ experto:

**Nombres y Apellidos:**

**Firmas**

Crispín Máximo Mejía Caballero

.....  
  
 DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION AREQUIPA  
 UGEL CARHUAZ  
 Mag. Crispín M. Mejía Caballero  
 ESPECIALISTA EDUCACION PRIMARIA

.....  
  
 DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION AREQUIPA  
 UGEL CARHUAZ  
 Mag. Crispín M. Mejía Caballero  
 ESPECIALISTA EDUCACION PRIMARIA

Carhuaz, 21 de octubre del 2022.



## E. Prueba piloto

**Tabla 15**

*ALFA DE CRONBACH*

Sujetos/Items	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	SUMA
Sujeto 1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	33
Sujeto 2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
Sujeto 3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	38
Sujeto 4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
Sujeto 5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
Sujeto 6	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	34
Sujeto 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	41
Sujeto 8	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40
Sujeto 9	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	35
Sujeto 10	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	35
Vi	0.278	0.267	0.267	0.267	0.100	0.100	0.100	0.178	0.278	0.178	0.178	0.267	0.233	0.100	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Reemplazando valores se tiene:

$$K = 10$$

$$\sum Vi = 2.8$$

$$VT = 10.989$$

$$\text{SECCION 1} = 1.111$$

$$\text{SECCION 2} = 0.746$$

$$\text{ABS} = 0.746$$

$$\alpha = 0.829$$

## G. Otros anexos



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20571224128
Unidad de Gestión Educativa Local de Carhuaz	
Nombre del Titular o Representante legal: Mag. Julio Martín Armas Colonia	
Nombres y Apellidos Julio Martín Armas Colonia	DNI: 32108761

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Compromiso organizacional y el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Sandra Erika Gamarra Huerta	DNI: 42563450

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Carhuaz, 12 de octubre del 2022



(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - CARHUAZ

*"Revolución Educativa en Marcha"*



*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*  
*"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres 2018-2027"*

## **El que suscribe, Director de Programa Sectorial III de la Unidad de Gestión Educativa Local-Carhuaz**

### **AUTORIZACIÓN**

A la Sra. Sandra Erika Gamarra Huerta, identificada con DNI N° 42563450, estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, en la modalidad semipresencial; para que pueda realizar en esta entidad el proyecto de tesis Titulado: "Compromiso Organizacional y el logro de los Compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022, a quien se le debe brindar las facilidades del caso.

Se expide la presente a petición de la interesada para los fines correspondientes.

*Carhuaz, 12 de octubre del 2022.*

  
DIRECCIÓN REG. DE EDUC. ANCAH  
*Julio Martín Armas Colares*  
MAG. Julio Martín Armas Colares  
Director de Programa Sectorial III  
Unidad de Gestión Educativa Local  
CARHUAZ

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DRE ANCASH - UGEL CARHUAZ

Folio	01 Anexo
Fecha	12 Oct. 2022
Nº Exp.	007202

"Año del Fortalecimiento de la Gobernabilidad Nacional"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres 2018-2027"

Carhuaz, 11 de octubre del 2022.

Señor:  
Mag. Julio Martín Armas Colonia  
Director de Programa Sectorial III  
Unidad de Gestión Educativa Local-Carhuaz

**ASUNTO:** Permiso para  
realizar Proyecto de Tesis en la  
Institución que representa.

De mi especial consideración,

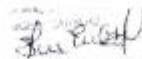
Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (UCV), Sandra Erika Gamarra Huerta, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa, la Unidad de Gestión Educativa Local de Carhuaz. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, titulado: "**Compromiso Organizacional y el logro de los compromisos de desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022**" el cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recojo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

**Atentamente,**



---

Gamarra Huerta Sandra Erika  
Estudiante de Maestría en Gestión Pública  
Universidad César Vallejo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso Organizacional y el logro de los Compromisos de Desempeño en la UGEL Carhuaz, 2022", cuyo autor es GAMARRA HUERTA SANDRA ERIKA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 la 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, 28 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK <b>DNI:</b> 46710220 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6623-936X	Firmado electrónicamente por: KTORRESFRE el 28- 12-2022 21:00:16

Código documento Trilce: TRI - 0503444