



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Desempeño organizacional y compromiso laboral en la
Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres,
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Chavez Merino, Rita Karin (ORCID: 0000-0002-7566-275X)

Cotrina Huayanay, Cristian Fidel (ORCID: 0000-0003-3956-1166)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Principalmente esta investigación se la dedicamos a Dios por ser el artífice de la voluntad y de las buenas dediciones en este camino universitario, a nuestros padres por apoyarnos, guiarnos y servir de ejemplo en nuestras vidas. A nuestras familias que son el motor y motivo de todo el esfuerzo que día a día realizamos con el fin de cumplir nuestras metas y tener un futuro mejor.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por su inmensa voluntad sobre nuestras vidas, a nuestros docentes de la universidad por su paciencia y dedicación, a nuestros compañeros que a lo largo de estos cinco años se han convertido en parte de nuestra familia.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1: Variable 1: Desempeño organizacional (agrupada).....	23
Tabla 2: Dimensión 1: Resultados de gestión (Agrupada).....	24
Tabla 3: Dimensión 2: Eficiencia (Agrupada)	25
Tabla 4: Dimensión 3: Eficacia (Agrupada)	26
Tabla 5: Variable 2: Compromiso laboral (Agrupada)	27
Tabla 6: Dimensión 1: Compromiso afectivo (Agrupada)	28
Tabla 7: Dimensión 2: Compromiso continuidad (Agrupada)	29
Tabla 8: Dimensión 3: Compromiso normativo (Agrupada).....	30
Tabla 9: Coeficientes de correlación Spearman	32
Tabla 10: Correlación entre las variables de desempeño organizacional y compromiso laboral	33
Tabla 11: Correlación entre la dimensión de resultados de gestión y la variable de compromiso laboral	34
Tabla 12: Correlación entre la dimensión de eficiencia y la variable de compromiso laboral.....	35
Tabla 13: Correlación entre la dimensión de eficiencia y la variable de compromiso laboral.....	36
Tabla 14: Validación de expertos	56
Tabla 15: Coeficiente de alfa de cronbach	56
Tabla 16: Nivel de confiabilidad de la variable desempeño organizacional.....	57
Tabla 17: Nivel de confiabilidad dela variable compromiso laboral	57
Tabla 18: Base de datos de la variable de desempeño organizacional.....	58
Tabla 19: Base de datos de la variable de Compromiso laboral	59
Tabla 20 <i>Matriz de operacionalización desempeño organizacional</i>	60
Tabla 21 <i>Matriz de operacionalización compromiso laboral</i>	61
Tabla 22 <i>Matriz de consistencia</i>	62

Índice de Figuras

Figura 1: Variable Desempeño organizacional (Agrupada)	23
Figura 2: Resultados de gestión (Agrupada)	24
Figura 3: Eficiencia (Agrupada)	25
Figura 4: Eficacia (Agrupada)	26
Figura 5: Compromiso laboral (Agrupada)	27
Figura 6: Compromiso afectivo (Agrupada)	28
Figura 7: Compromiso de continuidad (Agrupada)	29
Figura 8: Compromiso normativo (Agrupada)	30

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño organizacional y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

La metodología empleada en la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta, y el instrumento del cuestionario, con una muestra censal de 35 trabajadores de la Institución Educativa, validada por el juicio de expertos, sometidas al estadístico de alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento. Los resultados fueron descritos a través de tablas, gráficos y medidas de frecuencia de las variables desempeño organizacional y compromiso laboral y a su vez las dimensiones de las mismas. Así también mediante la prueba de contrastación de hipótesis se determinó la relación entre la variable de desempeño organizacional y compromiso laboral, como también la relación entre las dimensiones del desempeño organizacional y la variable del compromiso laboral. Por ello la prueba estadística que nos dio como resultado un nivel de significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de los valores de Rho Spearman de 0,585, con ello se concluye que si existe relación directa entre el desempeño organizacional y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

Palabras clave: desempeño organizacional, compromiso laboral, resultados de gestión.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between organizational performance and work commitment in the Educational Institution Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

The methodology used in the research had a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and correlation level design. By using a questionnaire, the survey technique was applied to 35 members of the educational institution, this questionnaire was validated by jury experts following the Cronbach's alpha to determine the reliability of the instrument. The results were described with tables, graphics, and frequency measures of the organization performance variables and work commitment and its dimensions. Furthermore, by applying the hypothesis contrast test, it was determined the relationship between the organizational performance variable and the work commitment. As a conclusion, the statistics gave as a result significant bilateral level of 0.000 and the correlation coefficient of the Rho Spearman values of 0.585, it was concluded that there is a direct relationship between organizational performance and work commitment in the Condevilla Señor II educational institution, San Martín de Porres, 2020.

Keyword: organizational performance, work commitment, management results.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional el boletín informativo de la revista Colombiana Semana (2017), en la edición del 30 de junio, nos mostró el desempeño organizacional del colegio público finlandés Saunalahti School, denominado por el programa para la evaluación internacional de alumnos – Pisa, como mejor colegio del mundo en ese año, nos dio a conocer como este colegio público cambió la enseñanza tradicional para hacerla cada vez más didáctica, con personal comprometido y una currícula nacional de educación que buscó unificar las estrategias de educación del país, tuvo como mayor reforma el énfasis de desarrollar las habilidades frente al conocimiento.

Así mismo, a nivel nacional contamos con instituciones educativas catalogadas por un estudio realizado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (2013) como excelentes, tal fue el caso de la Institución Educativa Pública Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, la cual desde siempre brindó un excelente ambiente de aprendizaje promoviendo la autonomía, la investigación, el emprendimiento y la innovación de los estudiantes, como está descrito por el Ministerio de Educación en su página oficial, lo cual vino demostrando un desempeño organizacional por encima de los estándares comunes en el país; por otro lado, tal como indicó el diario El Peruano, según el Decreto de Urgencia N.º 002 (2020) en su edición del 08 de enero, existió desde siempre mucha informalidad en la prestación de servicios educativos, que al no ser completamente supervisados ocasionan que el desempeño organizacional en ellos no garantice un nivel educativo adecuado, es así que el Ministerio de Educación amparado en el Decreto citado decidió clausurar 264 establecimientos educativos, pues en el Perú ha sido de vital importancia una reforma educativa que ayude a cumplir con los estándares mínimos requeridos para preparar a más estudiantes y que puedan alcanzar su pleno desarrollo.

En el plano local, la Institución Educativa Condevilla Señor II ubicado en el departamento de Lima, distrito de San Martín de Porres, evidenció algunas falencias que fueron desquebrajando el desempeño organizacional, por falta de compromiso y responsabilidad, no solo por parte de los trabajadores sino por una

mala organización, falta de motivación y afinidad hacia ellos, así mismo el compromiso laboral se vio afectado por muchas carencias, como la falta de ambientes adecuados, falta de herramientas o materiales para realizar una labor, la falta de incentivos o reconocimiento hacia el trabajador por su buen desempeño, esto hizo que se pierda el compromiso, la lealtad, la motivación, el alcance de metas entre otros factores.

Por ello, el propósito de la investigación fue analizar el desempeño organizacional y el compromiso laboral de la Institución Educativa Condevilla Señor II planteándose como problema general ¿Qué relación existe entre el desempeño organizacional y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020?, asimismo, los problemas específicos fueron ¿Qué relación existe entre los resultados de gestión y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020?, ¿Qué relación existe entre la eficiencia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020?, ¿Qué relación existe entre la eficacia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020?

Cabe indicar, que se planteó como justificación teórica, la importancia de la relación del desempeño organizacional y compromiso laboral, puesto que desde hace algún tiempo las instituciones educativas ofrecen servicios relacionados con las nuevas tendencias y buscan nuevas herramientas tecnológicas para mejorar su gestión, apoyadas del compromiso laboral de sus trabajadores para un mejor desempeño organizacional, asimismo, se justificó la investigación en las Teorías X y Y de Mc Gregor y la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bernard M. Bass.

Del mismo modo, como justificación práctica planteamos que los directivos de las instituciones tuvieron la responsabilidad en la mejora de la gestión, por ello esta investigación ayudó a describir el grado o nivel de relación que existe entre las variables desempeño organizacional y compromiso laboral en la institución educativa y se puso la investigación a disposición de los directivos de la institución para los fines que crean pertinentes.

Por otro lado, la justificación metodológica permitió medir las variables en nuestra investigación, empleando instrumentos que nos facilitaron conocer si hay una relación entre el desempeño organizacional y el compromiso laboral en la institución educativa, es por ello que se utilizó un enfoque cuantitativo donde probamos las hipótesis, apoyándonos de una variación numérica en la estadística.

Así mismo, como justificación social tuvimos la importancia de dar a conocer mediante la investigación, la relación que tiene el desempeño organizacional en el compromiso laboral de las instituciones educativas, cuyo fin fue poder lograr un mayor interés por parte de los directivos de las instituciones con sus trabajadores, logrando así, mayor reconocimiento para los mismos, mayores oportunidades y creando un efecto en cadena para el cumplimiento de objetivos de la institución.

En consiguiente, se planteó objetivos que motivaron esta investigación, siendo el objetivo general, determinar la relación que existe entre el desempeño organizacional y el compromiso laboral en la institución educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020. Y los objetivos específicos fueron, determinar la relación que existe entre los resultados de gestión y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, determinar la relación que existe entre la eficiencia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020 y determinar la relación que existe entre la eficacia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

Por tanto, se planteó las siguientes hipótesis para la investigación, siendo la hipótesis general, existe relación directa entre el desempeño organizacional y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, y las hipótesis específicas fueron, existe relación directa entre los resultados de gestión y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, existe relación directa entre la eficiencia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, existe relación directa entre la eficacia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El buen desempeño organizacional se basa en un correcto compromiso laboral, teniendo trabajadores enfocados en cumplir las metas de la organización, por lo cual esta investigación se apoya en antecedentes de diferentes autores nacionales e internacionales que han investigado previamente estas variables, para antecedentes nacionales tenemos autores como:

Según Contreras (2017), en su investigación *Estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao*. Tuvo como finalidad revisar la existencia de una relación entre el estrés laboral y compromiso laboral en el personal. Fue un estudio cuantitativo, correlacional, la población de muestra fue a 132 colaboradores de ambos sexos; los instrumentos empleados son cuestionarios. Los principales resultados fueron el 33,5% de los participantes han mostrado estrés laboral y el 59,4% de los participantes han mostrado bajo compromiso. Se concluyó que el estrés laboral no tiene ninguna relación con el compromiso laboral en la institución militar del Callao.

A su vez, Chinchay (2018), en su tesis titulada *Gestión de la calidad y desempeño organizacional en un colegio de Chosica, Lima*. Tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión de calidad y el desempeño organizacional en un colegio de Chosica. Fue una investigación cuantitativa, de nivel correlacional, diseño no experimental, transversal. La población de estudio tuvo como participantes al personal administrativo, coordinadores y especialistas del colegio, la muestra fue 52 trabajadores; los instrumentos empleados fueron cuestionarios. Los principales resultados de estadística demostraron que hay vinculación positiva media entre las dos variables. Se concluyó que existe una relación significativa entre la gestión de calidad y el desempeño organizacional de la institución.

Por ello, Coaquira (2018), en su investigación en la revista de investigación de Apunte Universitarios, titulada *Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada*. Su propósito fue corroborar las relaciones de tipo causal, detallando que el progreso del

desempeño organizacional se da mediante técnicas de gestión de calidad, conocimiento y liderazgo. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, la población profesionales de la universidad, la muestra se realizó a 222 entre directivos y docentes; el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los principales resultados señalaron que el desempeño organizacional se ve afectado por las intervenciones de gestión de calidad, conocimiento y liderazgo. Se concluyó que la gestión de calidad tiene efecto directo e indirecto en el desempeño organizacional.

Según el autor Segura (2019), en su indagación titulada *Compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de las instituciones educativas del distrito de Huarochirí*. Estableció determinar la asociación que existe en el compromiso laboral y gestión del conocimiento de maestros del distrito de Huarochirí. Así mismo elaboro una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y con nivel descriptivo correlacional, estableció como población los maestros de Huarochirí en la zona sur, muestra aplicada a 85 docentes; el instrumento empleado fue el cuestionario. Concluyó que si se encuentra una relación entre el compromiso laboral y gestión del conocimiento.

También, para los autores Chávez y García (2019), en la revista *Perspectiva 20* titulada *Efecto de las prácticas del recurso humano en el desempeño organizacional, en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca*. El objetivo fue especificar las consecuencias de las praxis del recurso humano, a través de un plan de gestión para el talento humano, el cual ayude a aumentar el desempeño organizacional en dicha universidad. Un estudio de enfoque cuantitativo, aplicada y diseño cuasi experimental, con una población de 348 colaboradores, la muestra se aplicó a 148 colaboradores de la universidad; el instrumento utilizado cuestionario. Los principales resultados dieron a conocer que las prácticas del recurso humano cuando son positivas y favorables dan un mayor desempeño organizacional. Se concluyó el valor que se debe tener en la gestión del talento en eficiencia y productividad en una institución.

Por otro lado, a nivel internacional esta investigación se apoya en trabajos previos que hacen mención a nuestras variables enfocadas en el rubro de educación, teniendo autores como:

Según Morales, Jacobo, Ochoa e Ibarra (2016), en su artículo científico titulado *Capital intelectual y desempeño organizacional el caso de las instituciones de educación básica en México*. Su objetivo es determinar como influye el capital intelectual en el desempeño organizacional de los establecimientos de educación básica privada del sur de México. Fue un estudio de enfoque cuantitativa nivel correlacional, la población de estudio dirigido a directivos de instituciones educativas del nivel básico sector privado, muestra fue de 81 directivos; el instrumento utilizado cuestionario. Los principales resultados fueron constatar que los activos intangibles tienen un impacto verdadero e importante en el desempeño organizacional. Se concluyó que sus elementos influyen de manera significativa en el desempeño de los centros educativos privados.

Así mismo, para Norashikin, Safiah, Fouziah y Noormala (2016), en la revista *Procedia Economics and Finance*, en el artículo titulado *Learning organization culture, organizational performance and organizational innovativeness in a public institution of higher education in Malaysia: A preliminary study*. Su finalidad era demostrar la realidad cultural de una organización de enseñanza contribuye en el aumento y el progreso de una organización. Un estudio de enfoque cuantitativo, la población dirigida a académicos de una institución educativa pública superior, muestra 40 académicos; los instrumentos que utilizaron en el estudio fueron cuestionarios con diferentes aplicaciones. Los resultados principales demostraron que el aprendizaje constante es el más correlacionado con el desempeño organizacional, sin embargo la colaboración y el aprendizaje en conjunto están unidos con la innovación organizacional. Se concluyó las intervenciones del estudio y la búsqueda futura.

Por lo tanto, para los autores Veloso, Lunga y Fernández (2017), en la revista *Turca en línea de tecnología educativa*. Tuvo como finalidad aprobar la escala de satisfacción en ámbito laboral del modelo CAF 2006 en institutos de educación superior. Su estudio fue cuantitativo, la población que se aplicó fue a docentes y no docentes, con una muestra de 147 personas; el instrumento que se aplicó un cuestionario con 81 ítems. Los resultados fueron apropiados en todas las dimensiones para la aplicación del estudio. Se concluyó que la escala CAF 2006 es

confiable al momento de evaluar nos demuestra que es importante y se recomienda aplicar en otras organizaciones de recursos humanos.

Por ello, los autores Da Silva, Oliveira y Santos (2018), en la revista de administração e contabilidade da unisinos en su artículo titulado *o desempenho organizacional de uma instituição de ensino superior: uma análise da capacidade absorptiva potencial e da inovação*. Tuvieron como propósito examinar la innovación percibida y el desempeño organizacional percibido, como referente los estudiantes de la universidad. Un estudio cuantitativo, la muestra 150 personas; el instrumento utilizado encuestas. Los principales resultados se examinó la capacidad de potencial percibida influye favorablemente en la innovación y el desempeño organizacional interno y externo percibido. Se concluyó que la capacidad de absorción y el desempeño organizacional percibido en las instituciones de educación superior si existe relación.

También, los autores Satirka y Sukarman (2019), en su artículo científico titulado *The effect of locus of control work environment and innovative behavior on teachers work commitment*. Su propósito fue determinar el efecto del locus sobre el comportamiento innovador y laboral, el efecto del ambiente de trabajo sobre el comportamiento innovador y compromiso de trabajo de docentes. Su estudio fue un enfoque cuantitativo, la población 161 docentes, el muestreo fue aleatorio proporcional; el instrumento utilizado fue encuestas con diferentes enfoques. Los principales resultados indican el mayor impacto sobre el compromiso laboral es el lugar de control, el entorno de trabajo y el comportamiento innovador. Se concluyó el efecto positivo en el comportamiento innovador del docente, el ambiente de trabajo y el compromiso de los docentes.

Así mismo, nuestra investigación está relacionada con teorías que hacen referencias a nuestras variables de desempeño organizacional y compromiso laboral.

Según Parra, Bayona y Salamanca (2019), la Teoría Bifactorial de Herzberg se divide primero en los factores de higiene basada en la desmotivación debido a factores externos que afectan el trabajo, como salario inadecuado, falta de beneficios, falta de empatía con los compañeros, la falta de un ambiente adecuado,

lo cual crea un bajo compromiso laboral por parte de la organización, en cambio el factor de motivación se basa en la motivación personal como el reconocimiento laboral, logros profesionales, el estado de ánimo, adoptando así un adecuado desempeño organizacional con personas comprometidas responsables en lograr los objetivos de la organización.

A su vez, los autores Madero y Rodríguez (2018), en su revista científica *UAT*, nos mencionan la Teoría X y Y de Mcgregor, donde explican que la Teoría X, es característica de las personas sin compromiso laboral, desmotivadas, perezosas, que evaden responsabilidad, pero existe una contrapuesta que es la Teoría Y, ese individuo que todas las organizaciones con un buen desempeño buscan, el individuo que tiene entusiasmo de trabajar, motivación, que contribuye con la empresa sin necesidad de ser dirigido, con un gran compromiso laboral que permita que la organización logre los objetivos trazados.

También, las autoras Veytia y Contreras (2018), nos mencionan en su revista científica *Ride*, la Teoría de Fijación de Metas de Edwin Locke, que nos dice que las metas son impulso para alcanzar un objetivo y, por consiguiente, obtener un óptimo desempeño organizacional, estas metas tienen que ser específicas, difíciles, desafiantes y posibles de cumplir. Indica que una persona necesita una retroalimentación para poder impulsar al máximo los logros y así comprometerse con los objetivos de la organización logrando un mejor desempeño.

Según Salcedo (2018), en su libro *Liderazgo Transformacional*, nos habla acerca de la Teoría de Liderazgo Transformacional de Bernard M. Bass, donde se enfoca principalmente en explicar las conexiones que se forman entre líderes y seguidores, no solo teniendo en cuenta el desempeño organizacional, sino que se le da la importancia adecuada al compromiso laboral y al desarrollo del potencial de cada uno de los miembros del grupo, siendo los líderes relacionales quienes inspiran, manejan, motivan y alinean los intereses tanto grupales como individuales.

Por lo que se refiere, el autor Siancas (2016), cita a Chester Barnard, quién indica que la Teoría del Comportamiento Organizacional es la manera de proceder de las personas dentro de una organización, donde se aprecia las actitudes, y el desempeño de los empleados. Cabe decir que examina la conducta de las

organizaciones y grupos de trabajo, pues ninguno se comporta igual ante las mismas situaciones, a pesar de ello, aún existen eventos que no se pueden evaluar individualmente, por lo tanto, se evalúa la repercusión que tiene en la organización.

Por consiguiente, el marco conceptual es acorde a nuestras variables de desempeño organizacional y compromiso laboral, es por ello que encontramos diferentes definiciones según los autores.

Por otro lado, Almanza, Calderón, Vargas, Casas y Palomares (2016), en la revista de economía y administración, indican que una organización que ejerce labores, es un lugar en el que la gente crece continuamente, puesto que su capacidad de lograr resultados deseados crece, asimismo, se dan nuevas y variadas formas de pensar, sentir y actuar, donde se le da libertad a la aspiración colectiva y al aprendizaje individual. Así también, el conocimiento se torna como la clave en el rendimiento y el crecimiento de la competitividad dentro del desempeño organizacional.

Así mismo, para el autor Coaquira (2018), en la revista de investigación Apuntes Universitarios describe que el desempeño organizacional permite a la organización percibir si está logrando los resultados deseados, y si hay una mejora continua en el tiempo le dará una sostenibilidad a la organización, pero también dentro de su revista cita a Valle (2016), que nos dice que el desempeño organizacional posee varios aspectos como fomentar la innovación día a día, dirigir un cambio organizacional, mejorar y adecuar el nivel de calidad, verificar si se obtiene los resultados esperados, enfocar la visión estratégica, facilitar el benchmarking que es una herramienta útil para mejorar cualquier actividad, comparando con un modelo excelente del mismo rubro para así obtener buenos resultados.

También, la autora Morales (2019), en su revista Pensamiento y Gestión N.º 47, menciona que Taylor el desempeño lo comprendía de una manera eficiente y eficaz de los resultados de una organización, sin embargo, cita al autor Gopalakrishnan, quien nos indican que el desempeño organizacional tiene como factores de medición la eficiencia, la eficacia y los resultados de gestión.

Sin embargo, para la autora Chinchay (2018), quien hace referencia a Lauthaus (2002), el desempeño organizacional es el cumplimiento de los propósitos asociados a la misión, objetivos y metas de la organización.

En cambio, los autores De la Garza, Zavala y López (2016), de la revista Universidad y Empresa, nos precisan que el desempeño organizacional se relaciona con 3 dimensiones; rendimiento financiero, reputación corporativa y el compromiso de los trabajadores, el cual contribuyen con el objetivo primordial de la organización.

Por otro lado, las autoras Rubio y García (2019), en su artículo de la revista Contexto 8, titulado Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los trabajadores de empresas prestadoras de servicios, define al compromiso laboral como la fuerza que se centra en el cumplimiento de metas de la organización, siendo por concepto los trabajadores con compromiso laboral, personas concentradas de manera física, cognitiva y emocional en sus puestos de trabajo, los mismos que en vez de ver el trabajo como una carga de estrés y desgaste, lo ven como una oportunidad de superar retos, con vigor y dedicación.

Así mismo, los autores Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), en la revista Internacional Administración y Finanzas, definen el compromiso laboral como un comportamiento de concentración plena del trabajador y lealtad hacia su labor, siendo así imprescindible para las organizaciones mantener empleados comprometidos para lograr el cumplimiento de los objetivos.

Por su parte, los autores Sánchez, Zerón y Sánchez (2017), en su artículo de investigación de la revista Latinoamericana de investigación en organizaciones, ambiente y sociedad, nos dicen que el compromiso laboral es la disposición del empleado de realizar esfuerzos para conseguir las metas de la organización, aceptarlas y mantenerse deseoso como miembro activo en el cumplimiento de las mismas, dentro de una práctica continúa; valorando su labor y sintiéndose miembros importantes por la función que realizan, ya que en ellos recae la eficiencia y la eficacia de la organización.

Así también, los autores Marsollier y Expósito (2017), definen en la revista Empresa y Humanismo al compromiso laboral como el vínculo estable de la persona hacia su trabajo, sin importar las dificultades diarias, es un estado mental que profundiza el placer y bienestar laboral.

En tanto, la autora Marsollier (2015), define en la revista Argentina de ciencias del comportamiento que el compromiso laboral como el contagio emocional de los trabajadores para obtener resultados favorables para la organización, teniendo implicación no solo en ellos, sino también, en las prácticas organizacionales saludables y buenas prácticas, que permitan un mejor desempeño por parte de la organización en conjunto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, pues nos permitió adquirir nuevos conocimientos. Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), señalaron que la investigación básica busca el conocimiento de los fenómenos donde describe o establece. Buscando y descubriendo los principios y leyes que dirigen los acontecimientos.

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, un alcance temporal, es por ello que las variables no se manipularon solo fueron observadas y descritas al momento de la investigación. Así mismo, Sánchez, Reyes y Mejía (2018), mencionaron que el diseño no experimental principalmente es de naturaleza descriptivo, por ello esta metodología no manipula las variables, solamente las visualiza y las describe, llegando al control estadístico.

Enfoque de investigación

El enfoque aplicado en la investigación fue cuantitativo, por lo que se tomó en cuenta la definición de Navarro,Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017), coincidieron que el enfoque cuantitativo consiste en la medición objetiva de variables y en el análisis de la información y de datos,una investigación de carácter cuantitativo se busca estudiar la relación de las variables, por ello se utilizan hipótesis que van a ser contrastadas empíricamente.

Nivel de investigación

Se tomaron en cuenta las definiciones anteriores, para deducir que la investigación fue de nivel correlacional, ya que,se midió el nivel de la relación que existe entre las variables estudiadas.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables relacionadas con la investigación fueron desempeño organizacional y compromiso laboral, debido a su naturaleza de cada variable al ser cualitativas, se procedió con la operacionalización.

Variable 1. Desempeño organizacional

Definición conceptual

Para la autora Chinchay (2018), quien hizo referencia a Lauthaus (2002), el desempeño organizacional es el cumplimiento de los propósitos asociados a la misión, objetivos y metas de la organización.

Definición operacional

También, la autora Morales (2019), en su revista Pensamiento y Gestión N.º 47, mencionó a Taylor, donde nos dice que el desempeño lo comprendía de una manera eficiente y eficaz de los resultados de una organización, sin embargo, citó al autor Gopalakrishnan, quien nos indica que el desempeño organizacional tiene como factores de medición la eficiencia, la eficacia y los resultados de gestión.

Dimensiones

Para los autores Bejarano y Corona (2014), los resultados de gestión se utilizan comúnmente para evaluar el rendimiento de una empresa.

Cabe indicar que Chiavenato (2014), hizo referencia a la eficiencia como la manera correcta en la que se da la utilización de los recursos disponibles de una organización, definiéndola como la manera en la que se obtiene el máximo de resultados con la menor inversión posible; logrando así que la utilización de los recursos sea de la forma más adecuada.

Finalmente, Chiavenato (2014), nos mencionó que la eficacia es el resultado de hacer bien las cosas en función a los objetivos de una organización.

Indicadores

Así mismo, las dimensiones del desempeño organizacional presentaron indicadores que nos ayudaron a formular preguntas, las mismas que sirvieron para el cuestionario de medición según la escala ordinal.

En el caso de la dimensión resultados de gestión tuvimos como primer indicador la medición de resultados, que definida por Arboleda (2017), nos dice que es un instrumento de control y mejora continua, el cual enlaza con los principios de aceptación a través de la administración por objetivos.

Como segundo indicador de la dimensión de resultados de gestión tuvimos a la evaluación de objetivos; según Rosado (2014), cita a Tyler que definió la evaluación de objetivos como los procesos que descubren que las experiencias de aprendizajes obtenidos, están produciendo los resultados esperados.

Para la dimensión eficiencia nuestro primer indicador fue el tiempo que, según los autores Tejada, Gisbert y Pérez (2017), es una herramienta que permite medir las operaciones que forman parte de cualquier proceso que analiza los movimientos que ejecutan los operarios para llevar a cabo una actividad.

Como segundo indicador tuvimos el costo, el cual los autores Vallejos y Chilquinga (2017), se refirieron como los valores establecidos a diferentes productos.

Finalmente, para la dimensión eficacia nuestro primer indicador fue el cumplimiento de objetivos operacionales, según la autora Velasco (2015), en su investigación hizo referencia a Canter que define a los objetivos operacionales como las metas, actividades que se dan día a día para cumplir un propósito en un corto plazo.

El segundo indicador fue el cumplimiento de objetivos estratégicos, según Andía (2016), nos dice que son los resultados que la institución espera llegar para el cumplimiento de su misión, es decir a largo plazo.

Escala de medición

Por ello, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen que la escala ordinal está sujeta a categorías, es por ello que se pone en un orden relativo dependiendo de las características que se evalúan.

La investigación se trabajó en escala ordinal, que nos permitió medir los parámetros de las variables de mayor a menor.

Variable 2. Compromiso laboral

Definición conceptual

Según la autora Marsollier (2015), en la revista Argentina de ciencias del comportamiento se definió el compromiso laboral como el contagio emocional de los trabajadores para obtener resultados favorables para la organización, tuvieron implicancia no solo en ellos, sino también en las prácticas organizacionales saludables y buenas prácticas, que permiten un mejor desempeño por parte de la organización en conjunto.

Definición operacional

Hernández, Fernández y Baptista (2014), en su investigación, citó a Meyer y Allen (1984), cuyo enfoque tiene como finalidad explicar el comportamiento laboral a partir de las emociones, cogniciones y comportamientos de los trabajadores. El compromiso laboral se planteó como una variable con tres dimensiones: compromiso de continuidad, compromiso afectivo y compromiso normativo de mantenerse en la misma.

Dimensiones

Según Majluf y Abarca (2019), indicaron que el compromiso afectivo parte del deseo de pertenecer a la organización, esto se debe al placer del individuo hacia su labor, pues le permite afrontar desafíos profesionales que le brindan el sentimiento de bienestar.

Asimismo, Majluf y Abarca (2019), indicaron que el compromiso de continuidad también llamado racional, es el interés del trabajador hacia la parte monetaria ofrecida a cambio de su labor, con una constante comparación de beneficios y costos con otras propuestas laborales que, al no encontrar alternativa convincente, hacen que el mismo opte por continuar la organización.

Por último, los autores Majluf y Abarca (2019), refirieron que el compromiso normativo nace de la lealtad del trabajador y su sentido de obligación hacia la organización que lo acoge.

Indicadores

Las dimensiones del compromiso laboral presentaron indicadores que nos ayudaron a formular preguntas, las mismas que sirvieron para el cuestionario de medición según la escala ordinal.

En el caso de la dimensión compromiso afectivo tuvimos como primer indicador la identidad que, según Fernández (2019), representa el motivo por el cual el individuo o grupo siguen una determinada dirección en su actuar, la misma que fue la atribución de identidad que se le dieron al mismo individuo o grupo.

Como segundo indicador tuvimos el involucramiento, según Duque y Ramírez (2014), se relaciona con los intereses y las motivaciones de las personas hacia determinada cosa, objeto.

Para la dimensión compromiso de continuidad el primer indicador fue la remuneración que, según el autor Seminario (2019), es el pago que el trabajador recibe por parte del empleador debido a una labor realizada ya sea física o intelectual y generalmente acordada en un contrato de trabajo.

El segundo indicador de la dimensión compromiso de continuidad fue la estabilidad laboral que, según el autor Obregón (2016), lo definió como la expresa realización del principio de continuidad, dándose de dos maneras comúnmente llamadas de entrada y de salida, siendo la primera por un contrato indeterminado y la segunda como consecuencia de un despido arbitrario.

La dimensión de compromiso normativo, tuvo como primer indicador el sentido de obligación, según Castillo (2014), nos indicó que el sentido de obligación son las que crean y generan un vínculo para su cumplimiento donde existe un vínculo entre personas determinadas o algún factor.

Como segundo indicador tuvimos a la lealtad que se define según Keller (2019), no como un valor sino como un patrón de conducta que depende mucho de las emociones y lazos afectivos del individuo.

Escala de medición

Por ello, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos precisaron que la escala ordinal está sujeta a categorías, es por ello que se pone en un orden relativo dependiendo de las características que se evalúan.

La investigación se trabajó en escala ordinal, que nos permitió medir los parámetros de las variables de mayor a menor.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Los autores López y Fachelli (2015), indicaron que las expresiones universo o población de una investigación tienen el mismo significado, con el fin de referirse a la totalidad de elementos que son sujetos de análisis y a los cuales queremos coleccionar las conclusiones de los mismos, estas conclusiones podrán ser teóricas como de naturaleza estadística.

Como se mencionó anteriormente, la investigación se realizó en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, por lo que los trabajadores del centro educativo fueron la población con un total de 35 trabajadores.

Criterios de inclusión

Se tomó como criterio a todos los trabajadores de la institución educativa, como directivo, docentes, auxiliares y personal administrativo.

Criterios de exclusión

No se excluyó a ningún trabajador de la institución porque su información contribuyó con la investigación.

Muestra

Por lo tanto, aplicamos en la investigación la muestra censal, pues los instrumentos fueron aplicados a los 35 trabajadores del colegio, quienes aportaron información que ayudó a la investigación.

Según Romaní (2018), en su investigación citó a Ramírez y López quienes indicaron que la muestra censal está representada por toda la población o universo de la investigación.

Muestreo

Cordero, Cabrera, Caraballo y Manso (2015), señalaron que el muestreo se definió como el procedimiento en el cual se someten los verdaderos valores de un universo de investigación, mediante la conclusión de una muestra del mismo. Los autores también concluyen con que, el muestreo permite una reducción notable de los costos de investigación, dándole una agilidad y rapidéz a la obtención de resultados de calidad.

Por consiguiente, la investigación no utilizó ningún tipo de muestreo, pues utilizó una muestra censal en la cual se analizó los datos brindados por todo el personal de la Institución Educativa Condevilla Señor II.

Unidad de análisis:

Carballo y Guelmes (2016), precisaron que cuando la unidad de análisis se trata de un conjunto de personas, se puede clasificar estableciendo una categoría por ejemplo el sexo añadiendo dos niveles, femenino (F) y masculino (M), los individuos solo debieran indicar su género, sin importar el orden real.

Por tanto, para esta investigación se precisó que la unidad de análisis fueran los trabajadores de la institución educativa delimitado su escrito en la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Por ello, el autor Tacillo (2016), refirió que las técnicas son los procesos de recolección de información a través de la utilización de instrumentos, entre los cuales encontramos las entrevistas, observaciones, encuestas y derivados de las mismas.

Encuesta

Para el autor Tacillo (2016), definió a la encuesta como una técnica masiva que permite conseguir información a través de un instrumento bien elaborado, mediante las variables investigadas, se obtendrá indicadores y parte de ellas los ítems de preguntas.

La investigación aplicó una técnica de encuesta que permitió obtener información de los trabajadores de la institución, mediante un instrumento, donde las variables fueron medidas por dimensiones e indicadores formulando ítems de preguntas.

Instrumentos de recolección de datos

De tal manera, Tacillo (2016), definió que los instrumentos de recolección contienen preguntas y afirmaciones relacionadas con la investigación, cuyo fin es obtener información para analizarla, evaluarla e interpretarla. La confiabilidad y la validez son parte de ella.

Cuestionario

Así mismo, para el autor Espinoza (2014), mencionó que el cuestionario es un tipo de instrumento de estudio, que fue elaborado por una sucesión de preguntas para tener como resultado información sobre lo que se estudió, estas preguntas de preferencia deben ser cerradas.

La investigación utilizó el instrumento del cuestionario, que constó de 24 preguntas policotómicas que ayudaron a la investigación con la información brindada por los trabajadores.

Validez

A su vez, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), refirieron que un detalle importante es la evidencia de la validez, la cual se obtiene de someter los instrumentos al juicio de expertos, ellos dieron la aprobación asegurándose que la información obtenida sea representativa del total investigado. Al correlacionar las respuestas obtenidas con los valores asignados se obtiene la evidencia de la validez.

La investigación determinó la validez de contenido sometida a juicio de expertos. (Ver tabla 14 en anexos)

Confiabilidad

Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalaron que el instrumento de confiabilidad nos hará referencia que la repetitiva aplicación en varias oportunidades a la misma persona u objeto nos dará productos iguales con coherencia, permitiendo así un grado de confianza en los niveles a investigar.

De acuerdo al análisis de confiabilidad, realizamos una prueba piloto donde obtuvimos un resultado de 0,982 puntos en la variable de estudio desempeño organizacional y 0,996 puntos en la variable de estudio compromiso laboral, según la medición y el rango que se encuentra en la tabla de valores del alfa de cronbach, fue muy alta, tanto para la primera como para la segunda variable. (Ver tabla 15, tabla 16 y tabla 17 en Anexo).

3.5. Procedimientos

La información que se recolectó para la investigación fue de manera virtual debido a la situación de emergencia sanitaria que se está viviendo a nivel nacional por brote de Covid 19 que se ha presentado a nivel mundial, es por ello que se ha llevado la suspensión de algunas actividades, según el Decreto Supremo N.º 008 (2020), donde dicha investigación se ejecutó en la institución educativa, según el artículo 2.1.2 del mismo decreto indica que las entidades públicas y privadas del sector educación en todos sus niveles suspendieron sus actividades de manera obligatoria

debido a la situación actual que se está viviendo, ejecutando el trabajo remoto de los profesores asegurando la continuidad del servicio educativo.

Es por ello, que la investigación se manejó de manera virtual haciendo las coordinaciones pertinentes con la directora de la institución para la autorización correspondiente, a través de correos, llamadas telefónicas y el uso de la aplicación de whatsapp, por última instancia se utilizó los formularios de google para aplicar nuestro instrumento de cuestionario a los trabajadores para los fines correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Según Espinoza (2019), la estadística descriptiva inferencial nos detalló la información obtenida de las variables mediante un conjunto de datos ordenados por categorías mostrando para cada una de ellas un resultado, normalmente representadas gráficamente en histogramas o polígonos de frecuencias. Así mismo analiza datos de una muestra aplicando los resultados al total de la población, convirtiendo los datos obtenidos en parámetros para la misma.

Por ello, la investigación utilizó como metodología de procesamiento y análisis de datos tanto la estadística descriptiva como la estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos

La investigación que realizamos, consideró aspectos éticos y de valor social apoyados en el código de ética de la Universidad César Vallejo, con el fin de preservar el respeto y las buenas costumbres, reconociendo siempre la igualdad hacia las personas sin importar su etnia, lugar de procedencia, estatus o género sin exclusión alguna, incentivando la justicia mediante el trato igualitario hacia las personas que son parte de la investigación.

Así mismo, tomamos en cuenta el Código Nacional de Integridad Científica de CONCYTEC, esta investigación se realizó con transparencia y honestidad, respetando en todo momento durante el desarrollo de la investigación los derechos

de autor y propiedad intelectual, evitando así cualquier forma de plagio total o parcial.

Por otro lado, esta investigación se realizó respetando la confidencialidad de datos de las personas investigadas así como de la institución, respetando siempre el bienestar y reglamento de la misma.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Según Llinás y Rojas (2017), refirió que la estadística descriptiva es aquella donde se recopila y gestiona datos para dar a conocer ciertas características de forma objetiva y útil. Por lo tanto investiga métodos estableciendo reglas para que los datos sean mas eficientes y confiables.

Tabla 1

Desempeño organizacional (agrupada)

Desempeño organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	11,4	11,4	11,4
	Regular	18	51,3	51,3	62,9
	Bueno	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Desempeño organizacional (Agrupada)

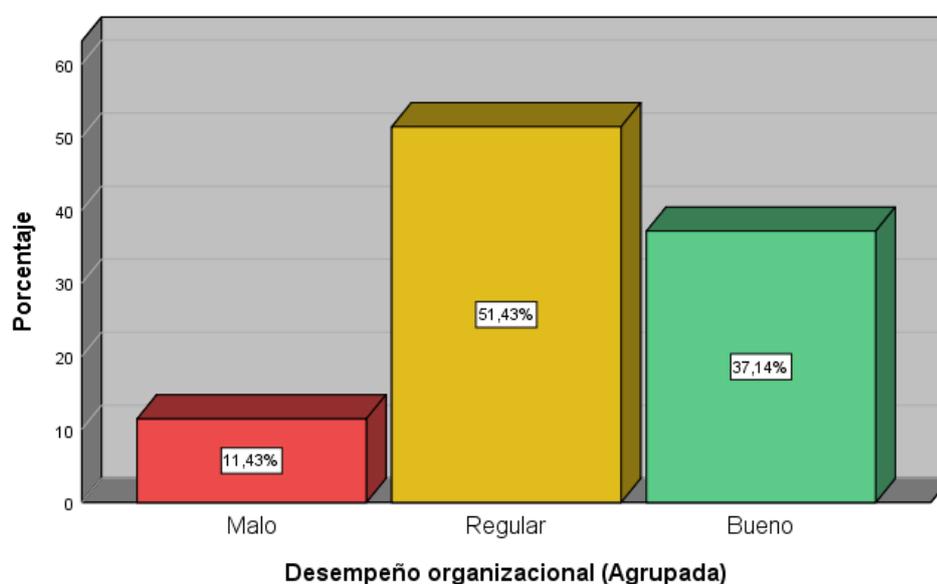


Figura 1. Variable Desempeño organizacional (Agrupada)

En la tabla 1 así como en la figura 1, identificamos que el 51,43% de los encuestados considera que hubo un regular desempeño organizacional en la institución, otro 37,14% considera que el desempeño organizacional fue bueno y el 11,43% de la muestra censal consideran que el desempeño organizacional en la institución educativa fue malo; estos resultados nos ayudaron a identificar que más de la mitad de los encuestados consideran que el desempeño organizacional en la institución educativa fue regular, mientras que aproximadamente la tercera parte de los encuestados consideran que hubo buen desempeño organizacional en la institución.

Tabla 2

Resultados de gestión (Agrupada)

Resultados de gestión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	17,1	17,1	17,1
	Regular	21	60,0	60,0	77,1
	Bueno	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

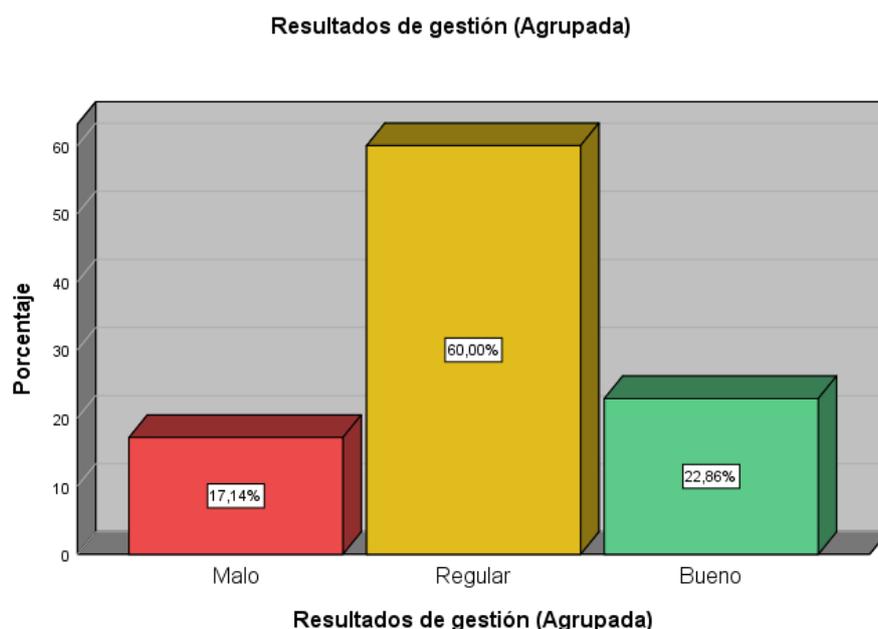


Figura 2. *Resultados de gestión (Agrupada)*

En la tabla 2 así como en la figura 2, identificamos que el 60% de los encuestados considera que hubo regulares resultados de gestión en la institución, otro 22,86% considera que los resultados de gestión fueron buenos y el 17,14% de los trabajadores encuestados consideran que los resultados de gestión en la institución educativa fueron malos; estos resultados nos ayudaron a identificar que casi dos tercios de los encuestados han considerado que los resultados de gestión en la institución educativa fueron regulares, mientras que aproximadamente un tercio de los encuestados consideran que hubieron buenos resultados de gestión en la institución.

Tabla 3

Eficiencia (Agrupada)

Eficiencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	20,0	20,0	20,0
	Regular	15	42,9	42,9	62,9
	Bueno	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

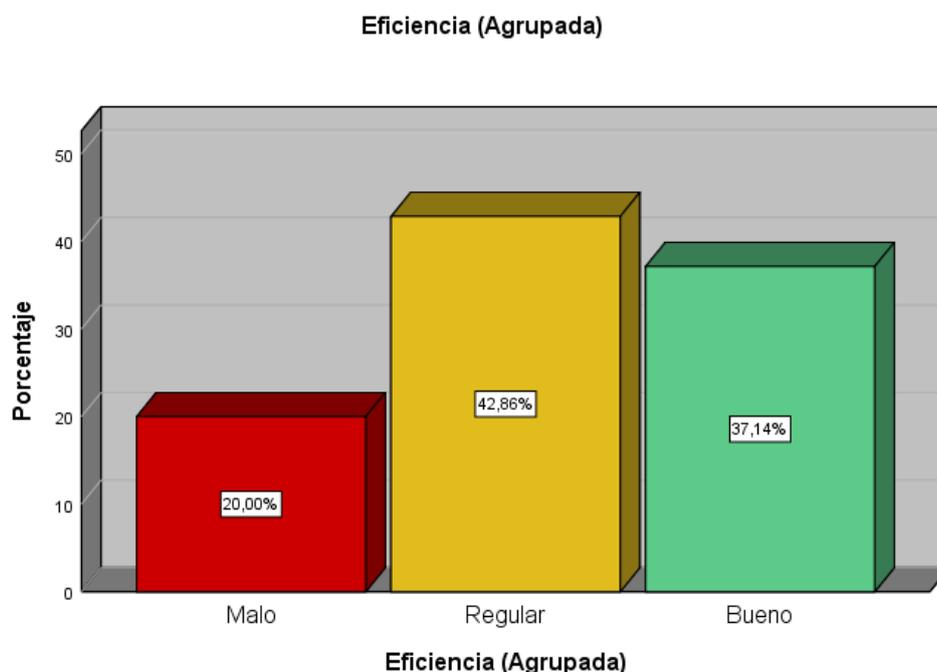


Figura 3. *Eficiencia (Agrupada)*

En la tabla 3 así como en la figura 3, identificamos que el 42,86% de los encuestados considera que hubo una regular eficiencia en la institución, otro 37,14% considera que la eficiencia fue buena y el 20% de los trabajadores encuestados consideran que la eficiencia en la institución educativa fue mala; estos resultados nos ayudaron a identificar que casi la mitad de los encuestados han considerado que la eficiencia en la institución educativa fue regular, mientras que aproximadamente la tercera parte de los encuestados consideran que hubo buena eficiencia en la institución.

Tabla 4

Eficacia (Agrupada)

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	14,3	14,3	14,3
	Regular	19	54,3	54,3	68,6
	Bueno	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

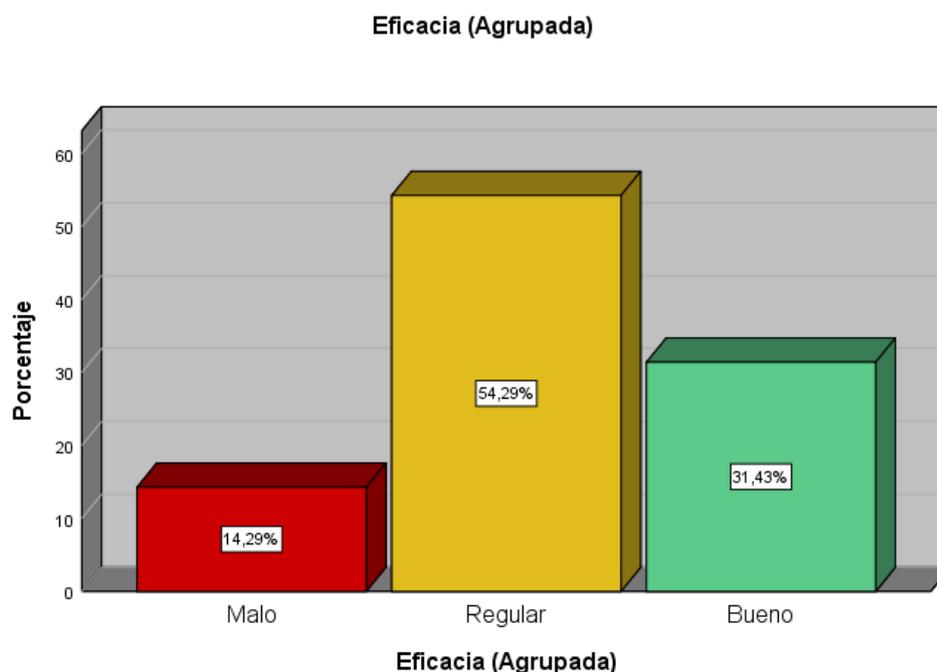


Figura 4. *Eficacia (Agrupada)*

En la tabla 4 así como en la figura 4, identificamos que el 54,29% de los encuestados considera que hubo una regular eficacia en la institución, otro 31,43% considera que la eficacia fue buena y el 14,29% de los trabajadores encuestados consideran que la eficacia en la institución educativa fue mala; estos resultados nos ayudaron a identificar que más de la mitad de los encuestados han considerado que la eficacia en la institución educativa fue regular, mientras que aproximadamente la tercera parte de los encuestados consideran que hubo buena eficacia en la institución.

Tabla 5

Compromiso laboral (Agrupada)

Compromiso laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	22,9	22,9	22,9
	Regular	17	48,6	48,6	71,4
	Bueno	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Compromiso laboral (Agrupada)

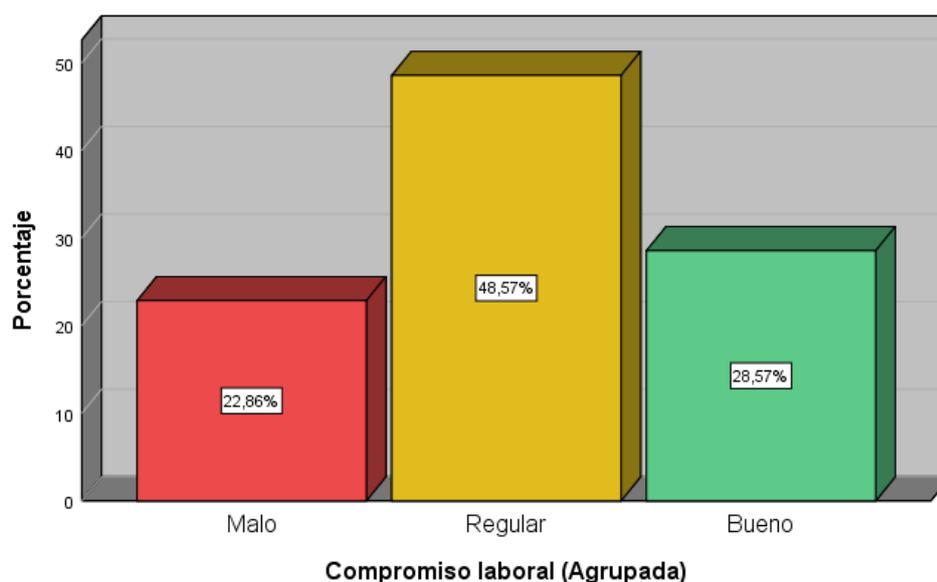


Figura 5. Compromiso laboral (Agrupada)

En la tabla 5 así como en la figura 5, identificamos que el 48,57% de los encuestados considera que hubo un regular compromiso laboral en la institución, otro 28,57% considera que el compromiso laboral fue bueno y el 22,86% de los encuestados consideran que el compromiso laboral en la institución educativa fue malo; estos resultados nos ayudaron a identificar que casi la mitad de los encuestados han considerado que el compromiso laboral en la institución educativa fue regular, mientras que aproximadamente la tercera parte de los encuestados consideran que hubo buen compromiso laboral en la institución.

Tabla 6

Compromiso afectivo (Agrupada)

Compromiso afectivo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	22,9	22,9	22,9
	Regular	10	28,6	28,6	51,4
	Bueno	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Compromiso afectivo (Agrupada)

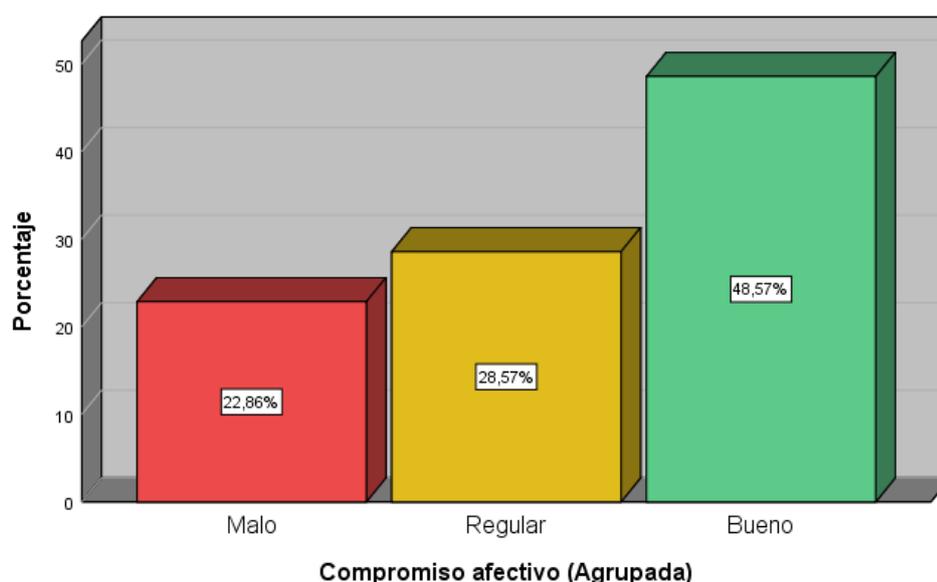


Figura 6. Compromiso afectivo (Agrupada)

En la tabla 6 así como en la figura 6, identificamos que el 48,57% considera que el compromiso afectivo fue bueno, otro 28,57% de los encuestados considera que hubo un regular compromiso afectivo en la institución y el 22,86% de los encuestados consideran que el compromiso afectivo en la institución educativa fue malo; estos resultados nos ayudaron a identificar que casi la mitad de los encuestados consideran que el compromiso afectivo en la institución educativa fue bueno, mientras que aproximadamente la tercera parte de los encuestados han considerado que hubo regular compromiso afectivo en la institución.

Tabla 7

Compromiso continuidad (Agrupada)

Compromiso continuidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	20,0	20,0	20,0
	Regular	14	40,0	40,0	60,0
	Bueno	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Compromiso de continuidad (Agrupada)

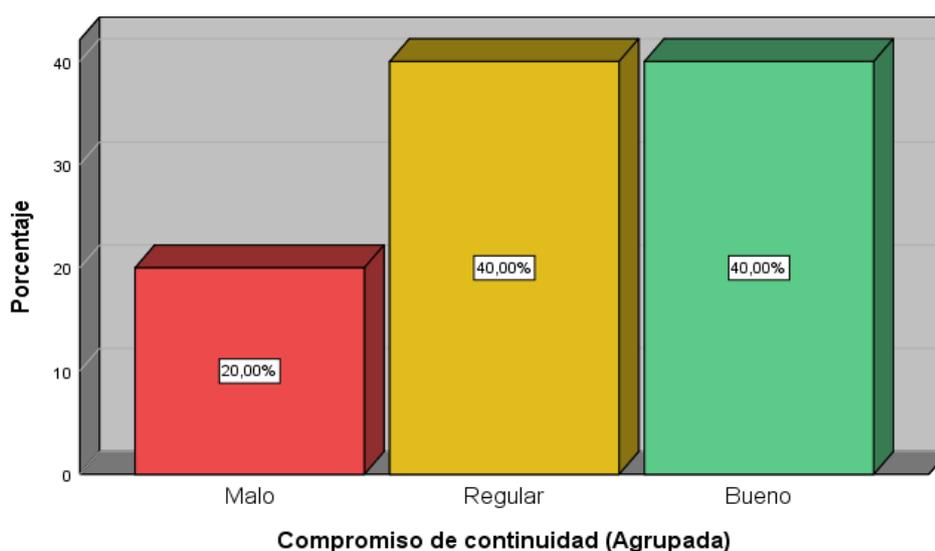


Figura 7. Compromiso de continuidad (Agrupada)

En la tabla 7 así como en la figura 7, identificamos que el 40% considera que el compromiso de continuidad fue bueno, otro 40% de los encuestados considera que hubo un regular compromiso de continuidad en la institución y el 20% de los encuestados consideran que el compromiso de continuidad en la institución educativa fue malo; estos resultados nos ayudaron a identificar que dos quintas partes de los encuestados han considerado que el compromiso de continuidad en la institución educativa fue bueno al igual que otras dos quintas partes de los encuestados han considerado que hubo regular compromiso de continuidad en la institución.

Tabla 8

Compromiso normativo (Agrupada)

Compromiso normativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	14	40,0	40,0	40,0
	Regular	13	37,1	37,1	77,1
	Bueno	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Compromiso normativo (Agrupada)

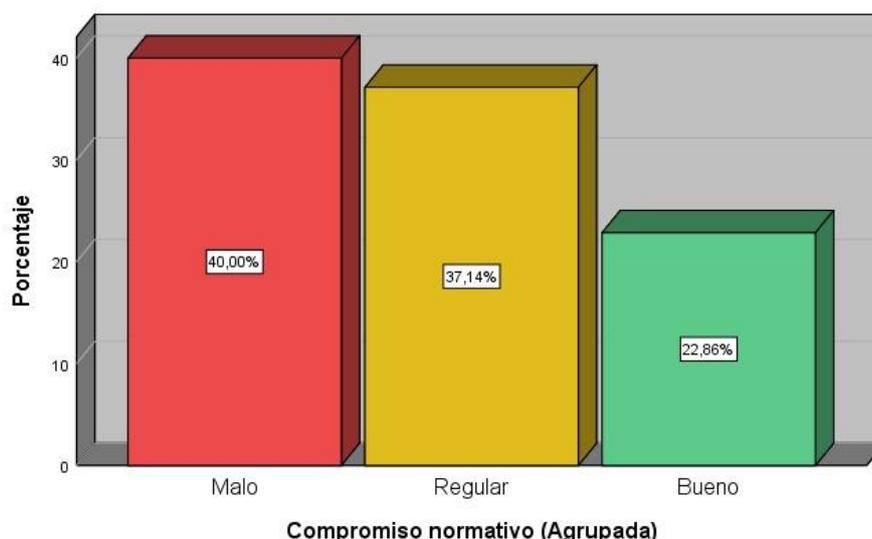


Figura 8. *Compromiso normativo (Agrupada)*

En la tabla 8 así como en la figura 8, identificamos que el 40% de los encuestados consideran que el compromiso normativo en la institución educativa fue malo, otro 37,14% de los encuestados considera que hubo un regular compromiso normativo en la institución y el 22,86% considera que el compromiso normativo fue bueno; estos resultados nos ayudaron a identificar que dos quintas partes de los encuestados han considerado que el compromiso normativo en la institución educativa fue malo, mientras que aproximadamente poco más de la tercera parte de los encuestados consideran que hubo regular compromiso normativo en la institución.

Análisis inferencial

Según Rincon (2019), mencionó que las hipótesis son predicciones sobre la relación de las variables en estudio, por ello el análisis inferencial es aquella aplicación de una regla de aceptar la hipótesis nula o de lo contrario se aceptaría una hipótesis alternativa, así mismo, para aceptar o rechazar una hipótesis estadística se debe tener en cuenta la información suficiente para obtener una regla de decisión, la cual provendrá de una muestra aleatoria de la distribución en estudio. Sin embargo, el hecho de aceptar una hipótesis no se afirma que está sea absolutamente cierta, y que, puede no ser consciente con datos de una muestra aleatoria y la regla de decisión captada en el caso de que la información y la regla cambien, es posible que cambie la determinación de aceptar o rechazar.

La presente investigación nos mostró los siguientes resultados en las pruebas de hipótesis.

H_0 : No existe relación directa entre desempeño organizacional y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

H_1 : Existe relación directa entre desempeño organizacional y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

NIVEL DE SIGNIFICACIÓN

Sig. Bilateral ≤ 0.05 = se rechaza H_0 , se acepta H_1

Sig. Bilateral > 0.05 = en este caso se acepta la H_0 , se rechaza H_1

Tabla 9

Coefficientes de correlación Spearman

VALORES	SIGNIFICADO
-1.00	= Correlación negativa perfecta.
-0.90	= Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	= Correlación negativa considerable.
-0.50	= Correlación negativa media.
-0.25	= Correlación negativa débil.
-0.10	= Correlación negativa muy débil.
0.00	= No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	= Correlación positiva muy débil.
+0.25	= Correlación positiva débil.
+0.50	= Correlación positiva media.
+0.75	= Correlación positiva considerable.
+0.90	= Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	= Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación directa entre desempeño organizacional y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

H₁: Existe relación directa entre desempeño organizacional y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 10

Correlación entre las variables de desempeño organizacional y compromiso laboral.

Correlaciones				
			Desempeño organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Interpretación

Para las variables desempeño organizacional y compromiso laboral, la significancia obtenida fue de 0.000, por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la

hipótesis alterna, y se concluyó que, si existe relación entre desempeño organizacional y compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, asimismo contamos con un coeficiente de correlación de 0.585 de acuerdo a la tabla de rangos la correlación que existió fue positiva media.

Prueba de hipótesis específica N° 1

H₀: No existe relación directa entre resultados de gestión y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

H₁: Existe relación directa entre desempeño organizacional y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión de resultados de gestión y la variable de compromiso laboral.

Correlaciones			Resultados de gestión	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Resultados de Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	35	35
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	35	35

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

Interpretación

Para la dimensión resultados de gestión y la variable compromiso laboral, la significancia obtenida fue de 0.002, por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, y se concluyó que si existe relación entre los resultados de gestión y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, asimismo contamos con un coeficiente de correlación de 0.503 de acuerdo a la tabla de rangos la correlación que existe fue positiva media.

Prueba de hipótesis específica N° 2

H₀: No existe relación directa entre eficiencia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

H₁: Existe relación directa entre eficiencia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión de eficiencia y la variable de compromiso laboral.

Correlaciones			
			Compromiso laboral
		Eficiencia	
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,636**
		N	,000
Compromiso laboral	Eficiencia	Coeficiente de correlación	35
		Sig. (bilateral)	35
		N	,636**
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,35

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

Interpretación

Para la dimensión eficiencia y la variable compromiso laboral, la significancia obtenida fue de 0.000, por lo cual se rechazó la hipótesis nula, pero se aceptó la hipótesis alterna, y se concluyó que si existe relación entre la eficiencia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, asimismo contamos con un coeficiente de correlación de 0.636 que, de acuerdo a la tabla de rangos la correlación fue positiva media.

Prueba de hipótesis específica N° 3

H₀: No existe relación directa entre eficacia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

H₁: Existe relación directa entre eficacia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión eficacia y la variable de compromiso laboral.

Correlaciones				
			Eficacia	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Eficacia	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
Compromiso laboral	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Interpretación

Para la dimensión eficacia y la variable compromiso laboral, la significancia obtenida fue de 0.000, por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, y se concluyó que existe relación entre la eficacia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, asimismo contamos con un coeficiente de correlación de 0.629 de acuerdo a la tabla de rangos la correlación fue positiva media.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación es determinar la relación que existe entre el desempeño organizacional y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, tal es así que a partir de los hallazgos encontrados en esta investigación para la hipótesis general se encuentra que se obtiene una significancia de 0.000, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que si existe relación directa entre ambas variables, asimismo se halla un coeficiente de correlación de los valores de Rho Spearman de 0.585 de acuerdo a la tabla de rango la correlación es positiva media.

En este sentido, los resultados de nuestra investigación guardan gran similitud con los encontrados por la autora Chinchay (2018), en su tesis titulada Gestión de la calidad y desempeño organizacional en un colegio de Chosica, Lima. quien utiliza un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental, transversal, utilizando una muestra de 52 trabajadores del Colegio en mención, la autora nos indica que los resultados para sus variables gestión de la calidad y desempeño organizacional demostraron una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,568 entre las variables, teniendo así una relación positiva media, por ello la autora concluye que las variables antes mencionadas se relacionan significativamente. Cabe indicar que, en nuestra investigación se utiliza el mismo enfoque, diseño y nivel, sin embargo, la muestra difiere de la utilizada por la autora pues utilizamos una muestra censal de 35 trabajadores de la institución. Asimismo, estos resultados guardan relación con lo mencionado por los autores Parra, Bayona y Salamanca (2019), quienes citan la Teoría Bifactorial de Herzberg (1968), donde se menciona los factores de higiene basada en los eventos negativos externos que generan desmotivación en el trabajador, por otro lado los factores de motivación se basa en la motivación personal debido al reconocimiento de la organización hacia el trabajador, adoptando así un adecuado desempeño organizacional con personas comprometidas responsables en lograr las metas de la organización.

En nuestra investigación el primer objetivo específico es determinar la relación que existe entre los resultados de gestión y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, siendo así los resultados estadísticos hallados para la primera hipótesis específica obteniendo una significancia bilateral de 0,002 demostrando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,503 que de acuerdo a la tabla de rangos presenta una correlación positiva media, concluyendo que si existe relación directa entre la dimensión de la primera variable con la segunda variable.

Así como, el autor Contreras (2017), en su investigación Estrés laboral y compromiso laboral de una institución militar del Callao, utiliza un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y nivel correlacional con una muestra de 132 colaboradores utilizando un muestreo no probabilístico intencional, en sus resultados estadísticos nos refiere que se observó un nivel de significancia de 0.099 siendo mayor a 0.05, y con un valor de Rho de Spearman de 0.13, confirmando que no existe relación significativa entre el estrés laboral y compromiso laboral. En este caso, diferimos de los resultados hallados por el autor, a pesar que utilizamos el mismo enfoque, nivel y diseño, no coincidimos con el muestreo pues en esta investigación utilizamos una muestra censal, así también los resultados estadísticos de la primera hipótesis específica de nuestra investigación difieren con los resultados hallados por el autor en mención pues si guarda relación significativa. En tanto, estos resultados se relacionan con lo indicado por el autor Siancas (2016), el cual citó a Chester Barnard, quién nos indicó que la Teoría del Comportamiento Organizacional como la manera en la que proceden las personas dentro de la organización, notándose así las actitudes y el desempeño de los empleados. Nos indica también que examina la conducta de las organizaciones y grupos de trabajo pues el comportamiento no es el mismo ante las mismas situaciones, pese a ello, siguen existiendo eventos que no se pueden evaluar individualmente, por lo tanto, se evalúa la repercusión que tiene en la organización.

Nuestro segundo objetivo específico es determinar la relación que existe entre la eficiencia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, el resultado estadístico obtenido para la segunda hipótesis específica fue una significancia bilateral de 0,000, por lo cual rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por consiguiente se concluyó que si existe relación directa entre la segunda dimensión de la primera variable con la segunda variable, en tanto el coeficiente de correlación de los valores Rho Spearman fue de 0,636 mostrando según la tabla de rango una correlación positiva media.

Tal es así que, el autor Segura (2019), en su investigación Compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de las I.E del Distrito de Huarochirí, utiliza un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal con un nivel descriptivo correlacional y una muestra censal de 85 docentes, obtuvo como resultados estadísticos una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.940, concluyendo que efectivamente existe relación directa y significancia en ambas variables, por lo cual al realizar la contrastación con nuestros análisis estadísticos damos cuenta que coincidimos con el autor en mención, pues utilizamos el mismo enfoque, diseño, nivel y muestra, así también, al hallar que si existe relación directa entre las variables de estudio. A su vez, los resultados encontrados se relacionan con lo mencionado por los autores Madero y Rodríguez (2018), en su revista científica ciencia UAT, quienes nos mencionan la Teoría X y Y de McGregor, siendo la Teoría X la característica de las personas sin compromiso laboral, desmotivadas, perezosas, que evaden responsabilidad, asimismo existe la contrapuesta que es la Teoría Y, siendo ahora ese individuo que todas las organizaciones con un buen desempeño buscan, el individuo que tiene entusiasmo de trabajar, motivación, que contribuye con la empresa sin necesidad de ser dirigido, con un gran compromiso laboral que permita que la organización logre los objetivos propuestos.

Por otro lado, el tercer objetivo específico es determinar la relación que existe entre la eficacia y el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, obteniendo del análisis estadístico para la tercera hipótesis específica una significancia bilateral de 0.000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que si existe relación entre la tercera dimensión de la primera variable con la segunda variable, asimismo obtuvimos un coeficiente de correlación de 0.629 que muestra una correlación positiva media de acuerdo a la tabla de rango.

En tanto, el autor Coaquira (2018), en su investigación Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada, utiliza un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional múltiple y una muestra por conveniencia de 222 trabajadores, nos indicó que sus variables después del análisis respectivo fueron estadísticamente significativas, afirmando la relación directa entre las mismas, así también podemos decir que el enfoque, diseño y muestra difieren de nuestra investigación, sin embargo el resultado concuerda con el hallado por nosotros, donde en la tercera hipótesis específica se valida que si existe relación directa entre las variables de estudio. Asimismo, los resultados hallados en esta contrastación de hipótesis se relacionan con lo dicho por las autoras Veytia y Contreras (2018), quienes mencionaron en su revista científica Ride, la Teoría de Fijación de Metas de Edwin Locke, la misma que nos dice que las metas son impulso para alcanzar un objetivo y, por consiguiente, obtener un óptimo desempeño organizacional, estas metas tienen que ser específicas, difíciles, desafiantes y posibles de cumplir. Indica que una persona necesita una retroalimentación constante para poder impulsar al máximo los logros y así estar siempre comprometido con los objetivos de la organización logrando un mejor desempeño.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Quedó establecido el objetivo general en la investigación que el desempeño organizacional si tiene una relación directa con el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, debido que al analizar los datos se obtuvo como resultado estadístico un nivel de significancia bilateral de ,000; rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis planteada, con un coeficiente de correlación positiva media de 0.585; por ello se afirma que al tener buen desempeño organizacional tenemos también buen compromiso laboral por parte de los trabajadores de la institución.

Segunda

Los resultados de gestión se relacionan directamente con el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020, pues los resultados estadísticos nos determinan una significancia bilateral de 0,002, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, con un coeficiente de correlación de 0,503 que según la tabla de rango es positiva media; en consecuencia cuando los resultados de gestión son buenos es porque hay un buen compromiso laboral en la institución.

Tercera

La eficiencia se relaciona directamente con el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020. En la prueba estadística se obtuvo una significancia bilateral de ,000 y un coeficiente de correlación de 0,636 siendo positiva media, es por ello se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto cuando la eficiencia es buena es porque hay buen compromiso laboral de los trabajadores de la institución.

Cuarta

Finalmente se ha logrado demostrar que la eficacia se relaciona de manera directa con el compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020; obteniendo un resultado estadístico con una significancia bilateral de ,000 y un coeficiente de correlación positiva media de 0,629, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de nuestra investigación, por ello se concluye que una buena eficacia se debe al buen compromiso laboral de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda que el personal directivo de la institución debe enfocarse en realizar un buen desempeño organizacional mediante estrategias funcionales como asignar personas correctas para trabajos adecuados, definir prioridades en las tareas y funciones a realizar, lo cual permita utilizar los recursos y las habilidades del personal de la institución de manera idónea, con la finalidad de maximizar la productividad para así obtener mejoras en beneficio de la institución.

Segunda

Se recomienda que la dirección de la institución educativa debe implementar herramientas tecnológicas que permitan optimizar los resultados de gestión en la institución educativa, con el fin de facilitar las tareas de gestión, generando mayor compromiso en los trabajadores.

Tercera

Se recomienda que la dirección de la institución educativa debe implementar un buzón de sugerencias para los trabajadores, con la finalidad de identificar y mejorar los problemas que impiden tener una eficiencia correcta.

Cuarta

Se recomienda que la dirección de la institución educativa debe diseñar un sistema de incentivos que contemple la emisión de resoluciones de felicitación a los trabajadores por el correcto cumplimiento de sus actividades, en una ceremonia pública donde el colaborador se sienta valorado, así mismo, programar actividades de confraternidad y recreación en fechas específicas entre los trabajadores con el fin de incentivar el compañerismo con un buen ambiente laboral para así tener colaboradores más comprometidos.

Quinta

Se recomienda a otros investigadores que puedan desarrollar un enfoque mixto, con el fin de recolectar, analizar y vincular datos cuantitativos y cualitativos para un mejor resultado y superar las limitaciones de esta investigación; así mismo, poner énfasis en el estudio del aspecto tecnológico ya que, quedó demostrado que es una falencia identificada por los trabajadores de la institución educativa.

REFERENCIAS

- Almanza, R., Calderón, P., Vargas, J., Casas, R., y Palomares, F.(2016). *Aprendizaje y Desempeño Organizacional Bajo el Enfoque de las Teorías Organizacionales*. Revista de economía y administración,13.(1).Colombia, pág. 83-94. <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-de-economia-administracion/articulo/aprendizaje-y-desempeno-organizacional-bajo-el-enfoque-de-las-teorias-organizacionales>
- Andía, W. (2016). *Enfoque metodológico para los objetivos estratégicos en la planificación del sector Público*. Revista de la facultad de Ingeniería Industrial, 28-32. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81650062004.pdf>
- Arboleda, R. (2017). *Indicadores de medida aplicados a la gestión de relaciones públicas*. Amazing books S.L https://books.google.com.pe/books/about/Indicadores_de_Medida_Aplicados_a_la_Ges.html?id=fvrjswEACAAJ&source=kp_book_description&redir_esc=y
- Bejarano, V., y Corona, E. (2014). *Normas de contabilidad de la Unión Europea*. <https://books.google.com.pe/books?id=K9PoAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Normas+de+contabilidad+de+la+Uni%C3%B3n+Europea&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiG16Gqh7qAhV0EbkGHZUMBsoQ6AEwAHoECAQQA#g#v=onepage&q=Normas%20de%20contabilidad%20de%20la%20Uni%C3%B3n%20Europea&f=false>
- Bernardo, C., Carbajal, Y., y Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación. Unidad académica de estudios generales*. Universidad de San Martín de Porres. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Carball, M., y Guelmes, E. (2016). *Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación*. científica de la universidad de cienfuegos, 140-150.

- Castillo, M. (2014). *Sobre las Obligaciones y su clasificación*. *Thémis-Revista de Derecho*, (66), 209-220.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/12697>
- Chávez L. y García S. (2019). *Efecto de las prácticas del recurso humano en el desempeño organizacional, en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca*. *Rev. Perspectiva* 20 , 152-161.
<https://doi.org/10.33198/rp.v20i2.00029>
- Céspedes, N., Lavado, P., y Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú*.
[http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedes Nikita2016.pdf](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedes%20Nikita2016.pdf)
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. (6 Edición) México: Mcgraw-Hill/ínter American a editores, s.a.
- Chinchay, M. (2018). *Gestión de calidad y desempeño organizacional en un colegio de chosica*. Lima: [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30881/Chincha y_HMH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30881/Chincha_y_HMH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Coaquira, C. (2018). *Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada*. *Apuntes Universitarios*, 8, (3), 1-23. <http://doi.org/10.17162/au.v8i3.331>
- Contreras, Y. (2017). *Estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución militar del Callao*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3228/Contreras _AYJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3228/Contreras_AYJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cordero, J., Cabrera, N., Caraballo, I., y Manso, G. (2015). *El muestreo estadístico, herramienta para proteger la objetividad e independencia de los auditores internos en las empresas cooperativas*. Cooperativismo y Desarrollo, 3(2), 1- 38.
- Cotroneo, C. (2017). *¿Obligación moral de obedecer el Derecho? La desobediencia civil en Rawls y su inclusión en el positivismo jurídico incluyente*. Derecho y Humanidades, (25), 63-85. <http://doi.org/10.5354/0719-2517.2020.47308>
- Da Silva,R., Oliveira,A., Bernardes, J., y Santo, R. (2018). *Administração e Contabilidade da Unisinos . O desempenho organizacional de uma instituição de ensino superior: uma análise da capacidade absorptiva potencial e da inovação*. Administração e Contabilidade da Unisinos, 15(4), 292-306. <https://doi.org/10.4013/base.2018.154.04>
- Decreto de Urgencia N°002 (2020). *Establece medidas para la lucha contra la informalidad en la prestación de servicios educativos de educación básica de gestión privada y para el fortalecimiento de la educación básica brindada por instituciones educativas privadas*. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 08 de Enero de 2020.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-para-la-lucha-cont-decreto-de-urgencia-n-002-2020-1843545-1>.
- Decreto urgencia N° 008 (2020) *Declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 11 de Marzo
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2>
- De la Garza,M., Zavala,M., y López, J. (2016). *Competencias del emprendedor y su impacto en el desempeño organizacional*. Universidad & Empresa, 19(33), 53-74.

<http://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.4811>

Duque, E., y Ramírez, P. (2014). *Evolución conceptual y relación entre involucramiento y lealtad*. Suma de Negocios, 5 (12),169-179.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.neucir.2013.12.001>

Espinoza, C. (2014). *Metodología de Investigación Tecnológica*.

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1148/mit2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, E. (2019). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa*. segunda parte. Conrado, 15(69), 171-180.

<http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Fernández, J. (2019). *Consumo e identidad en el trabajo*.

<https://books.google.com.pe/books?id=RCy4DwAAQBAJ&pg=PR37&dq=consumo+e+identidad+en+el+trabajo.+fernandez&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi2ndivIK7qAhVklkGHWSeBwgQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=consumo%20e%20identidad%20en%20el%20trabajo.%20fernandez&f=false>

Gómez, W., Gonzales, E., y Rosales R. (2015). Metodología de la investigación. En *Metodología de la investigación* (pág. 255). Lima: Universidad Maria Auxiliadora.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° edición). México: McGraw-hill / Interamericana Editores, S.A.

<https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN%20LECTOR%20PROGRAMA%20ALTO%20MANDO%20NAVAL%202020/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Keller, S. (2019). *Los límites de la lealtad*.

<https://books.google.com.pe/books?id=BeacDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Los+l%C3%ADmites+de+la+lealtad&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjD>

3Nyzma7qAhWrKLkGHaUyAhsQ6AEwAHoECAUQAg#v=onepage&q=Los
%20I%C3%ADmites%20de%20la%20lealtad&f=false

López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
Universidad Autónoma de Barcelona
<http://ddd.uab.cat/record/129382>.

Llinás, H. y Rojas, C. (2017). *Estadística descriptiva y distribución de probabilidad*.
Universidad del Norte.
<https://books.google.com.pe/books?id=43haDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+Ili%C3%B1as+humberto+y+rojas+carlos+2017&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiz14Kk8cnsAhXaGLkGHf0MAtYQ6AEwAXoECAYQAg#v=onepage&q&f=false>

Madero S., y Rodriguez D., (2018). *Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo*. Ciencia UAT, 13(1), 95-107.
<http://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

Majluf, N., y Abarca, N. (2019). *Liderazgo efectivo*.
<https://books.google.com.pe/books?id=djvADwAAQBAJ&pg=PT9&dq=Liderazgo+efectivo.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjEsJz6mq7qAhW1J7kGHYEbAYAQ6AEwAnoECAUQAg#v=onepage&q=Liderazgo%20efectivo.&f=false>

Marsollier, R. (2015). *El Compromiso Laboral en el Contexto Universitario. Una Aproximación desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva*. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 7(2), 22-29:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3334/333449324005>

Marsollier, R. y Expósito C. (2017). *Los valores y el compromiso laboral en el empleo público*. Revista Empresa y Humanismo.
<https://doi.org/10.15581/015.XX.2.29-50>

- Mazuelos, C. (2018). *Gestión de habilidades interpersonales y desempeño organizacional de los trabajadores de la oficina de recursos humanos de la unjpsc, Huacho – 2018*. Huacho: [tesis de Maestría, Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión].
Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
<http://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2581>
- Morales, L., Jacobo, C., Ochoa, S., e Ibarra, L. (2016). *Capital intelectual y desempeño organizacional el caso de las instituciones de educación básica en México. Pensamiento y Gestión*, 47, 180-202.
<http://dx.doi.org/10.14482/pege.47.6342>
- Norashikin, H., Safiah, O., Fauziah, N., y Noormala, A. (2016). *Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study*. *Procedia Economics and Finance*, 37, 512-519.
[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30159-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30159-9)
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S., y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*.
https://www.researchgate.net/publication/317937065_Fundamentos_de_la_investigacion_y_la_innovacion_educativa
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación 4ta edición - cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Obregon, M. (2016). *Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. Derecho & Sociedad*, 46, 199-206.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/18832>
- Ochoa, C. (2015). *Muestreo probabilístico o no probabilístico*. Netquest,
<https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-o-no-probabilistico-ii>.

- Parra, C., Bayona ,J., y Salamanca, T. (2019). *Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por hezberg*. Cuadernos Latinoamericanos de administración. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 14(27).
<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2467>
- Peña. M., Díaz. G., Chávez. A., y Sánchez. C, (2016) *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. Revista Internacional Administración y Finanzas, (9) Coahuila pág. 95-105. Universidad Autónoma de Coahuila.
<https://www.theibr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Pontificia Universidad católica del Perú (2013). *Ranking de los mejores colegios del Perú según la PUCP*. Boletín Educación al futuro.
<https://educacionalfuturo.com/noticias/ranking-mejores-colegios-segun-pucp/>
- Revista Semana (2017) *Las 5 claves del mejor colegio del mundo para ser el número uno*. <https://www.semana.com/educacion/articulo/educacion-en-finlandia-mejor-colegio-del-mundo/530454>
- Rincón, L. (2019) *Una introducción a la estadística inferencial*. Universidad Nacional Autónoma de México.
<http://lya.fciencias.unam.mx/lars/Publicaciones/ei2019.pdf>
- Rubio, L. A., y García Jiménez, O. F. (2019). *Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios*. *Contexto*, 8. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional: Qué es y cómo medirlo*. Esic
<https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Liderazgo+transformacional.+salcedo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKE>

wj6Nrcpq7qAhVmlrkGHYCGAwcQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=Lid
erazgo%20transformacional.%20salcedo&f=false

Sánchez, H., Reyes , C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidas Ricardo Palma.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

Sánchez, M., Zerón, M., y Sánchez, Y. *Impacto de la satisfacción en la generación de compromiso laboral en trabajadores de la maquila mejicana*. Revista Latinoamericana de investigación en organizaciones, ambiente y sociedad. Teuken Bidikay.
<https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1226/1020>

Satirka, W., y Sukarman. (2019). *The Effect of Locus of Control Work Environment and Innovative Behavior on Teachers Work Commitment*. The International Society for Professional Innovation Management (ISPIM), 30 (4) ,422-438
<https://search.proquest.com/docview/2297090653?accountid=37408>

Segura, L. (2019). *Compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Huarochirí, 2019*. [Tesis de licenciatura,Universidad Cesar Vallejo].Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40141/Segura_JLS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Seminario, J. (2019). *Reducción de la remuneración no consensuada entre trabajador y el empleador en el contexto peruano*. *jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina*,9 (63)
<http://doi.org:10.19177/ufd.v9e19201963-82>

Siancas, E. (2016). *Estrategias de gestión sustentadas en las teorías de Rensis Likert y Chester Barnard para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa n° 14140 “Nuestra Señora de Fátima”*

distrito de Tambo Grande, región Piura, año 2014 [Tesis de licenciatura, Universidad Pedro Ruiz Gallo] <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/6379/BC-1135%20SIANCAS%20MORALES.pdf?sequence=1>

Sierra,D. (2018). *La relación del emprendimiento corporativo, la orientación al aprendizaje y el compromiso organizacional con el desempeño organizacional: un acercamiento teórico* NovaRua, 10(17), 25-36.

<http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2018.17.2>

Tacillo, E. (2016). En *Metodología de la investigación científica*.Universidad Jaime Bausate y Meza. <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>

Tejada, N., Gisbert, V., y Pérez, A. (2017). Metodología de estudio de tiempo y movimiento; introducción al GSD. 3C Empresa, investigación y pensamiento crítico., 39-49. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2017.especial.39-49>

Vallejos, H., y Chilquina, M. (2017). *Costos - Modalidad órdenes de producción*. Universidad técnica del Norte. Ecuador. <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/7077/1/LIBRO%20Costos.pdf>

Velasco, V. (2015). *El control interno y el cumplimiento de objetivos operacionales en la empresa industrial textiles Jhonatex en la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/17389/1/T3016i.pdf>

Veloso,C., Lunga,D., y Fernandes, P. (2017). *Toward a Quality Measure of Angolan Public Higher Education Institutions to Enhance Organizational Performance*. Turkish Online Journal of Educational Technology.Turquia. <http://hdl.handle.net/10198/21681>

Veytia, M., y Contreras, Y. (2018). *Factores Motivacionales para la investigación de los objetivos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en ciencia de la educación*. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo. <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>

ANEXOS

Tabla 14

Validación de expertos

N°	Expertos	Resultados
1	Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka	Aplicable
2	Mgtr. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela	Aplicable
3	Dra. Noblecilla Saavedra, Brenda verónica	Aplicable
Conclusión		Aplicable

Tabla 15

Coefficiente de alfa de cronbach

	Coefficiente	Relación
1	0.00 a +/-0.20	Despreciable
2	0.20 a 0.40	Bajo o Ligera
3	0.40 a 0.60	Moderada
4	0.60 a 0.80	Marcada
5	0.80 a 1.00	Muy Alta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista

Tabla 16

Nivel de confiabilidad de la variable desempeño organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	12

Interpretación: De acuerdo con el análisis de confiabilidad se obtuvo un resultado en el alfa de cronbach de 0,982, por lo cual la relación es muy alta.

Tabla 17

Nivel de confiabilidad de la variable compromiso laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	12

Interpretación: De acuerdo al análisis de confiabilidad se obtuvo un resultado en el alfa de cronbach de 0,996, por lo cual la relación es muy alta.

Tabla 18

Base de datos de la variable de desempeño organizacional

Desempeño organizacional																
N	D1: RESULTADOS GESTIÓN				D1	D2: EFICIENCIA				D2	D3: EFICACIA				D3	V1
	P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12		
Encuestado 1	5	3	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	38
Encuestado 2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	26
Encuestado 3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	35
Encuestado 4	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	4	10	26
Encuestado 5	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	5	4	15	39
Encuestado 6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	3	16	48
Encuestado 7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	46
Encuestado 8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	3	4	17	57
Encuestado 9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	59
Encuestado 10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	47
Encuestado 11	4	4	3	5	16	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	55
Encuestado 12	3	1	2	4	10	4	2	1	3	10	3	4	4	4	15	35
Encuestado 13	3	3	5	5	16	5	5	5	4	19	4	5	5	3	17	52
Encuestado 14	5	1	5	5	16	5	5	5	1	16	5	5	4	5	19	51
Encuestado 15	4	4	5	5	18	5	4	3	4	16	4	4	3	4	15	49
Encuestado 16	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	59
Encuestado 17	5	3	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	55
Encuestado 18	4	4	4	5	17	5	4	4	3	16	4	4	4	4	16	49
Encuestado 19	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	57
Encuestado 20	3	3	4	4	14	5	5	3	4	17	5	4	4	5	18	49
Encuestado 21	4	3	3	5	15	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	49
Encuestado 22	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	43
Encuestado 23	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	57
Encuestado 24	3	3	4	5	15	5	5	3	3	16	4	4	4	4	16	47
Encuestado 25	4	3	3	5	15	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19	52
Encuestado 26	4	2	4	4	14	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	48
Encuestado 27	5	1	2	4	12	5	5	1	1	12	2	5	5	5	17	41
Encuestado 28	4	5	4	4	17	5	4	4	3	16	4	4	4	4	16	49
Encuestado 29	4	4	3	4	15	5	4	3	3	15	4	4	4	4	16	46
Encuestado 30	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	57
Encuestado 31	4	1	3	5	13	5	5	5	3	18	3	4	5	5	17	48
Encuestado 32	4	3	4	4	15	4	5	4	4	17	4	3	4	4	15	47
Encuestado 33	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	53
Encuestado 34	4	4	4	3	15	5	4	4	4	17	4	3	4	3	14	46
Encuestado 35	5	4	3	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	56

Tabla 19

Base de datos de la variable de Compromiso laboral

Compromiso laboral																
N	D1: COMPROMISO AFECTIVO				D.1	D2: COMPROMISO CONTINUIDAD				D.2	D3: COMPROMISO NORMATIVO				D.3	V2
	P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20		P21	P22	P23	P24		
Encuestado 1	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
Encuestado 2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24
Encuestado 3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
Encuestado 4	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24
Encuestado 5	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
Encuestado 6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
Encuestado 7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
Encuestado 8	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	5	4	5	5	19	57
Encuestado 9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	58
Encuestado 10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	50
Encuestado 11	3	3	3	3	12	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	50
Encuestado 12	2	2	2	2	8	4	5	5	5	19	5	4	5	3	17	44
Encuestado 13	3	3	3	3	12	3	1	1	2	7	1	1	5	5	12	31
Encuestado 14	2	2	2	2	8	1	1	5	5	12	5	5	5	5	20	40
Encuestado 15	3	3	3	3	12	1	1	5	1	8	2	1	5	1	9	29
Encuestado 16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	3	4	5	4	16	52
Encuestado 17	4	4	4	4	16	4	1	5	1	11	1	1	5	1	8	35
Encuestado 18	5	5	5	5	20	4	4	4	2	14	5	2	5	4	16	50
Encuestado 19	5	5	5	5	20	4	1	5	1	11	5	1	5	5	16	47
Encuestado 20	4	4	4	4	16	2	3	5	5	15	4	3	5	3	15	46
Encuestado 21	4	4	4	4	16	3	3	5	3	14	4	4	4	3	15	45
Encuestado 22	3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	4	2	3	3	12	33
Encuestado 23	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	3	5	4	16	55
Encuestado 24	5	4	4	4	17	1	3	4	4	12	3	4	4	3	14	43
Encuestado 25	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	4	4	5	3	16	54
Encuestado 26	3	3	3	3	12	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	49
Encuestado 27	5	5	5	5	20	4	1	4	1	10	1	1	5	2	9	39
Encuestado 28	5	5	4	5	19	1	1	1	1	4	1	2	4	3	10	33
Encuestado 29	5	5	4	4	18	3	1	1	2	7	4	1	5	4	14	39
Encuestado 30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	59
Encuestado 31	5	5	5	3	18	1	4	5	4	14	1	1	5	3	10	42
Encuestado 32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
Encuestado 33	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18	5	5	5	4	19	56
Encuestado 34	5	5	5	3	18	3	4	4	3	14	2	3	4	3	12	44
Encuestado 35	4	1	4	3	12	4	4	5	1	14	1	1	5	4	11	37

Tabla 20 *Matriz de operacionalización desempeño organizacional*

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Desempeño organizacional	Para la autora Chinchay (2018) quien hace referencia a Lauthaus (2002) el desempeño organizacional es el cumplimiento de los propósitos asociados a la misión, objetivos y metas de la organización.	También la autora Morales (2019), cita al autor Gopalakrishnan, quien nos indica que el Desempeño organizacional tiene como factores de medición la eficiencia, la eficacia y los resultados de gestión.	Resultados de gestión	Medición de los resultados	1. Los constantes monitoreos permiten a la institución el cumplimiento de metas establecidas.	Ordinal
					2. La institución cuenta con tecnología que permite una mejor medición de resultados.	Ordinal
				Evaluación de objetivos	3. La institución cumple con los objetivos financieros establecidos para una mejora continua.	Ordinal
					4. La institución evalúa periódicamente los objetivos para que sean alcanzables.	Ordinal
			Eficiencia	Tiempo	5. Existe un plan anual de trabajo que indique los plazos y tareas a realizar.	Ordinal
					6. La institución cumple con las actividades administrativas en el tiempo programado.	Ordinal
				Costo	7. Considera que la institución optimiza costos a beneficio de la organización.	Ordinal
					8. Considera usted que en el plan de trabajo de recursos financieros cumple la reducción de costos.	Ordinal
			Eficacia	Cumplimiento de objetivos operacionales	9. La institución cumple con sus objetivos a corto plazo durante una actividad determinada.	Ordinal
					10. La institución presenta metas alineadas con las necesidades requeridas.	Ordinal
				Cumplimiento de objetivos estratégicos	11. La institución cumple sus objetivos planteados en un tiempo determinado con la participación de los trabajadores.	Ordinal
					12. La institución presenta objetivos estratégicos para el cumplimiento de actividades a largo plazo.	Ordinal

Tabla 21 Matriz de operacionalización compromiso laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Compromiso laboral	La autora Marsollier (2015) define en la revista Argentina de ciencias del comportamiento el compromiso laboral como el contagio emocional de los trabajadores para obtener resultados favorables para la organización, teniendo implicación no solo en ellos, sino también en las prácticas organizacionales saludables y buenas prácticas.	Hernández, Fernández y Baptista (2014) en su investigación, cita a Meyer y Allen (1984) cuyo enfoque se centra en explicar la conducta laboral a partir de las cogniciones, emociones y comportamientos de los empleados. El compromiso laboral se plantea como una variable con tres dimensiones o componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo de permanecer en la misma.	Afectivo	Identidad	1. Usted se identifica en todo momento con su Institución.	Ordinal
					2. Reconoce a su institución como su segunda familia	Ordinal
				Involucramiento	3. Considera usted que participa en todas las actividades de la institución	Ordinal
					4. Usted se preocupa por mejorar los inconvenientes que puedan presentarse en la institución	Ordinal
			Continuidad	Buena Remuneración	5. La retribución económica por las actividades que realiza esta acorde a su constante desempeño	Ordinal
					6. Percibe una remuneración que genera en usted compromiso con la institución	Ordinal
				Estabilidad Laboral	7. Siente usted que la institución le brinda estabilidad laboral.	Ordinal
					8. Usted considera que tiene un compromiso con la institución por los beneficios laborales que percibe	Ordinal
			Normativo	Obligación Moral	9. Siente usted un lazo de obligación laboral.	Ordinal
					10. Permanece en la institución por las oportunidades y reconocimientos que brindan.	Ordinal
				Lealtad	11. La institución donde laboro merece lealtad y compromiso.	Ordinal
					12. Las retribuciones no económicas brindadas por la institución generan lealtad de parte de sus colaboradores.	Ordinal

Tabla 22 *Matriz de consistencia*

Tabla 22 <i>Matriz de consistencia</i>				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
Problema general	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1: Desempeño organizacional	
			Dimensiones	Indicadores
¿Qué relación existe entre el desempeño organizacional y el compromiso laboral en la institución educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020?	Determinar la relación que existe entre el desempeño organizacional y el compromiso laboral en la institución educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.	Existe relación directa entre el desempeño organizacional y el compromiso laboral en la institución educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.	Resultados de gestión	Medición de los resultados
				Evaluación de objetivos
Problemas específicos	Objetivos específico	Hipótesis específicos	Eficiencia	Tiempo
				Costo
¿Qué relación existe entre los resultados de gestión y el compromiso laboral en la institución educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020?	Determinar la relación que existe entre los resultados de gestión y el compromiso laboral en la institución educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.	Existe relación directa entre los resultados de gestión y el compromiso laboral en la institución educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.	Eficacia	Cumplimiento de objetivos operacionales
				Cumplimiento de objetivos estratégicos
¿Qué relación existe entre la eficiencia y el compromiso laboral en la institución educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020?	Determinar la relación que existe entre la eficiencia y el compromiso laboral en la institución educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.	Existe relación directa entre la eficiencia y el compromiso laboral en la institución educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.	Variable 2: compromiso laboral	
			Continuidad	Identidad
¿Qué relación existe entre la eficacia y el compromiso laboral en la institución educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020?	Determinar la relación que existe entre la eficacia y el compromiso laboral en la institución educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.	Existe relación directa entre la eficacia y el compromiso laboral en la institución educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres, 2020.		Afectivo
			Normativo	
				Obligación Moral
				Lealtad

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
S	CS	AV	CN	N
5	4	3	2	1

ITEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		S	CS	AV	CN	N
1	Los constantes monitoreos permiten a la institución el cumplimiento de metas establecidas.					
2	La institución cuenta con tecnología que permite una mejor medición de resultados.					
3	La institución cumple con los objetivos financieros establecidos para una mejora continua.					
4	La institución evalúa periódicamente los objetivos para que sean alcanzables					
5	Existe un plan anual de trabajo que indique los plazos y tareas a realizar.					
6	La institución cumple con las actividades administrativas en el tiempo programado.					
7	Considera que la institución optimiza costos a beneficio de la organización.					
8	Considera usted que en el plan de trabajo de recursos financieros cumple la reducción de costos.					
9	La institución cumple con sus objetivos a corto plazo durante una actividad determinada.					
10	La institución presenta metas alineadas con las necesidades requeridas.					
11	La institución cumple sus objetivos planteados en un tiempo determinado con la participación de los trabajadores.					
12	La institución presenta objetivos estratégicos para el cumplimiento de actividades a largo plazo.					

13	Usted se identifica en todo momento con su institución.					
14	Reconoce a su institución como su segunda familia.					
15	Considera usted que participa en todas las actividades de la institución.					
16	Usted se preocupa por mejorar los inconvenientes que puedan presentarse en la institución.					
17	La retribución económica por las actividades que realiza esta acorde a su constante desempeño.					
18	Percibe una remuneración que genera en usted compromiso con la institución.					
19	Siente usted que la institución le brinda estabilidad laboral.					
20	Usted considera que tiene un compromiso con la institución por los beneficios laborales que percibe.					
21	Siente usted un lazo de obligación laboral.					
22	Permanece en la institución por las oportunidades y reconocimientos que brindan.					
23	La institución donde laboro merece lealtad y compromiso.					
24	Las retribuciones no económicas brindadas por la institución generan lealtad de parte de sus colaboradores.					

Gracias por su colaboración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación "DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CONDEVILLA SENOR II, SAN MARTIN DE PORRES, 2020"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Chávez Merino Rita Karin y Cotrina Huayanay Cristian Fidel							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Luna Gamarra Magaly Ericka							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	RESULTADOS DE GESTIÓN	Medición de los resultados	1. Los constantes monitoreos permiten a la institución el cumplimiento de metas establecidas.	S= Siempre C= Casi Siempre AV= A veces CN= Casi Nunca N= Nunca			
			2. La institución cuenta con tecnología que permite una mejor medición de resultados.				
		Evaluación de objetivos	3. La institución cumple con los objetivos financieros establecidos.				
			4. La institución evalúa periódicamente los objetivos financieros para que sean alcanzables.				
	EFICIENCIA	Tiempo	5. Existe un plan anual de trabajo que indique los plazos y tareas a realizar.				
			6. La institución cumple con las actividades administrativas en el tiempo programado.				
		Costo	7. Considera que la institución optimiza costos a beneficio de la organización.				
			8. Considera usted que en el plan de trabajo de recursos financieros cumple la reducción de costos.				
	EFICACIA	Cumplimiento de objetivos operativos	9. La institución cumple con sus objetivos a corto plazo durante una actividad determinada.				
			10. La institución presenta metas alineadas con las necesidades requeridas.				
		Cumplimiento de objetivos estratégicos	11. La institución cumple sus objetivos planteados en un tiempo determinado con la participación de los trabajadores.				
			12. La institución presenta objetivos estratégicos para el cumplimiento de actividades a largo plazo.				
Firma del experto:			Fecha <u> </u> / <u> </u> / <u> </u>				

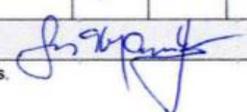
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación "DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CONDEVILLA SENOR II, SAN MARTIN DE PORRES, 2020"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Chávez Merino Rita Karin y Cotrina Huayanay Cristian Fidel							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Luna Gamarra Magaly Ericka							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COMPROMISO LABORAL	Compromiso Afectivo	Identidad	13. Usted se identifica en todo momento con su Institución.	S= Siempre C= Casi Siempre AV= A veces CN= Casi Nunca N= Nunca			
			14. Reconoce a su institución como su segunda Familia.				
		Involucramiento	15. Considera usted que participa en todas las actividades de la institución.				
			16. Usted se preocupa por mejorar los inconvenientes que puedan presentarse en la institución.				
	Compromiso Continuidad	Buena Remuneración	17. La retribución económica por las actividades que realiza esta acorde a su constante desempeño.				
			18. Percibe una remuneración que genera en usted compromiso con la institución				
		Estabilidad Laboral	19. Siente usted que la institución le brinda estabilidad laboral.				
			20. Usted considera que tiene un compromiso con la institución por los beneficios laborales que percibe.				
	Compromiso Normativo	Sentido de Obligación	21. Siente usted un lazo de obligación laboral.				
			22. Permanece en la institución por las oportunidades y reconocimientos que brindan.				
		Lealtad	23. La institución donde laboro merece lealtad y compromiso.				
			24. Las retribuciones no económicas brindadas por la institución generan lealtad de parte de sus colaboradores.				
Firma del experto:			Fecha <u> </u> / <u> </u> / <u> </u>				

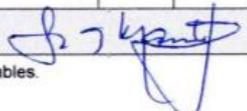
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación "DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CONDEVILLA SENOR II, SAN MARTIN DE PORRES, 2020"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Chavez Merino Rita Karin y Cotrina Huayanay Cristian Fidel							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	RESULTADOS DE GESTIÓN	Medición de los resultados	1. Los constantes monitoreos permiten a la institución el cumplimiento de metas establecidas.	S= Siempre C= Casi Siempre AV= A veces CN= Casi Nunca N= Nunca	/		
			2. La institución cuenta con tecnología que permite una mejor medición de resultados.		/		
		Evaluación de objetivos	3. La institución cumple con los objetivos financieros establecidos.		/		
			4. La institución evalúa periódicamente los objetivos financieros para que sean alcanzables.		/		
	EFICIENCIA	Tiempo	5. Existe un plan anual de trabajo que indique los plazos y tareas a realizar.		/		
			6. La institución cumple con las actividades administrativas en el tiempo programado.		/		
		Costo	7. Considera que la institución optimiza costos a beneficio de la organización.		/		
			8. Considera usted que en el plan de trabajo de recursos financieros cumple la reducción de costos.		/		
	EFICACIA	Cumplimiento de objetivos operativos	9. La institución cumple con sus objetivos a corto plazo durante una actividad determinada.		/		
			10. La institución presenta metas alineadas con las necesidades requeridas.		/		
		Cumplimiento de objetivos estratégicos	11. La institución cumple sus objetivos planteados en un tiempo determinado con la participación de los trabajadores.		/		
			12. La institución presenta objetivos estratégicos para el cumplimiento de actividades a largo plazo.		/		
Firma del experto:			Fecha: 29, 09, 2020				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación "DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CONDEVILLA SEÑOR II, SAN MARTIN DE PORRES, 2020"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Chavez Merino Rita Karin y Cotrina Huayanay Cristian Fidel							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COMPROMISO LABORAL	Compromiso Afectivo	Identidad	13. Usted se identifica en todo momento con su Institución.	S= Siempre C= Casi Siempre AV= A veces CN= Casi Nunca N= Nunca	✓		
			14. Reconoce a su institución como su segunda Familia.		✓		
		Involucramiento	15. Considera usted que participa en todas las actividades de la institución.		✓		
			16. Usted se preocupa por mejorar los inconvenientes que puedan presentarse en la institución.		✓		
	Compromiso Continuidad	Buena Remuneración	17. La retribución económica por las actividades que realiza esta acorde a su constante desempeño.		✓		
			18. Percibe una remuneración que genera en usted compromiso con la institución		✓		
		Estabilidad Laboral	19. Siente usted que la institución le brinda estabilidad laboral.		✓		
			20. Usted considera que tiene un compromiso con la institución por los beneficios laborales que percibe.		✓		
	Compromiso Normativo	Sentido de Obligación	21. Siente usted un lazo de obligación laboral.		✓		
			22. Permanece en la institución por las oportunidades y reconocimientos que brindan.		✓		
		Lealtad	23. La institución donde laboro merece lealtad y compromiso.		✓		
			24. Las retribuciones no económicas brindadas por la institución generan lealtad de parte de sus colaboradores.		✓		
Firma del experto:			Fecha <u>29/09/2020</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación "DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CONDEVILLA SENOR II, SAN MARTIN DE PORRES, 2020"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Chavez Merino Rita Karin y Cotrina Huayanay Cristian Fidel							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Noblecilla Saavedra, Brenda Verónica							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	RESULTADOS DE GESTIÓN	Medición de los resultados	1. Los constantes monitoreos permiten a la institución el cumplimiento de metas establecidas.	S= Siempre C= Casi Siempre AV= A veces CN= Casi Nunca N= Nunca	✓		
			2. La institución cuenta con tecnología que permite una mejor medición de resultados.		✓		
		Evaluación de objetivos	3. La institución cumple con los objetivos financieros establecidos.		✓		
			4. La institución evalúa periódicamente los objetivos financieros para que sean alcanzables.		✓		
	EFICIENCIA	Tiempo	5. Existe un plan anual de trabajo que indique los plazos y tareas a realizar.		✓		
			6. La institución cumple con las actividades administrativas en el tiempo programado.		✓		
		Costo	7. Considera que la institución optimiza costos a beneficio de la organización.		✓		
			8. Considera usted que en el plan de trabajo de recursos financieros cumple la reducción de costos.		✓		
	EFICACIA	Cumplimiento de objetivos operativos	9. La institución cumple con sus objetivos a corto plazo durante una actividad determinada.		✓		
			10. La institución presenta metas alineadas con las necesidades requeridas.		✓		
		Cumplimiento de objetivos estratégicos	11. La institución cumple sus objetivos planteados en un tiempo determinado con la participación de los trabajadores.		✓		
			12. La institución presenta objetivos estratégicos para el cumplimiento de actividades a largo plazo.		✓		
Firma del experto:			Fecha 04/10/2020				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación "DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CONDEVILLA SEÑOR II, SAN MARTÍN DE PORRES, 2020"							
Apellidos y nombres de los investigadores: Chavez Merino Rita Karin y Cotrina Huayanay Cristian Fidel							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Noblecilla Saavedra, Brenda Verónica							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COMPROMISO LABORAL	Compromiso Afectivo	Identidad	13. Usted se identifica en todo momento con su Institución.	S= Siempre C= Casi Siempre AV= A veces CN= Casi Nunca N= Nunca	✓		
			14. Reconoce a su institución como su segunda Familia.		✓		
	Compromiso Continuidad	Involucramiento	15. Considera usted que participa en todas las actividades de la institución.		✓		
			16. Usted se preocupa por mejorar los inconvenientes que puedan presentarse en la institución.		✓		
		Buena Remuneración	17. La retribución económica por las actividades que realiza esta acorde a su constante desempeño.		✓		
			18. Percibe una remuneración que genera en usted compromiso con la institución		✓		
		Estabilidad Laboral	19. Siente usted que la institución le brinda estabilidad laboral.		✓		
			20. Usted considera que tiene un compromiso con la institución por los beneficios laborales que percibe.		✓		
	Compromiso Normativo	Sentido de Obligación	21. Siente usted un lazo de obligación laboral.		✓		
			22. Permanece en la institución por las oportunidades y reconocimientos que brindan.		✓		
		Lealtad	23. La institución donde laboro merece lealtad y compromiso.		✓		
			24. Las retribuciones no económicas brindadas por la institución generan lealtad de parte de sus colaboradores.		✓		
Firma del experto: 			Fecha <u>04/10/2020</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
NOBLECILLA SAAVEDRA, BRENDA VERONICA DNI 25761338	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 16/02/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
NOBLECILLA SAAVEDRA, BRENDA VERONICA DNI 25761338	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 13/06/96 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
NOBLECILLA SAAVEDRA, BRENDA VERONICA DNI 25761338	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES - MBA Fecha de diploma: 20/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
NOBLECILLA SAAVEDRA, BRENDA VERONICA DNI 25761338	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 12/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/12/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/03/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 08/07/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 24/07/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
LUNA GAMARRA, MAGALY ERICKA DNI 09629458	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 12/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MAURTUA GURMENDI, LUZMILA GABRIELA DNI 07379211	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 06/04/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
MAURTUA GURMENDI, LUZMILA GABRIELA DNI 07379211	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 06/12/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
MAURTUA GURMENDI, LUZMILA GABRIELA DNI 07379211	MAESTRO EN EDUCACION DOCENCIA E INVESTIGACION UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 16/09/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>



"Año de la universalización de la salud"

San Martín de Porres, 22 de Junio del 2020

Universidad César Vallejo-Lima Norte
Pte.

En atención al correo enviado por la Sra. Rita Karin Chavez Merino y el Sr. Cristian Fidel Cotrina Huayanay, solicitando realizar un proyecto de investigación en nuestra Institución Educativa Condevilla Señor II, a través de la presente se comunica la aceptación del mismo para fines académicos.

Atentamente

SOLICITO APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Recibidos x



Karin Chavez <rkarin3101@gmail.com>

lun., 14 sept. 18:17 (hace 13 días)



para rocio, bcc: mí, bcc: cotri_159753 ▾

Buenas tardes Directora de la IEI Condevilla Señor II, le saluda la estudiante Rita Karin Chavez Merino de la escuela de Administración, de la Universidad César Vallejo, el motivo del correo es para solicitarle y pedirle permiso para la aplicación del instrumento de investigación al personal, debido al estado de emergencia que estamos viviendo hoy en día, la encuesta se realizará vía formulario google para los fines académicos de los estudiantes que estamos realizando dicha investigación.

Sin otro particular, me despido de su persona agradeciendo gentilmente su comprensión y a la espera de su pronta respuesta.

Rita Karin Chavez Merino
DNI: 44087177



rocio eliana reaño robles

vie., 18 sept. 19:34 (hace 9 días)



para mí ▾

Buenas noches Srta. Karin Chávez Merino después de dar lectura al instrumento elaborado para su trabajo de investigación le doy la conformidad y autorización para su aplicación en la institución educativa Condevilla Señor II.

Atentamente

Rocío Reaño Robles

Directora.