



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Desarrollo organizacional y compromiso laboral de los
trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local
de Ventanilla, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Agurto Velasquez, Janeth Rocio (ORCID: 0000-0002-7837-7639)

ASESOR:

Dr. Bizarro Flores, Wilfredo Hernan (ORCID: 0000-0003-0267-6322)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hija, por ser la inspiración en la vida;

Y a mi familia por su apoyo moral y material.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mis padres y mi hija por ser el motor y motivo para seguir continuando con la maestría.

Índice de contenidos

	Pág.
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	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Población de los trabajadores de UGEL Ventanilla de todas las áreas	14
Tabla 2. Validación de juicio de expertos	15
Tabla 3. Distribución de frecuencia: Desarrollo organizacional y sus dimensiones	18
Tabla 4. Distribución de frecuencias: Compromiso laboral y sus dimensiones	19
Tabla 5. Prueba de normalidad	20
Tabla 6. Correlación de las variables desarrollo organizacional y compromiso laboral	21
Tabla 7. Correlación de las variables desarrollo organizacional y compromiso afectivo	22
Tabla 8. Correlación de las variables desarrollo organizacional y continuidad laboral	23
Tabla 9. Correlación de las variables desarrollo organizacional y compromiso normativo	24

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de frecuencias Desarrollo organizacional y sus dimensiones	18
Figura 2. Distribución de frecuencias Compromiso laboral y sus dimensiones	19

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. La muestra estuvo compuesta por 80 trabajadores. El método empleado fue el hipotético-deductivo, el diseño no experimental, correlacional, se desarrolló la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario diseñado en google formularios que se utilizó para recoger información de los trabajadores. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, siendo para la variable desarrollo organizacional de 0,863 y para la variable compromiso organizacional fue de 0,963. De acuerdo al estadístico Rho de Spearman, se concluyó que existe una correlación positiva moderada entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. (Rho= 0,540). Esto confirmó la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Palabras Clave: Desarrollo organizacional, compromiso organizacional, compromiso laboral

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between organizational development and the work commitment of the UGEL Ventanilla 2021 workers. The sample consisted of 80 workers. The method used was hypothetical-deductive, the design was non-experimental, causal correlational, the survey technique was developed and the instrument was a questionnaire designed in google forms that was used to collect information from the workers. For the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used, being 0.863 for the organizational development variable and 0.963 for the organizational commitment variable. For the descriptive analysis, tables of frequency distribution and the bar graph were made. According to Spearman's Rho statistic, it was concluded that there is a moderate correlation between organizational development and work commitment of UGEL Ventanilla 2021 workers ($Rho = 0.540$). This confirmed the hypothesis and the general objective of the study.

Keywords: Organizational development and organizational commitment, work commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, las disposiciones de todas las instituciones cuentan con objetivos propuestos y con miras a cumplirlas, ampliando y abriendo brechas, permitiendo ampliar las capacidades, habilidades y aptitudes, entre otros, de los colaboradores en las organizaciones. En las empresas españolas se observan de una manera habitual y continua, métodos de reflexión estratégica que aplican en el desarrollo organizacional, lo cual permite la existencia de cambios como mejora para la organización. Estos sistemas de trabajo forman constantemente grupos de trabajo de mejora continua, y de esa manera influyen un factor variable en el interior de la remuneración de los trabajadores, direccionando a los resultados que obtienen las empresas, área o equipo de trabajo en la organización. También, permite aprovechar y desarrollar la capacidad de cada persona en el interior de una empresa con el objetivo de beneficiar a la misma (Dias y Silva, 2016).

En los países de Latinoamérica, tales como Chile, en donde se encontró de acuerdo a Hewitt (2015), el nivel de compromiso de los trabajadores a nivel general, ubicándose en 62% y en América Latina el 71%. De esta manera, la participación de los colaboradores, se refleja en el involucramiento de los mismos para la toma de determinación, trabajo en equipo, trabajo en conjunto, entre otros (Ríos et al., 2017).

En el Perú, se puede evidenciar, que las organizaciones carecen de un compromiso laboral real en los trabajadores, siendo esta en un 63,36% como lo manifestado por Reyes (2016), donde mencionó que el desarrollo organizacional es una labor esencial de los gerentes y el compromiso pactado con los trabajadores, con el objetivo de lograr las metas establecidas. Asimismo, se observan en muchas organizaciones del país que no se logran complementar las capacidades de los colaboradores para usarlas en beneficio de la misma, por el contrario, las organizaciones no consideran las capacidades de los colaboradores.

En la actualidad se encuentran inmersos en una situación *sui generis*, debido a la pandemia, que conllevó a muchas alteraciones dentro de la estructura de la organización y sociedad. Estamos viviendo un espacio laboral en los cuales se han determinado situaciones complejas en nuestra sociedad, cultura, demografía y educación. Es una situación laboral difícil, en la que muchas veces

no se cuenta con las capacidades específicas o normativa que permita niveles remunerativos acorde con el perfil profesional con que cuentan. El estado está tratando de equilibrar las remuneraciones en los diversos sectores de nuestra economía, sin embargo, es un avance y retroceso en muchos factores como: normativos, profesionales y económicos (Cáceres, 2017).

En la jurisdicción de la UGEL Ventanilla, se aprecia que, en la oficina de recursos humanos se viene cumpliendo funciones importantes respecto al crecimiento de las actividades y objetivos que se deben desarrollar en toda entidad en el sector público y privado. Es el filtro mediante el cual se selecciona el personal que cumple con las características y perfiles idóneos a una función específica. Además, no solo cumple con seleccionar a los colaboradores que formarán parte de la institución, sino que debe estar alineada con todas las normas vigentes por el gobierno en cuanto a remuneraciones, beneficios, deberes y derechos.

Por otro lado, el desarrollo organizacional en la UGEL Ventanilla se encuentra en proceso de mejora continua, porque cuenta con el compromiso de cada uno de los trabajadores, quienes en todo momento vienen identificando las necesidades y las deficiencias educativas para mejorarlas y satisfacer a los estudiantes de las instituciones educativas de la UGEL; así como los directores, maestros, y padres de familia. Asimismo, se observa que aún existen ciertas deficiencias con el compromiso laboral de algunos trabajadores, que de alguna manera afecta al desarrollo organizacional. Actualmente existe el trabajo presencial y remoto, que muchos se han adaptado; sin embargo, puede apreciarse mayormente en los trabajadores de condición nombrados por la seguridad laboral, que representa el desinterés. Es así como se puede observar que muchos de ellos tienen deficiencias en conocimientos informáticos, a pesar de existir facilidades que brinda el Ministerio de Educación en los cursos gratuitos a través de la Plataforma Ed talentos, se observa que no tienen interés en adquirir conocimientos, esto genera baja productividad en el desarrollo de sus funciones al no contar con un óptimo manejo de la tecnología.

En ese sentido, se formuló la pregunta general: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021? También se formularon las preguntas específicas: (1) ¿Cuál es la relación entre desarrollo organizacional en su dimensión competencia laboral y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021? (2) ¿Cuál es

la relación entre desarrollo organizacional en su dimensión orientación a resultados y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021? (3) ¿Cuál es la relación entre desarrollo organizacional en su dimensión adaptación al cambio y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021?

La justificación de la investigación se ha basado en aspectos teóricos en referencia al desarrollo organizacional y compromiso laboral que es de suma utilidad para las instituciones, ya que permitió abstraer las dimensiones e indicadores, y para la formulación de las preguntas de los cuestionarios. Por otro parte, se justifica de manera práctica, ya que se realizó con el propósito de complementar y desarrollar las aptitudes que hoy en día presentan los trabajadores. Así mismo, impulsar las competencias que cada uno presenta, logrando el beneficio y cumplimiento de los objetivos. En cuanto a la metodología, se ha desarrollado la investigación aplicada, no se manipula las variables, la población y muestra comprende a trabajadores de la organización, quienes formaron parte del recojo de información a través de un cuestionario. Asimismo, en la justificación social, los resultados de la investigación permitirán conocer las deficiencias ejercidas en la institución, establecer el trabajo en equipo, y así obtener el éxito de la UGEL Ventanilla.

Por otro lado, se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. Mediante el orden, se redactaron los objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre desarrollo organizacional en su dimensión competencia laboral y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. (2) Determinar la relación entre desarrollo organizacional en su dimensión orientación a resultados y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. (3) Determinar la relación entre desarrollo organizacional en su dimensión adaptación al cambio y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

Asimismo, se formuló la hipótesis general: Existe una relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. (1) Existe relación entre desarrollo organizacional en su dimensión competencia laboral y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. (2) Existe relación entre desarrollo organizacional en su

dimensión orientación a resultados y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. (3) Existe relación entre desarrollo organizacional en su dimensión adaptación a cambios y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales, referente a la variable desarrollo organizacional, se tomó en cuenta la investigación de Ahmed et al. (2020), su objetivo fue determinar que el desarrollo del entorno promueva el compromiso organizacional entre los empleados, siendo este uno de los factores más esenciales para el desarrollo organizacional sostenible. El diseño es no experimental. La muestra fue de 54 empleados del sector educación de Pakistán. Los resultados en cuanto al compromiso organizacional fueron en nivel bajo con el 23%, regular con 43% y bueno con el 34%. Existe un impacto directo entre el entorno del trabajo, el empoderamiento de los empleados, la capacitación y el desarrollo en el comportamiento organizacional entre los empleados que trabajan en empresas escuelas en Karachi, Pakistán. Los resultados de este estudio se prevé que constituyan un valor añadido en las políticas de educación superior. Concluyeron desarrollar un entorno que promueva el compromiso.

Asimismo, la aplicación de Andrew (2017), consideró como objetivo determinar el impacto fuerte que produce el compromiso de los empleados en la organización. El diseño de investigación fue no experimental. Consideró como muestra 120 personas. Los resultados fueron: el compromiso organizacional alcanzó el nivel adecuado con el 50%, el muy adecuado con el 30% y el inadecuado con el 20%. Concluyó que hubo un fuerte impacto del compromiso de los trabajadores en la organización. De la misma manera, encontró que existe una fuerte conexión entre el CA, normativo y continuo con el desempeño organizacional. También, se encontró una alta asociación con la orientación de la alta dirección por trabajar en el aumento del nivel de compromiso de los trabajadores, y la gerencia debe contratar trabajadores que deben vincularse a la organización.

Asimismo, Sheela (2020), en su investigación, tuvo como objetivo determinar el impacto del compromiso organizacional en el trabajo de los empleados de la empresa TNS Worldwide. El diseño del estudio fue no experimental. La muestra comprendió 80 empleados de la empresa. Logró concluir que el compromiso de las organizaciones impacta con el trabajo de los empleados. Asimismo, el trabajo remoto incrementa la satisfacción de los empleados. Los niveles alcanzados en el compromiso organizacional fueron: bajo con el 40%, medio con 42% y alto con 18%. En ese sentido, los empleados y la empresa se

benefician cuando los empleados trabajan desde la casa o trabajando a distancia. Entre tanto la política de trabajo desde el hogar, aprovechando las potenciales es un aspecto de desafío y contribuye a los beneficios de los empleados, finalmente el estudio del trabajo impacta directamente en el ambiente de trabajo.

Para Dias y Silva (2016), su investigación sostuvo como objetivo verificar el efecto que produce la capacitación en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa. El diseño es no experimental. La muestra lo conformaron 35 colaboradores de la empresa. Concluyeron: La capacitación organizacional surte efecto en el compromiso organizacional. Asimismo, la formación organizacional tiene el privilegio de atraer conocimientos a la organización, contribuyendo y desempeñando un papel de liderazgo en la motivación y retención de los mejores empleados. Atraer y retener a los mejores empleados motivados es vital para cualquier organización que desea diferenciarse. Los resultados del compromiso organizacional fueron: deficiente con 25%, regular con 55% y eficiente con 20%. Finalmente, la formación organizacional impacta directamente la percepción de los empleados, afectando a la formación psicológica con respecto a la empresa.

Según Osborne y Hammoud (2017), La finalidad de su investigación fue determinar el impacto que producen las estrategias organizacionales en los líderes empresariales de Jascckson, Misssisippi. Su diseño fue no experimental. Concluyeron: las estrategias organizacionales que algunos líderes empresariales utilizan para involucrar a los empleados son las recompensas. Los resultados descriptivos fueron que la estrategia organizacional alcanzó el nivel bajo con el 45%, el medio con el con el 40% y el alto con 15% el reconocimiento y el empoderamiento inciden directamente en el compromiso laboral de los empleados.

En ese mismo orden López (2018), se investigó sobre la vinculación entre la incertidumbre laboral y desempeño laboral mediano por el compromiso afectivo y afectivo. El diseño fue correlacional. La muestra de 400 trabajadores. Los resultados descriptivos manifestaron que el 23% indicaron bajo, el 48% señalaron medio y el 29% alto. Los resultados inferenciales señalaron que la indecisión laboral incide negativamente en el desempeño laboral, esto a la vez intercede relativamente por el compromiso organizacional percibido. También, se minimiza la parte negativa de la inseguridad laboral utilizando una estrategia de reducción del personal.

Mediante los estudios y antecedentes nacionales, se tomó en cuenta la investigación De La Puente (2017), su objetivo fue determinar la vinculación del compromiso organizacional en la motivación de logro en el personal administrativo de una municipalidad provincial en el norte del país. El diseño del estudio fue no experimental. La muestra: 45 colaboradores que laboran en el área administrativa. Concluyó: el 53% de los colaboradores se encuentran en el nivel medio de compromiso laboral, el 40% en nivel alto y solo el 7% en bajo en la municipalidad Provincial de Trujillo. Además, los empleados tienen claridad con las metas a lograr para cumplir el compromiso laboral con el municipio. Concluyó: existe una moderada correlación entre CO y la causa de logro en el personal administrativo de una comuna provincial en el norte del país ($Rho= 0,654$).

Asimismo, Pajuelo (2018), en su tesis tuvo como objetivo determinar el impacto de las habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa Megamix Nijau S.A.C. Su diseño fue no experimental. Su muestra de 60 trabajadores de la empresa. Logró concluir: hay una vinculación alta entre las variables, así de 0,777 con $pValor=0,000$ de acuerdo con Rho de Spearman. El aporte de la investigación fue excelente en los resultados.

Para Vera (2017), tuvo como propósito hallar la influencia de las destrezas del gerente en el DO del Instituto Nacional de Salud del Niño. El diseño fue no experimental. Tuvo una muestra de 60 colaboradores. Los resultados descriptivos del Desarrollo organizacional fueron: el 56% nivel medio, el 30% nivel alto y el 14% bajo. Concluyó: hubo una vinculación alta entre ambas variables siendo Rho de Spearman 0,907 con el $Pvalor=0,000$. También, existe una alta influencia de las destrezas en el DO del Instituto Nacional de Salud del Niño. La investigación fue muy importante para enriquecer la parte teórica de la investigación.

Asimismo, Rojas (2017), tuvo como finalidad de estudio, determinar la incidencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional. El diseño metodológico fue no experimental, correlacional causal. Determinó como resultado que, se halló la existencia de una relación lineal positiva con la dimensión de cultura de tareas y el CO; por el contrario, existió una vinculación negativa entre la dimensión de cultura de poder y el Compromiso Organizacional. Además, existe una relación lineal moderada en el caso de la dimensión de cultura de rol con el Compromiso Organizacional, evidenciando las conclusiones de que los integrantes

de esta organización están comprometidos con su puesto de trabajo por un compromiso calculativo. El compromiso organizacional alcanzó el nivel deficiente con el 20%, el nivel regular con el 52% y nivel bajo con el 28%. Concluyó que, encontró un impacto fuerte de la CO en el compromiso organizacional de las instituciones, es decir, que percibieron que no hay ofertas laborales atractivas para dejar sus puestos actuales, la variable compromiso organizacional que tiene cierta similitud con el compromiso laboral, consideraron que no les conviene cambiar de empleo. También concluyó a nivel correlacional, resultando $Rho=0,765$, entre la CO y el compromiso organizacional

Entre las teorías que sostiene la variable desarrollo organizacional se tiene a Torres (2014), el desarrollo organizacional está concebido como aquello que puede transformar la cultura de la organización, basada en el aprendizaje, el cual permite que la organización pueda habituarse mejor en los diversos cambios que exigen los mercados, tecnologías y retos, incorporando así sus necesidades y exigencias. Asimismo, este proceso cambia constantemente y procedente de la conducta y del sistema de las organizaciones para adaptarse a los cambios vertiginosos de los mercados a nivel mundial y nacional.

Para Segredo (2016), concibió que el desarrollo organizacional es la que pretende lograr una variación a través de la planeación de una organización, se considera las demandas o las exigencias de la misma, pero se enfoca en diferentes equipos de la organización y desarrollando de manera óptima las relaciones humanas, los agentes económicos y costos en la organización. También, considera el lado humano de la organización, el clima organizacional, las relaciones interpersonales, las actitudes y valores, en especial a las personas sobre las técnicas, objetivos o estructura en la organización. Asimismo, menciona que el desarrollo organizacional es un instrumento que permite adaptarse a la organización logrando resultados óptimos y eficiente organización. Plantea dificultades en la comunicación, desafíos entre los equipos, identificación laboral, la motivación de los colaboradores y sobre todo la mejora institucional de la organización (Lorenzatti, et al., 2018; Lirio, et al., 2018).

Para Zamora (2018), señala que el desarrollo organizacional ha evolucionado por sus aportaciones, actualmente es considerada como una herramienta de planificación de las relaciones sociales de producción y que genera desarrollo socioeconómico, cuenta con los objetivos: Práctica de la filosofía de la

organización, Toma de decisiones eficientes de diferentes actores, resolución de conflictos internos y fortalecimiento de relaciones de confianza, favorecimiento de la adaptación de la organización en un contexto dinámico, brindar claridad y compromiso hacia los objetivos, generar un aprendizaje organizacional a partir de experiencias y errores cometidos, desarrollo de la capacidad de autoanálisis y aprender a aprender. Por otro lado, Mondy (2010), define como los intentos sistemáticos y planificados para llevar a cabo a los grandes cambios en la institución.

Asimismo, Pinto (2012), señaló la importancia e intervención de los altos niveles gerenciales en el desarrollo organizacional, el mismo que organizado y dirigido adecuadamente genera el incremento de la eficiencia y eficacia de los colaboradores, mientras que su involucramiento permite cumplir las metas de la organización. El CO es una visión para indagar las actitudes y las percepciones de los trabajadores y la presencia de ellos es importante para la institución (Ávila, et al., 2016, Omugo, et al., 2016). Además, Maldonado (2017), describe el cambio de organización, a la capacidad que muestren las empresas para manejar una adecuada y oportuna adaptación a los cambios que se generen para mantenerse a través del tiempo. En ese sentido, los colaboradores cuentan con la actitud de cambiar con un buen ánimo y determinado tiempo en los aspectos psicológicos, económicos y físicos. En ese contexto, no debe existir dudas que generen cambio psicológico que conduzcan a la institución rumbo al progreso (Robbins y Judge, 2017).

Entre las dimensiones del desarrollo organizacional de acuerdo a Torres (2014), se tienen las siguientes: competencia laboral, orientación a resultados, y adaptación al cambio.

Dimensión 1. Competencia laboral, permite satisfacer la demanda de alguna actividad, a través de los saberes, competencias, capacidades que evidencie el colaborador en el interior de la empresa. Asimismo, Olmos (2018), manifestó que el nivel de competencia que presenta una organización debe demostrar las características que deben lograr en desarrollar las actividades en forma óptima y satisfactoria para la organización.

Dimensión 2. Orientación a resultados. Para Torres (2014), consiste en manejar todas las acciones que se realizan en la organización para cumplir las metas establecidas en la organización con el fin de sobresalir ante la competencia.

También, Príncipe (2018), afirmó que las metas de las organizaciones se proponen en un corto, mediano y largo plazo, abarcando para toda la organización, para que finalmente se pueda lograr alcanzar los resultados deseados.

Dimensión 3. Adaptación al cambio. Para Torres (2014), es la habilidad y la forma de afrontar los grandes cambios que afectan al mundo que la organización debe afrontar. Asimismo, García (2017), afirmó que es la capacidad que tiene el trabajador para solucionar diversas situaciones desde perspectivas diferentes a la vida cotidiana. Todo ello conlleva a la existencia y el buen liderazgo en la empresa.

Asimismo, las teorías que mantienen a la variable compromiso laboral, toma en cuenta la teoría de Meyer y Allen (1991), citado por Guzmán et al. (2020), argumentan que el compromiso, como estado psicológico, tiene al menos tres componentes separables que reflejan 1) un deseo (compromiso afectivo); 2) una necesidad (compromiso de continuidad). y 3) una obligación (compromiso normativo) para mantener el empleo en una organización. Cada componente se desarrolla en función de diferentes antecedentes y discrepancias para el comportamiento en el trabajo. En tal sentido Simón (2015), el compromiso laboral en una organización abarca diferentes grados que cada persona desarrolla dentro de la misma. Por el cual analiza tres compromisos fundamentales, tales como el afectivo, de continuidad laboral y el normativo. Los colaboradores respetan el centro de trabajo tratando correctamente a los clientes y dando una buena imagen de la institución, manifestando que los sueldos o haberes deben ser recompensados de acuerdo al trabajo que se realiza y eso le permite obtener una alta rentabilidad (Flores & Gómez, 2014; Montoya, 2014).

Por otro lado, el compromiso laboral se encuentra vinculado con muchos factores importantes dentro de la gestión de recursos humanos, así, por ejemplo, Malluk (2017), examinó la relación entre el compromiso laboral y el desempeño objetivo de la tarea y el apoyo organizacional percibido (POS), basado en la percepción del apoyo organizacional favorece la asociación entre el compromiso laboral de los trabajadores y su desempeño objetivo de la tarea. De la misma manera, Onuoha y Idemudia (2018), investigaron el papel de los atributos personales (edad, educación, puesto de trabajo, tenencia organizacional) y el compromiso organizacional en entidades del estado mediante el agrupamiento en puestos de trabajo como supervisor, gerencia media y alta gerencia. Sus resultados mostraron una influencia conjunta significativa de la edad, la educación,

el puesto de trabajo, la tenencia organizacional y el compromiso organizacional. Es por ello que, el compromiso de los trabajadores con su organización es un elemento prioritario de la gestión de recursos humanos, por lo que resulta importante identificar los componentes del compromiso organizacional a fin de analizarlos con su relación en el interior de la organización (Creswell, 2014; Zayas y Baéz, 2016).

Para Chiavenato (2015), mediante la confianza se asume que existe una vinculación con la automotivación que se encuentra el gusto por el trabajo y se siente recompensado en forma externamente encontrándose esa satisfacción personal y, por otro lado, el factor afectivo que se consideran como el colaborador acepta o consciente y cuenta, además, con una actitud positiva para con la entidad y conocer el grado de pertenencia e identidad con sus objetivos personales en formar la organización. También, Kruse (2018), sugirió que un colaborador debe lograr una influencia de la institución, para ello es necesario la sociabilización con los demás, y a su vez, sentirse parte esencial de la empresa, de esta manera valorará y tendrá ese compromiso de pertinencia con la empresa (Tanjung, 2016; Osibanjo et al., 2019; Zanardi et al., 2015).

Al respecto, el compromiso laboral comprende la parte moral del ser humano hacia la institución, comprendiendo los objetivos claros en la organización con miras a cumplir las metas trazadas (Ríos et al., 2017; Ojeda et al., 2016).

Para Betanzos et al. (2017), propusieron y midieron el factor normativo que llevó al cumplimiento correcto y viceversa, generando un vínculo cercano con la empresa y los colaboradores para el cumplimiento de las responsabilidades asignadas. En ese sentido, Lima (2016), plasmó 3 enfoques de valor: actitud afectiva, el acceso a las reglas de juego, y el instrumental, cada uno con sus respectivas concepciones, siendo favorables para las organizaciones (Daud, 2015; Cavalcante, et al. 2018; Martínez, 2019).

Entre las dimensiones de la variable dependiente compromiso laboral, de acuerdo a Simón (2015), cuentan con las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, crecimiento profesional, persistencia laboral y compromiso normativo.

En el factor afectivo, Meyer y Allen (1991), citado por Guzmán et al. (2020), indican que el compromiso afectivo, es aquel vínculo expresado por el empleado hacia la organización que experimenta al sentirse con un tratado justo. Asimismo, según Simón (2015), se refiere a la relación con los valores, las características de

los colaboradores con la empresa, demostrando esfuerzo por la mejora de la institución. Asimismo, el compromiso cordial se encamina a lo personal buscando el bienestar de él mismo. Esta forma de conceptualizar lo afectivo es la más esencial dentro de la organización (Wolowska, 2019).

Dimensión 2. Continuidad laboral. Meyer y Allen (1991), citado por Guzmán et al. (2020), han definido como aquella necesidad de permanecer en la empresa, puesto que en ella hay una inversión, sumado a una baja probabilidad de encontrar un trabajo con garantías y prestaciones similares. Para Simón (2015), mencionó que es el conjunto obligaciones de todo trabajador que debe cumplir para no romper la vinculación laboral, puesto que no cuentan con mejores ofertas laborales. También, el compromiso con la continuidad (necesidad), es decir, hasta qué punto descubrimos que él o ella permanecerán en su organización. En cambio, dicen que hay una preferencia constante entre los empleados a invertir en el esfuerzo y el tiempo que habrían perdido si hubieran dejado la organización, es decir; los costos económicos, psicológicos y físicos que habrían perdido (Farid et al., 2014).

Dimensión 3. Compromiso normativo. Meyer y Allen (1991), citado por Guzmán et al. (2020), conceptualiza como aquella obligación moral que es experimentada por la persona cuando permanece en la organización a razón de un contrato psicológico, normas sociales y regulaciones que denotan inversión de la organización en el empleado. Por otro lado, Simón (2015), enfatizó que se encuentra relacionado con la obligación que tiene cada trabajador, quienes manifiestan sus sentimientos para la institución. También, se evidencia en las oportunidades de formación que la institución brinda al colaborador, considerando la permanencia de la misma en la organización. Además, la normatividad es un aspecto que se debe cumplir dentro de la institución (Rodríguez, 2014).

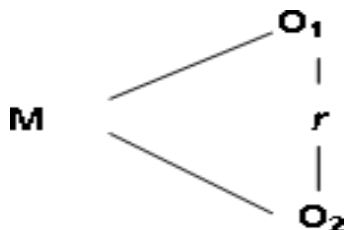
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo básica, porque se basó en conocimientos teóricos sobre las variables en estudio. El método que empleó fue el hipotético deductivo de acuerdo a Carrasco (2018), manifestó que se plantean los supuestos del estudio y la descripción de la realidad se realizó de lo genérico a lo específico. La investigación fue cuantitativa de acuerdo a Hernández et al. (2014), porque se utilizó en la obtención de los resultados el apoyo de la matemática y en especial el estadístico.

La investigación corresponde al diseño no experimental, en concepción de Hernández et al. (2014), en este diseño las variables conservan sus propiedades y no se someten a ningún tipo de experimentos. Asimismo, fue de nivel correlacional simple según Arias (2020) pues se busca medir la correlación de las variables de estudio.

El esquema del diseño es:



Datos:

M = Muestra

O1 = Desarrollo organizacional

r = Relación entre variables

O2 = Compromiso laboral

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

La variable DO, de acuerdo con la postura de Torres (2014), el desarrollo organizacional está concebido como aquello que puede transformar la cultura de la organización, basada en el aprendizaje, el cual permite que la organización pueda habituarse mejor en los diversos cambios que exigen los mercados, tecnologías y retos, incorporando así sus necesidades y exigencias. (Ver Anexo 2)

La variable compromiso laboral de acuerdo con la teoría de Simón (2015), manifiesta que el compromiso laboral en una organización abarca diferentes grados que cada persona puede desarrollar dentro de la misma. Es por ello que puede analizar tres primordiales compromisos, tales como: el compromiso afectivo, la continuidad laboral, y el compromiso normativo. (Ver Anexo 3)

Definición operacional

La variable desarrollo organizacional, se encuentra compuesta por las dimensiones: la competencia laboral, orientación de resultados y adaptación al cambio. Seguido de los indicadores: Relaciones interpersonales, gestión de conocimiento, recursos tecnológicos, objetivos organizacionales, metas, estrategias, agentes del cambio, responsabilidad organizacional, capacidad de adaptación.

La variable compromiso laboral comprende las dimensiones: compromiso afectivo, continuidad laboral y compromiso normativo, los indicadores son: Crecimiento profesional, oportunidades laborales, entorno laboral, costos financieros, desempeño laboral, reconocimiento, identidad laboral, estabilidad y fidelidad.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población fue constituida por trabajadores de la UGEL Ventanilla de todas las áreas. Según Ñaupas et al. (2017), define como el total de las personas, referidas a las características. Además, la muestra es el subgrupo de la población que es para recolección de datos que son representativos para generalizar los resultados (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 1

Población de los trabajadores de UGEL Ventanilla de todas las áreas

Ítem	Órgano/Área	Colaboradores
1	Dirección	9
2	Asesoría Jurídica	3
3	Área de Gestión Pedagógica	12
4	Área de Gestión Institucional	20
5	Área de Administración	36
	Total	80

Fuente: Base de datos de la UGEL Ventanilla

Los criterios de selección los trabajadores presentes en el momento que se aplicó la encuesta. El método de muestreo empleado fue no probabilístico. Según Parra (2018), considera las características comunes por el investigador. Asimismo, el tipo de muestreo fue intencional, ya que se distinguió por los criterios personales del investigador (Arias & Covinos, 2021). (Ver Anexo 4)

La unidad de análisis; cada una de las personas integrantes de la muestra de estudio, que son los trabajadores de UGEL Ventanilla, conformados por 80 trabajadores quienes forman parte de la población y la muestra.

El presente estudio comprendió a 80 trabajadores de UGEL Ventanilla.

- Criterios de inclusión: Son aquellos que laboran en la UGEL, participaron el personal como: Dirección, Asesoría Jurídica, Área de Gestión Pedagógica, Área de Gestión Institucional y Área de Administración sin distinción de tipo de contrato o nombramiento respondieron los dos cuestionarios.
- Criterios de exclusión: no hubo excluidos.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Por medio de la técnica de la encuesta se recogieron los datos del campo a través del Google forms. El instrumento fue el cuestionario que fue sometido a la opinión de tres jueces expertos en materia de la construcción de los instrumentos. De acuerdo a Carrasco (2017), el cuestionario es un conjunto de preguntas elaboradas a partir de los indicadores de cada una de las variables que intervienen

en el presente estudio. Asimismo, los instrumentos fueron graduados en escala politómica: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Validez

El instrumento se validó a través de juicio de expertos, donde se revisó la carpeta de validación con tres criterios: pertinencia, relevancia y claridad. Posterior, fueron firmados por los expertos.

La validez es el grado que mide la variable. Se logra señalar que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores prácticos (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 2

Validación de juicio de expertos

Nº	Grado académico	Apellidos - Nombre (experto)	Dictamen
1	Dra.	Francis E. Ibarquen Cueva	Aprobado
2	Dr.	Alejandro Menacho Rivera	Aprobado
3	Dr.	Felipe Ostos De la Cruz	Aprobado

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto con la participación de 9 trabajadores para fijar la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Cuyo resultado del coeficiente fue 0,863 y 0,963 respectivamente. (Ver Anexo 3)

Confiabilidad es el grado en que origina resultados coherentes en la muestra (Hernández y Mendoza 2018).

3.5 Procedimientos

Para la realización de la tesis se siguieron los siguientes pasos: en un primer momento se identificó el problema en el contexto de la UGEL Ventanilla, luego se describió esa realidad problemática. Posteriormente, se recurrió a la búsqueda de

información sobre las variables de estudio con mucho cuidado ciñéndose a las reglas establecidas por la universidad. Una vez recogido el marco teórico con claridad, se construyó la matriz de operacionalización de las variables en base a un autor base o respaldo científico. A partir de los indicadores se construyó los instrumentos para recoger la información del campo, los cuales fueron validados por los expertos, además se aplicó una prueba piloto, y finalmente los instrumentos quedaron listos para el recojo de la información pertinente.

3.6 Método de análisis de datos

Se ha utilizado el método hipotético deductivo, en el cual se elaboró los cuestionarios de ambas variables, en seguida se procedió a digitar el formulario para ser enviados a los WhatsApp de los trabajadores para el recojo de información y su procesamiento estadístico. En el análisis de los datos se empleó el SPSS 26 con la cual se obtuvo los resultados descriptivos mediante las tablas de frecuencia y las figuras, también se comprobó el cumplimiento de las hipótesis. Así como la estadística inferencial empleando para ello el estadístico de Rho de Spearman para finalmente obtener las conclusiones.

3.7 Aspectos éticos

Para Valderrama (2013), los aspectos éticos para la ciencia son muy importantes, principalmente respetar los criterios establecidos por la universidad y por el docente de investigación. Se recabó los datos del campo en función a los requerimientos, se respetó la normatividad de la universidad, la normatividad de redacción con el 7ma. APA, y cada idea de los autores citados. Asimismo, para realizar el recojo de la información se solicitó mediante una carta a la Universidad para presentar a la institución, el consentimiento informado. Por último, se tomó en cuenta los cuatro principios éticos: autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Luego de la búsqueda y aplicación de los datos se mostraron las siguientes tablas:

Tabla 3

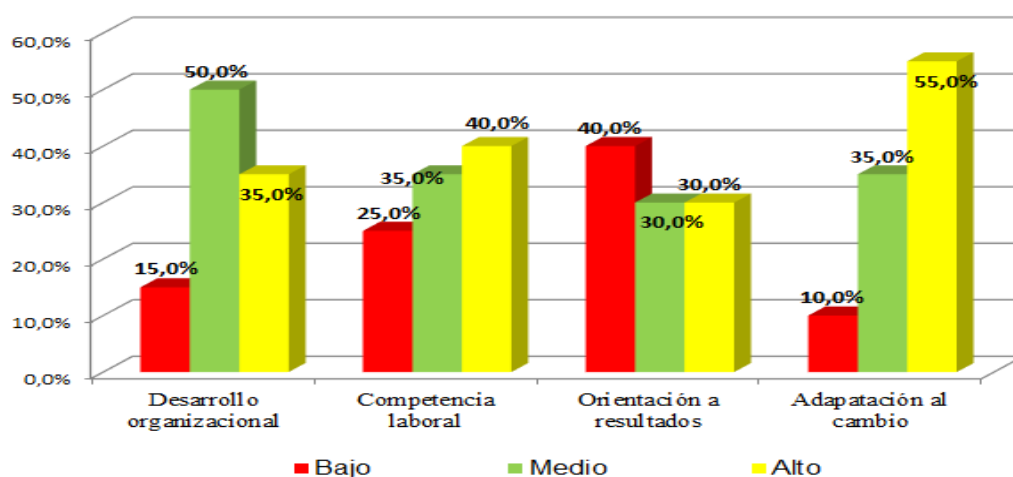
Distribución de frecuencias de desarrollo organizacional y sus dimensiones

Nivel	Desarrollo organizacional		D1. Competencia laboral		D2. Orientación a resultados		D3. Adaptación al cambio	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	12	15,0	20	25,0	32	40,0	8	10,0
Medio	40	50,0	28	35,5	24	30,0	28	35,0
Alto	28	35,0	32	40,0	24	30,0	44	55,0
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

Nota. Resultados según los datos de la encuesta

Figura 1

Distribución de frecuencias Desarrollo organizacional y sus dimensiones



En la Tabla 3, y figura 1, se percibió que los resultados de opinión de los 80 trabajadores del Unidad de Gestión Local de Ventanilla, indican que la variable

desarrollo organizacional está en un nivel alto con un 35,0%, mientras que un 50,0% indica estar en un nivel medio, y solo un 35,0% indica estar en el nivel bajo. Asimismo, se evidenció los resultados de la dimensión competencia laboral, donde de los 80 del personal, indicaron estar en un nivel alto un 40,0%, un 35,0% indicaron estar en el nivel medio, y otro 25,0% en el nivel bajo. En ese mismo orden, se percibió que de los 80, con respecto a la dimensión orientación a los resultados; el 30,0% indicó estar en el nivel alto, mientras que un 30,0% indicó estar en el nivel medio, y solo un 40,0% en un nivel bajo. Finalmente, en la dimensión adaptación al cambio, el 55,0% señalaron alto, el 35,0% indicaron medio y el 10,0% manifestaron bajo.

Tabla 4

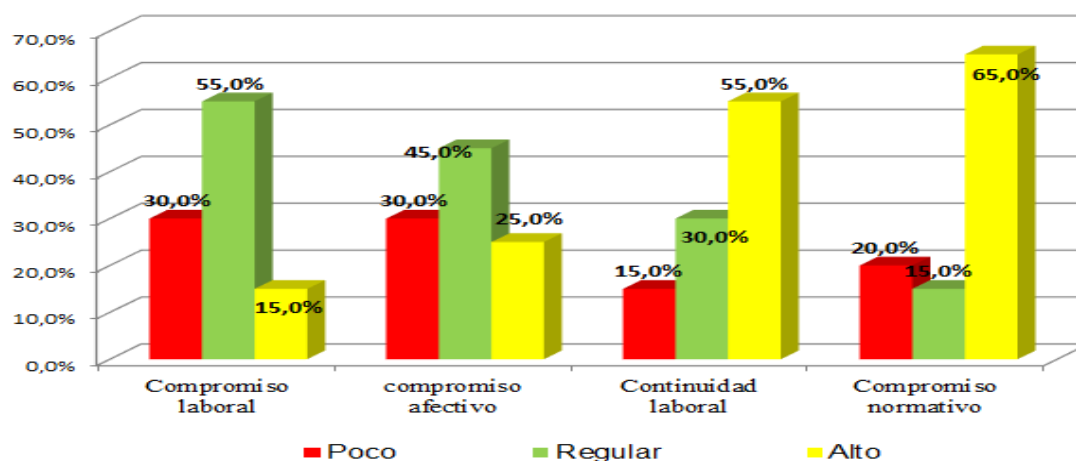
Distribución de frecuencias: Compromiso laboral y sus dimensiones

Nivel	Compromiso laboral		D1. Compromiso afectivo		D2. Continuidad laboral		D3. Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Poco	24	30,0	24	30,0	12	15,0	16	20,0
Regular	44	55,0	36	45,5	24	30,0	12	15,0
Alto	12	15,0	20	25,0	44	55,0	52	65,0
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Nota. Resultados según los datos de las encuestas

Figura 2

Distribución de frecuencias Compromiso laboral y sus dimensiones



En la Tabla 4 y figura 2, se percibió que los resultados de opinión indicaron que la variable compromiso laboral está en un nivel alto con un 15,0%, mientras que un 55,0% indicaron estar en un nivel regular, y solo un 30,0% en el nivel poco. Asimismo, se evidenció los resultados de la dimensión compromiso afectivo donde

de los 80 del personal, indicaron estar en un nivel alto un 25,0%, el 45,0% indicó estar en el nivel regular, y otro 30,0% en el nivel poco. En ese mismo orden, se percibió con respecto a la dimensión continuidad laboral que, el 55,0% indicó estar en el nivel alto, mientras que un 30,0% indicó estar en regular, y solo un 15,0% indicó estar en un nivel poco. Finalmente, en la dimensión compromiso normativo, el 65,0% mencionaron alto; el 15,0% manifestaron regular y solo el 20,0% manifestaron poco.

Contrastación de hipótesis

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Desarrollo organizacional	,265	80	,000
Compromiso laboral	,290	80	,000

Se apreció en la prueba de la normalidad que el $p\text{Valor}=0,000 < 0,05$, esto señaló que provienen de una distribución que no es normal y corresponde a las pruebas no paramétricas, entonces la estadística para comprobar las hipótesis es la rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H1. Existe una relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

Ho. No existe una relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

Tabla 6

Correlación de las variables desarrollo organizacional y compromiso laboral

		V2. Compromiso laboral
Rho de Spear man	V1. Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Actualmente en la Tabla 6 se muestran los resultados siendo no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis general planteada. Se observó que $p_valor = 0.000 < 0.01$, se rechazó la hipótesis nula, es decir, existe una vinculación entre las variables DO y CO. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0.540^{**}$, determinó que la relación es positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 1

H1. Existe una relación entre desarrollo organizacional y la competencia laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

Ho. No existe una relación entre desarrollo organizacional y la competencia laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021

Tabla 7

Correlación de las variables desarrollo organizacional y competencia laboral

			D1. Competencia laboral
Rho de Spear man	V1. Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,431**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 7 se mostraron los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis general planteada. Se observó que $p\text{valor} = 0.000 < 0.01$, se rechazó la hipótesis nula, es decir, hay una relación que significativa en las variables desarrollo organizacional y competencia laboral. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0.431^{**}$, confirmó una vinculación moderada

Prueba de hipótesis específica 2

H1. Existe una relación entre el desarrollo organizacional y orientación a resultados de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

Ho. No existe una relación entre el desarrollo organizacional y orientación a resultados de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021

Tabla 8

Correlación de las variables desarrollo organizacional y continuidad laboral

		D2. Orientación a resultados
Rho de Spearman	V1. Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación
		,322**
		Sig. (bilateral)
		.004
		N
		80

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 8 se mostraron los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis general planteada. Se observó que $p_valor = 0.004 < 0.01$, no se consideró la hipótesis nula, es decir, hay una vinculación directa entre las variables DO y orientación a resultados. Asimismo, el coeficiente $\rho = 0.322^{**}$, esto generó que la vinculación sea positiva débil.

Prueba de hipótesis específica 3

H1. Existe una relación entre el desarrollo organizacional y la adaptación a cambios de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

Ho. No existe una relación entre el desarrollo organizacional y la adaptación a cambios de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021

Tabla 9

Correlación de las variables desarrollo organizacional y compromiso normativo

		D3. Adaptación a cambios	
Rho de Spearman	V1. Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	,565**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 9 se mostraron los resultados de Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis general planteada. Se observó que $p_valor = 0.000 < 0.01$, se rechazó la hipótesis nula, es decir, hay una vinculación directa entre las variables DO y la adaptación a cambios. Asimismo, el coeficiente rho $\rho = 0.565^{**}$, esto demostró que la vinculación es positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general se investigó la relación entre el Desarrollo Organizacional y Compromiso Laboral de los colaboradores de la UGEL Ventanilla 2021. Para lograr el objetivo de la investigación se aplicó en los trabajadores un cuestionario graduado en la escala de Likert para el desarrollo organizacional que fue elaborado en base a la teoría de Torres (2014), el desarrollo organizacional no es precisamente un proceso para poder resolver un problema, por el contrario, es poder transformar la cultura de la organización, basándose en el aprendizaje; permitiendo que la organización pueda habituarse mejor en los constantes y diversos cambios que exigen los mercados, tecnologías y retos, incorporando sus necesidades y exigencias. Asimismo, para compromiso organizacional en la teoría de Simón (2015), el compromiso laboral en una organización que abarca diferentes grados o razones que cada persona puede desarrollar dentro de la misma. Es por ello que puede analizar tres primordiales compromisos, tales como el afectivo, el de continuidad laboral y el normativo. Aquí se acota las investigaciones de Días y Silva (2016), donde mencionaron que los resultados del compromiso organizacional fueron: deficiente con 25%, regular con 55% y eficiente con 20%. Añadieron que la formación organizacional impacta directamente a la percepción de los empleados afectando a la formación psicológica con respecto a la empresa

En relación al objetivo general, se determinó que existe vinculación positiva moderada entre las dos variables es 0,540, lo que demuestra la investigación entre el desarrollo organizacional y el CL de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. Por lo tanto, la hipótesis general de la investigación fue aceptada, y se rechazó la hipótesis nula; este resultado es similar con el estudio de Ahmed, et al. (2020), siendo los resultados descriptivos: en cuanto al compromiso organizacional; fueron en nivel bajo con el 23%, regular con 43% y el bueno con el 34%. Concluyó: Existe un impacto directo entre el entorno del trabajo, el empoderamiento de los empleados, la capacitación y el desarrollo en el comportamiento organizacional entre los empleados que laboral en las escuelas en Karachi, Pakistan.

Los resultados de este estudio fueron un valor añadido en las políticas de educación superior. Asimismo, es semejante al estudio de Pajuelo (2018), siendo los descriptivos: el compromiso organizacional alcanzó el nivel adecuado con el 50%, el muy adecuado con el 30%, y el inadecuado con el 20%. Logró concluir: existe una correlación alta entre las habilidades gerenciales y desarrollo

organizacional, siendo de 0,777 con $p_{valor}=0,000$ de acuerdo con Rho de Spearman. El aporte de la investigación fue excelente en los resultados y valioso en el aporte de la variable de desarrollo organizacional.

También, se llegó a un acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación que infiere que se cumplieron en sus teorías de los autores: Pinto (2012), Maldonado (2017), y Segredo (2016), quienes mencionaron que el desarrollo organizacional es un instrumento que permite adaptarse a la organización logrando resultados óptimos y una eficiente organización. Asimismo, se cumplieron las teorías de los autores García (2018) y Aguirre (2015), quienes definieron como la pieza fundamental del proceso para lograr innovaciones en la organización, además son los recursos que se utilizan en la entidad y que tienen como fin el logro de los objetivos propuestos.

Por ende, el objetivo específico 1: En la verificación de la hipótesis específica 1 los resultados demostraron que existe una correlación entre las variables es 0,431, lo que demuestra una correlación baja, por ende, se estableció que existe relación entre desarrollo organizacional y la competencia laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. De esta manera, la hipótesis específica 1 de la investigación fue aceptada, y se rechazó la hipótesis nula, siendo similar a Martínez et al. (2018), mientras que, los resultados descriptivos manifestaron: el compromiso organizacional tiene un impacto positivo y significativo en los niveles de orientación al aprendizaje en la organización.

Además, la orientación al aprendizaje influyó de manera positiva y significativa en las PYMES innovación en Aguascalientes. De forma que es similar por la variable compromiso organizacional, que guarda cierta similitud con la variable compromiso laboral. Por tanto, se asemeja al estudio de De La Puente (2017), en la parte descriptiva, determine que el 53% de los colaboradores se encuentran en el nivel medio de compromiso laboral, el 40% en nivel alto, y solo el 7% en bajo en la municipalidad Provincial de Trujillo. Concluyó: los colaboradores se encuentran en el nivel medio de compromiso laboral en la municipalidad Provincial de Trujillo. Es similar por la variable compromiso laboral.

En ese sentido, se cumplen las teorías de Meyer, et al. (2012), sostuvieron que el compromiso organizacional se ha estudiado extensamente. La investigación local como valores y prácticas culturales, se suma a la investigación general que influye fuertemente en esta variable, y la investigación empírica aún es limitada en

las economías emergentes. Asimismo, el personal comprometido hace un mayor esfuerzo para lograr los objetivos de la empresa y tener relaciones más positivas dentro de la organización.

En ese mismo orden, se cumplió la teoría de Malluk (2017), basado en la percepción del apoyo organizacional, favorece la asociación entre el compromiso laboral de los trabajadores y su desempeño objetivo de la tarea. También, se cumplió la teoría de Onuoha y Idemudia (2018), donde sus resultados mostraron una influencia conjunta significativa de la edad, educación, el puesto de trabajo, la tenencia organizacional y el compromiso organizacional. Es por ello que, el compromiso de los trabajadores con su organización es un elemento prioritario de la gestión de recursos humanos, por lo que resulta importante identificar los componentes del compromiso organizacional a fin de analizarlos con su relación en el interior de la organización.

Con respecto al objetivo específico 2, se logró manifestar que hubo una correlación entre las variables resultando 0,322, lo que demostró una correlación baja, por ende, se estableció que, existe relación entre desarrollo organizacional y la orientación a resultados de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. De esta manera, la hipótesis específica 2 de la investigación fue aceptada, y se rechazó la hipótesis nula. Este resultado es similar al estudio Rojas (2017), concluyó: se encontró un impacto vigoroso de la cultura organizacional en el compromiso organizacional de la empresa Inversiones Favel EIRL. Es decir, que perciben que no hay ofertas laborales atractivas para dejar sus puestos actuales, pues consideran que no les conviene cambiar de empleo.

La investigación es importante por la variable compromiso organizacional que tiene cierta similitud con el compromiso laboral. También es semejante al estudio de Rojas (2017), determine que el compromiso organizacional alcanzó el nivel deficiente con el 20%, el nivel regular con el 52% y el bajo con el 28%. Concluyó: encontró un impacto fuerte de la cultura organizacional en el compromiso organizacional de las instituciones. Es decir, que perciben que no hay ofertas laborales atractivas para dejar sus puestos actuales, considerando que la variable compromiso organizacional tiene cierta similitud con el compromiso laboral, no les conviene cambiar de empleo.

Además, se concluyó a nivel correlacional, de acuerdo a $\rho=0,765$, entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional. Similar al estudio de López

(2018), los resultados descriptivos del 23% indicaron bajo, el 48% señalaron medio, y el 29% alto. Por otro lado, la parte inferencial señaló que la inseguridad laboral incide negativamente en el desempeño laboral, esto a la vez es mediado parcialmente por el compromiso organizacional percibido. A su vez, se minimizó la parte negativa de la inseguridad laboral utilizando una estrategia de reducción del personal.

También, se cumplieron la teoría de Torres (2014); Lorenzatti, et al., (2018); y de Lirio, et al., (2018), quienes consideraron el lado humano de la organización, considerando el clima organizacional, las relaciones interpersonales, las actitudes y valores, en especial a las personas sobre las técnicas, objetivos o estructura en la organización. Asimismo, mencionó que el desarrollo organizacional es un instrumento que permite adaptarse a la organización logrando resultados óptimos y una eficiente organización. Plantea dificultades en la comunicación, desafíos entre los equipos, identificación laboral, la motivación de los colaboradores y sobre todo la mejora institucional de la organización.

Con respecto al objetivo específico 3, se demostraron vinculación entre las variables, resultando 0,565, lo que demostró una vinculación moderada, por ende, se estableció que existe una relación entre desarrollo organizacional y la adaptación al cambio de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. Por ende, se aceptó la hipótesis planteada. Semejante a la investigación de Osborne y Hammoud (2017), los resultados descriptivos fueron que la estrategia organizacional alcanzó el nivel bajo con el 45%, el medio con el 40%, y el alto con 15%. Cabe añadir que, el reconocimiento y el empoderamiento incidieron directamente en el compromiso laboral de los empleados, logrando concluir que las estrategias en organizaciones que algunos líderes empresariales utilizan para involucrar a los empleados son las recompensas, en suma, a ello, el reconocimiento y el empoderamiento inciden directamente en el compromiso laboral de los empleados. Asimismo, es similar al estudio de Vera (2017), donde los resultados descriptivos del Desarrollo organizacional fueron: el 56% nivel medio, el 30% nivel alto, y el 14% bajo. Concluyó: existe una correlación alta entre ambas variables siendo Rho de Spearman 0,907 con el Pvalor= 0,000.

Por añadidura, existe una alta influencia de las habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional del Instituto Nacional de Salud del Niño. Se resaltó que

la investigación es muy importante para enriquecer la parte teórica de la investigación.

En ese contexto, se cumplieron las teorías de Flores & Gómez (2014) y Montoya (2014), quienes concibieron: el compromiso laboral en una organización abarca diferentes grados o razones que cada persona puede desarrollar dentro de la misma. Es por ello que puede analizar tres primordiales compromisos, tales como: el afectivo, el de continuidad laboral, y el normativo.

Mediante las principales limitaciones opuestas para la realización del trabajo, se tuvo una serie de dificultades como las horas virtuales de las clases, la realización del trabajo en forma paralela, y la aplicación de los instrumentos por vía Google Forms. También, se restringió el uso de las bibliotecas presenciales y el uso de los materiales.

Los aportes del estudio fueron la adaptación de los instrumentos que contribuirá de una manera eficiente a otros estudios que se pretenden realizar otros investigadores. Por ende, la investigación es sobre saliente, porque servirá para mejorar el desarrollo organizacional dotándoles informaciones teóricas actualizadas con el propósito de velar por mejorar el compromiso laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa de Ventanilla La tesis es muy importante para los trabajadores de los organismos educativos para que se prepare de una forma más eficiente el desarrollo organizacional, sobre todo en la adaptación al cambio.

Además, los criterios de la investigación se pueden ampliar en otros contextos de trabajadores con el propósito de dotar el compromiso laboral en materia de la investigación.

Las conclusiones del estudio son fuente de iniciación para ejecutar las futuras investigaciones sobre la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral. Por ende, podrán llevarse a cabo otras investigaciones con poblaciones similares en otras Unidades de Gestión Educativa de la República para realizar en tela de juicio la generalización de las conclusiones de la investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general e hipótesis, se determinó que existe correlación positiva moderada entre el desarrollo organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021 (Rho 0,540 y sig.=0,000).
2. En relación al objetivo específico e hipótesis 1, concluye que existe una baja correlación entre desarrollo organizacional en su dimensión competencia laboral y compromiso laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla 2021 (Rho 0,431 y Sig.= 0,000).
3. En relación al objetivo específico e hipótesis 2, concluye que existe una correlación baja entre desarrollo organizacional en su dimensión orientación a resultados y compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021 (Rho 0,322 y Sig.=0,000).
4. En relación al objetivo específico e hipótesis 3, concluye que existe una correlación moderada entre desarrollo organizacional en su dimensión adaptación a cambios y el compromiso laboral de los trabajadores en la UGEL Ventanilla 2021 (Rho 0,565 y Sig.= 0,000).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la UGEL de Ventanilla realizar un plan de acción donde se programe talleres de capacitación sobre el tema de desarrollo organizacional con el propósito de mejorar el compromiso laboral de los trabajadores.
2. Se encomienda a las autoridades educativas de la UGEL de Ventanilla organizar acciones que se deben tener en cuenta en la programación de los talleres para fortalecer y promover la competencia laboral de los trabajadores en las instituciones participantes.
3. Se recomienda a los trabajadores de la UGEL de Ventanilla poner en práctica en sus actividades laborales la orientación a resultados a fin de aplicarse de manera dinámica y práctica el desarrollo de la organización donde laboran.
4. Se recomienda programar un taller de sensibilización para dar a conocer el plan de acción a los trabajadores sobre el desarrollo organizacional en especial el compromiso laboral a fin impulsar de manera apropiada las adaptaciones a los cambios que generan por desarrollo organizacional mediante el compromiso laboral en la organizacional.

REFERENCIAS

Ahmed, N., Muhammad, A. & Riaz, M. (2020). *Relationship of working environment, employee empowerment, training & development and organizational commitment*

<https://n9.cl/0496u>

Andrew, A. (2017). Employees' Commitment and Its Impact on Organizational Performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting* 5(2): 1-13, 2017; Article no. AJEBA.38396 ISSN: 2456-639:

<https://n9.cl/cuc1f>

Arias, J. L. & Covinos, M. (2020). *Diseño y metodología de la investigación. Enfoques consulting.*

<https://n9.cl/vbqz4>

Ávila, M., Nieto, E., & López, G. (2016). La Importancia del Compromiso Organizacional en el Siglo XXI.:

<https://n9.cl/91rgu>

Cáceres, G. M. G., Magally, E. M., & Elías Ávil, A. E. (2017). *Estímulos Organizacionales y el compromiso laboral del Policlínico Manuel Manrique Nevado, Essalud, Lambayeque 2017. REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA, 4(2), 64 - 83.*

<https://doi.org/10.24265/iggp.2017.v4n2.05>

Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: San Marcos

Cavalcante, J., Okazaki, D. y Dos-Santos, M. (2018). Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrincheiramento organizacional *CONTEXTUS – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*. Vol. 16 – Nº 3 – set./dez..

<http://periodicos.ufc.br/contextus/article/view/39503/pdf>

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del Éxito en las Organizaciones* (3ª. ed). México, D.F.: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A. de c.v.

- Creswell, J. (2014). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Fourth Edition*. California: SAGE Publications
- Daud, N., Yaakob & Ghazali, S. (2015). Quality of work life and organizational commitment empirical investigation among academic in public institution of higher learning. *Revista I J A B E R*, Vol. 13, No. 7 (2015): 6129-6146.
<https://n9.cl/5iy75>
- De la Puente, L. A. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo: [Universidad César Vallejo]
- Dias, A. & Silva, R. (2016). *Organizational Training and Organizational Commitment: A Literature Review and Conceptual Development*. *IJISSET - International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, Vol. 3 Issue 1.
<https://n9.cl/pqs70>
- Farid, H., Izadi, Z., Arif, I. & Alipour, F. (2014). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *Revista The Social Science Journal* 52 (2015) 54–61
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- Flores, J., & Gómez, I. (2018). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú*.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001
- Guzmán, G. C., Velasco, M. V., Dávila, A. A., & Carrillo, A. A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60), 6.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M.P. (2017). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Mc Graw Hill

- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Hewitt, A. N. (2017). *Tendencias globales del compromiso 2017*.
<https://n9.cl/un0mo>
- Kruse, K. (2018). *How do you measure love (or employee engagement)? Forbes review*.
<https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you>
- Lima, M. (2016). Compromiso organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5969/1/PI-2016-09-Lima%20Bandeira-Compromiso%20organizacional.pdf>
- Lírio, A., Severo, E. y Ferro, J. (2018). A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. *Revista Gestão e Planejamento*, Salvador, v. 19, p. 34-54, jan./dez. 2018 DOI: 10.21714/2178-8030gep.v19.4687.
<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/4687/3379>
- Lorenzatti, L., Fontana, E. y Roberto, S. (2018). Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento com a Carreira de Diretores de Escolas Públicas. *Revista RECADM*. 2018003 ISSN: 1677-7387.
<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2385/982>
- Lovato, S. (2018). *El marketing como herramienta administrativa para el desarrollo microempresarial del sector comercio en la provincia de Santa Elena – Ecuador*. [Tesis de doctorado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Maldonado, J. (2017). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*.
https://issuu.com/joseangelmaldonado8/docs/comportamiento__desarrollo_y_cambio

- Malluk, A. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal *Revista Anagramas*, (33), 215.
- <https://doi.org/10.22395/anqr.v17n33a10>
- Martinez, S. (2019). El Compromiso Organizacional. SUPERHHEROES: <https://superrheroes.sesametime.com/el-compromiso-organizacional/>
- Mehech, C., Cordero, A. y Gómez, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139537>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. doi: 10.1016 / 1053-4822 (91) 90011-z
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Miguel, J. (2018). *Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos, 2018*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo].
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México D.F. Pearson: <https://cucionline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de un Contact Center. [tesis de licenciatura].
- <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581494>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J.J. & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación. Cualitativa – Cuantitativa y redacción de la tesis*. (5ª. ed.) Ediciones de la U.
- Ojeda, M., Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en

docentes universitarios. *Revista Sistemas, Cibernética e Informática*, 13(1), 66-71.

[http://www.iiisci.org/journal/CV\\$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf](http://www.iiisci.org/journal/CV$/risci/pdfs/XA510QF15.pdf)

Omugo, O., Onuoha, B. & Akhigbe, J. (2016). Quality of work life and organizational commitment in public sector organizations in Rivers State. *Revista Novelty Journals* Vol. 3, Issue 3, pp: (35-44): ISSN 2394-9694.

Onuoha, C. & Idemudia, E. (2018). *Influence of Perceived Glass Ceiling and Personal Attributes on Female Employees' Organizational Commitment*. *Géneros: Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 7(1), 1556–1578. <https://doi.org/10.4471/generos.2018.3052>

Osborne, S. y Hammoud, M. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology* 2017, Volume 16, Issue 1, Pages 50–67. Recuperado: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1239&context=ijamt>

Parra, E. (2018). *Las fases del proyecto de investigación*. Grupo de investigación en innovación y gerencia social.

Pinto, E. (2012). *Capacitación y desarrollo organización*. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8984/Capacitacion_TongEncinas_Edna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>

Ríos, M., Pérez, L., Sánchez, M. y Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior de México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16 (2), 90-103.: <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331251654007.pdf>

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: AddisonWesley.

- Rodríguez, H. (2014). Satisfacción Laboral y su relación con compromiso organizacional y empoderamiento. [Tesis de Licenciatura]. <http://bibhumartes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/TEGHD5882R632014.pdf>
- Rojas, E. D. (2017). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de la empresa Inversiones Favel EIRL*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Segredo, A. M. (2016). *Desarrollo organizacional*. Una mirada desde el ámbito académico. ScienceDirect.
- Segredo, F.; García, C., León, M. y Perdomo, L. (2017). *Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional*. Una aproximación conceptual. ScienceDirect.
- Sheela, V. (2020). *Impact of remote work on work commitment*. European Journal of Molecular & Clinical Medicine ISSN 2515-8260 Volume 07, Issue 08, 2020: <https://n9.cl/cj39t>
- Simón, C. (17 de Setiembre de 2015). *El compromiso con la organización*. Gestión.
- Tanjung, P. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational. international Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6(12), 15-27. <https://pdfs.semanticscholar.org/bb50/91f61cbd4a024add34d032b4bb0951015de2.pdf>
- Torres. Z. (2014). *Teoría general de la administración*. México: Grupo Editorial Patria. <https://n9.cl/ibyg0>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima-Perú: San Marcos.
- Vera, M. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño*, Lima 2016. [tesis de maestría. Universidad César Vallejo].

- Wolowska, A. (2019). Determinants of Organizational commitment. *Revista Human Resources Management & Ergonomics*, 3(1), 129-146.:
https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2014/2014_1_10.pdf
- Zamora, M. G. (2018). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. *Almenara: revista extremeña de ciencias sociales*, (10), 87-109.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6415690>
- Zanardi, E., Pilatti, L., Bilynkievycz, C., Godoi, H. y Del Castanhel, P. (2015) Correlaciones entre la calidad de la vida laboral y compromiso organizacional: estudio en una unidad de ropa al por menor en joinville / sc. *Revista Produção Online*, volumen 15, n. 2, p.573-600, abr./jun. 2015.
<https://pdfs.semanticscholar.org/32c0/ba5d20c7dabd039f6f675319534e0b62d44b.pdf>
- Zayas, P., & Báez, R. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 56-72.

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Desarrollo Organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1 Desarrollo organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021 ?	Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021	Existe relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.	Competencia laboral	Relaciones interpersonales	1,2,3	Nunca (1)	
				Gestión del conocimiento Recursos tecnológicos			
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Orientación a resultados	Objetivos organizacionales Metas organizacionales Estrategias	7,8,9	A veces (3)	
¿Cuál es la relación entre desarrollo organizacional en su dimensión competencia laboral y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021?	Determinar la relación entre desarrollo organizacional en su dimensión competencia laboral y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.	Existe relación entre desarrollo organizacional en su dimensión competencia laboral y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.	Adaptación al cambio	Agentes del cambio		Casi siempre (4)	
				Responsabilidad organizacional Capacidad de adaptación			
¿Cuál es la relación entre desarrollo organizacional en su dimensión	Determinar la relación entre desarrollo	Existe relación entre desarrollo organizacional en su dimensión orientación a resultados y el compromiso laboral en los	Variable 2: Compromiso laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos

orientación a resultados y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021?	organizacional en su dimensión orientación a resultados y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.	trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.	Compromiso afectivo	Crecimiento profesional Oportunidades laborales Entorno laboral	1,2,3	Nunca (1)
¿Cuál es la relación entre desarrollo organizacional en su dimensión adaptación al cambio y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021?	Determinar la relación entre desarrollo organizacional en su dimensión adaptación al cambio y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.	Existe relación entre desarrollo organizacional en su dimensión adaptación a cambios y el compromiso laboral en los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.	Continuidad laboral	Costos financieros Desempeño laboral Reconocimiento	4,5,6	Casi nunca (2)
			Compromiso normativo	Identidad laboral Estabilidad Fidelidad	7,8,9	A veces (3)
						Casi siempre (4)
						Siempre (5)

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Nivel: Descriptivo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Nivel correlacional Método: Hipotético-Deductivo	Población: 80 trabajadores de la UGEL Ventanilla Tipo de muestreo: No hubo muestreo Tamaño de muestra: 80 trabajadores (Muestra Censal)	Cuestionario sobre la Variable Independiente: Desarrollo organizacional y Compromiso laboral Técnicas: La encuesta para ambos instrumentos.	Descriptiva: Tablas y figuras, para medir el nivel de las variables de investigación y dimensiones. Inferencial: Por el estadístico de Rho Spearman para medir nivel de correlación de las variables de estudio.

Anexo 2:

Operacionalización de la variable 1: Desarrollo Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Competencia laboral	Relaciones interpersonales	1,2,3	Nunca (1)	
	Gestión del conocimiento		Casi nunca (2)	
Recursos tecnológicos	A veces (3)			
Orientación a resultados	Objetivos organizacionales	4,5,6	Casi siempre (4)	
	Metas organizacionales		Siempre (5)	
	Estrategias			
	Agentes del cambio			
Responsabilidad organizacional				
Capacidad de adaptación				
Adaptación al cambio		7,8,9		

Operacionalización de la variable 2: Compromiso Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Crecimiento profesional Oportunidades laborales Entorno laboral	1,2,3		
Continuidad laboral	Costos financieros Desempeño laboral Reconocimiento Identidad laboral Estabilidad Fidelidad	4,5,6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
Compromiso normativo		7,8,9		

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Estimados trabajadores de la UGEL Ventanilla. A continuación, se les presenta un cuestionario sobre el desarrollo organizacional. Por favor conteste de acuerdo con su experiencia y nos ayudará a medir el nivel de desarrollo organizacional. Recuerde: No hay respuesta buena ni mala. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas. Por tanto, se le pide total sinceridad al momento de calificar el ítem, tomando en cuenta las siguientes escalas:

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

ITEMS		OPCIONES				
		N	CN	AV	CS	S
N°	Dimensión 1: Competencia laboral	1	2	3	4	5
1	Evidencia habilidades de comunicación con sus compañeros de trabajo					
2	La buena gestión del conocimiento proporciona valor agregado a la entidad.					
3	Manifiesta habilidades que promueven el desarrollo tecnológico (Sistemas existentes en la entidad).					
Dimensión 2: Orientación a resultados						
4	Los objetivos organizacionales cumplidos aumentan la satisfacción laboral.					
5	Lograr el alcance de una meta incentiva a una mejor productividad					
6	La innovación de estrategias permite lograr resultados óptimos para la entidad.					
Dimensión 3: Adaptación al cambio						
7	Las decisiones tomadas en la entidad son centralizadas					
8	Se compromete con las actividades realizadas para el bien común de la entidad.					
9	Responde constructivamente a los cambios realizados en la entidad.					

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO LABORAL

Instrucciones:

Estimados trabajadores de la UGEL Ventanilla. A continuación, se les presenta un cuestionario sobre el compromiso laboral. Por favor conteste de acuerdo con su experiencia y nos ayudará a medir el nivel de compromiso organizacional. Recuerde: No hay respuesta buena ni mala. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas. Se le pide total sinceridad al momento de calificar el ítem, tomando en cuenta las siguientes escalas:

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

ITEMS		OPCIONES				
N°	Dimensión 1: Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
1	La autorrealización del trabajador aporta en su desarrollo profesional en la entidad.					
2	Se manifiesta la oportunidad de concretar a futuro sus aspiraciones profesionales en la entidad.					
3	Contribuye la actitud de sus compañeros de trabajo en la ejecución de sus actividades.					
Dimensión 2: Continuidad laboral						
4	La remuneración influye en el compromiso que evidencia en las actividades realizadas.					
5	El rendimiento que desempeña en la entidad contribuye en beneficio de la entidad					
6	Participa activamente en la toma de decisiones del área en la cual labora					
Dimensión 3: Compromiso normativo						
7	Conoce y recuerda la visión-misión de la entidad en la cual labora					
8	Contribuye la estabilidad laboral con el logro de los objetivos de la entidad.					
9	Manifiesta compromiso y fidelidad a la entidad en la cual labora.					

Anexo 3: Prueba piloto

VARIABLE INDEPENDIENTE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	9

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	9

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
D1	21,94	62,408	,649	,844
D2	22,67	59,176	,741	,834
D3	22,83	61,559	,637	,844
D4	21,06	70,761	,243	,876
D5	22,17	60,500	,531	,857
D6	22,39	64,722	,438	,863
D7	23,44	62,732	,834	,834
D8	22,83	60,500	,546	,854
D9	23,33	56,706	,843	,823

VARIABLE DEPENDIENTE COMPROMISO LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	9

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
C1	17,17	97,441	,880	,958
C2	17,28	97,271	,913	,956
C3	17,22	103,477	,924	,956
C4	17,44	112,144	,609	,968
C5	16,94	99,938	,962	,953
C6	16,83	106,618	,772	,962
C7	16,61	107,075	,691	,966
C8	16,89	99,752	,930	,955
C9	16,94	95,938	,945	,954

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Competencia laboral							
	Evidencia habilidades de comunicación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	✓	
	La buena gestión del conocimiento proporciona valor agregado a la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Manifiesta habilidades que promueven el desarrollo tecnológico (Sistemas existentes en la entidad).	✓		✓		✓	✓	
	DIMENSIÓN 2. Orientación a resultados							
	Los objetivos organizacionales cumplidos aumentan la satisfacción laboral.	✓		✓		✓	✓	
	Lograr el alcance de una meta incentiva a una mejor productividad	✓		✓		✓	✓	
	La innovación de estrategias permite lograr resultados óptimos para la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	DIMENSIÓN 3. Adaptación al cambio							
	Las decisiones tomadas en la entidad son centralizadas	✓		✓		✓	✓	
	Se compromete con las actividades realizadas para el bien común de la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Responde constructivamente a los cambios realizados en la entidad	✓		✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Francis Esmeralda Ibarguen Cueva DNI: 0963786 Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la educación - metodología de la investigación científica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

de octubre del 2021



Francis Ibarguen Cueva
 Dra. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Compromiso afectivo							
	La autorrealización del trabajador aporta en su desarrollo profesional en la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Se manifiesta la oportunidad de concretar a futuro sus aspiraciones profesionales en la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Contribuye la actitud de sus compañeros de trabajo en la ejecución de sus actividades.	✓		✓		✓	✓	
	Dimensión 2: Continuidad laboral							
	La remuneración influye en el compromiso que evidencia en las actividades realizadas.	✓		✓		✓	✓	
	El rendimiento que desempeña en la entidad contribuye en beneficio de la entidad	✓		✓		✓	✓	
	Participa activamente en la toma de decisiones del área en la cual labora	✓		✓		✓	✓	
	Dimensión 3: Compromiso normativo							
	Conoce y recuerda la visión-misión de la entidad en la cual labora	✓		✓		✓	✓	
	Contribuye la estabilidad laboral con el logro de los objetivos de la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Manifiesta compromiso y fidelidad a la entidad en la cual labora.	✓		✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Francis Esmeralda Ibarguen Cueva DNI: 09637865

Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la educación - metodología de la investigación científica

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

5 de octubre del 2021



Francis Esmeralda Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Competencia laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
	Evidencia habilidades de comunicación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	✓	
	La buena gestión del conocimiento proporciona valor agregado a la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Manifiesta habilidades que promueven el desarrollo tecnológico (Sistemas existentes en la entidad).	✓		✓		✓	✓	
	DIMENSIÓN 2. Orientación a resultados	Si	No	Si	No	Si	No	
	Los objetivos organizacionales cumplidos aumentan la satisfacción laboral.	✓		✓		✓	✓	
	Lograr el alcance de una meta incentiva a una mejor productividad	✓		✓		✓	✓	
	La innovación de estrategias permite lograr resultados óptimos para la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	DIMENSIÓN 3. Adaptación al cambio	Si	No	Si	No	Si	No	
	Las decisiones tomadas en la entidad son centralizadas	✓		✓		✓	✓	
	Se compromete con las actividades realizadas para el bien común de la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Responde constructivamente a los cambios realizados en la entidad	✓		✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Alejandro Menacho Rivera DNI: 32403439 Especialidad del validador: Dr. científica

5 de octubre del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Compromiso afectivo							
	La autorrealización del trabajador aporta en su desarrollo profesional en la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Se manifiesta la oportunidad de concretar a futuro sus aspiraciones profesionales en la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Contribuye la actitud de sus compañeros de trabajo en la ejecución de sus actividades.	✓		✓		✓	✓	
	Dimensión 2: Continuidad laboral							
	La remuneración influye en el compromiso que evidencia en las actividades realizadas.	✓		✓		✓	✓	
	El rendimiento que desempeña en la entidad contribuye en beneficio de la entidad	✓		✓		✓	✓	
	Participa activamente en la toma de decisiones del área en la cual labora	✓		✓		✓	✓	
	Dimensión 3: Compromiso normativo							
	Conoce y recuerda la visión-misión de la entidad en la cual labora	✓		✓		✓	✓	
	Contribuye la estabilidad laboral con el logro de los objetivos de la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Manifiesta compromiso y fidelidad a la entidad en la cual labora.	✓		✓		✓	✓	

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Alejandro Menacho Rivera DNI: 32403439Especialidad del validador: Dra.

5 de

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directoNota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Competencia laboral							
	Evidencia habilidades de comunicación con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	✓	
	La buena gestión del conocimiento proporciona valor agregado a la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Manifiesta habilidades que promueven el desarrollo tecnológico (Sistemas existentes en la entidad).	✓		✓		✓	✓	
	DIMENSIÓN 2. Orientación a resultados							
	Los objetivos organizacionales cumplidos aumentan la satisfacción laboral.	✓		✓		✓	✓	
	Lograr el alcance de una meta incentiva a una mejor productividad	✓		✓		✓	✓	
	La innovación de estrategias permite lograr resultados óptimos para la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	DIMENSIÓN 3. Adaptación al cambio							
	Las decisiones tomadas en la entidad son centralizadas	✓		✓		✓	✓	
	Se compromete con las actividades realizadas para el bien común de la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Responde constructivamente a los cambios realizados en la entidad	✓		✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]
 Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. Dr./
 Mg: DNI: Especialidad del validador: Dr. Felipe Ostos De la Cruz

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
 DNI/CE: 06678222

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Compromiso afectivo							
	La autorrealización del trabajador aporta en su desarrollo profesional en la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Se manifiesta la oportunidad de concretar a futuro sus aspiraciones profesionales en la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Contribuye la actitud de sus compañeros de trabajo en la ejecución de sus actividades.	✓		✓		✓	✓	
	Dimensión 2: Continuidad laboral							
	La remuneración influye en el compromiso que evidencia en las actividades realizadas.	✓		✓		✓	✓	
	El rendimiento que desempeña en la entidad contribuye en beneficio de la entidad	✓		✓		✓	✓	
	Participa activamente en la toma de decisiones del área en la cual labora	✓		✓		✓	✓	
	Dimensión 3: Compromiso normativo							
	Conoce y recuerda la visión-misión de la entidad en la cual labora	✓		✓		✓	✓	
	Contribuye la estabilidad laboral con el logro de los objetivos de la entidad.	✓		✓		✓	✓	
	Manifiesta compromiso y fidelidad a la entidad en la cual labora.	✓		✓		✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. Dr./

Mg: DNI:

Especialidad del validador: Dr. Felipe Ostos De la Cruz

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

5 de octubre


 FEELPE OSTOS DE LA CRUZ
 DNI/CE: 06678222

TRILCE x Actividad Turnitin x +

uvcv.edu.pe/mod/turnitintooltwo/view.php?id=2203498

Mis entregas

Sección 1

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega máxima	Fecha de publicación	Correcciones disponibles
Actividad Turnitin - Sección 1	13 dic 2021 - 00:00	24 dic 2021 - 23:59	24 dic 2021 - 23:59	100

Resumen:
Apreciados maestrías, solo deben pasar por turnitin: La carátula, Introducción, marco teórico, metodología, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

Actualizar entregas

	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación
Ver recibo digital	JANETH AGURTO VELASQUEZ TESIS TURNITIN	1733893550	23/12/2021 14:52	15%	-- Entregar Trabajo

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows

22°C Soleado ESP 2:55 p. m. 23/12/2021

Mis entregas

Sección 1

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega máxima	Fecha de publicación	Correcciones disponibles
Actividad Turnitin - Sección 1	13 dic 2021 - 00:00	21 dic 2021 - 23:59	21 dic 2021 - 23:59	100

Resumen:
Apreciados maestrías, solo deben pasar por turnitin: La carátula, Introducción, marco teórico, metodología, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

Actualizar entregas

	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación
Ver recibo digital	JANETH ROCIO AGURTO VELASQUEZ	1733893550	21/12/2021 17:42	14%	-- Entregar Trabajo

Activar Windows