



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL  
CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS DE DESEMPEÑO EN UNA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA  
DE LIMA – 2020**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN  
ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**GUSTAVO ADOLFO CESPEDES MARTÍNEZ**

**DOCENTE ASESOR:**

Dr José Jorge Campos Martínez

Código ORCID N° 0000-0003-4338-8941

**ICA – PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

Dedicado a mis hijas, que son mi motivación constante para seguir logrando mis mayores anhelos.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia por, por su comprensión y estímulo constante, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

## RESUMEN

El investigador presenta como **Objetivo** Determinar el nivel de influencia entre el desarrollo organizacional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

**Metodología:** Metodológicamente es con análisis cuantitativo, diseño no experimental y alcance relacional, donde participaron como muestra 68 colaboradores de una UGEL en Lima. El instrumento fu el cuestionario y el estadístico Rho de Spearman.

**Resultados:** Se encontró que el Desarrollo organizacional (DO) es bueno (37%), el nivel de organización en el trabajo es regular (26%), las metas y estrategias fueron deficientes (38%) y la competencia profesional fue excelente (37%). El nivel de cumplimiento de compromisos de desempeño fue alto (40%), hubo un alto nivel de cumplimiento de condiciones para el inicio del año escolar (37%), la gestión educativa fue de nivel alto (38%) y el nivel de logro por resultados fue bajo (35%).

**Conclusión:** Se ha comprobado que existe una relación directa y alta entre las variables de estudio (DO y CCD) en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020 ( $p=0.03$ ;  $\rho=0.804$ ) y con una influencia de 70.4%, indicado que a un buen desarrollo organizacional (26.5%) le corresponde un alto nivel de cumplimiento.

**Palabras clave:** Desarrollo organizacional, cumplimiento, compromisos de desempeño.

## ABSTRACT

The researcher presents as an **Objective To** determine the level of influence between organizational development and the fulfillment of performance commitments in an Educational Management Unit of Lima – 2020.

**Methodology:** Methodologically, it is based on quantitative analysis, non-experimental design and relational scope, with the participation of 68 collaborators from a UGEL in Lima. The instrument was Spearman's Rho questionnaire and statistic.

**Results:** Organizational development (OD) was found to be good (37%), the level of organization at work is fair (26%), goals and strategies were deficient (38%), and professional competence was excellent (37%). The level of compliance with performance commitments was high (40%), there was a high level of compliance with conditions for the beginning of the school year (37%), educational management was high (38%) and the level of achievement by results was low (35%).

**Conclusion:** It has been proven that there is a direct and high relationship between the study variables (OD and CCD) in an Educational Management Unit of Lima – 2020 ( $p=0.03$ ;  $\rho=0.804$ ) and with an influence of 70.4%, indicating that a good organizational development (26.5%) corresponds to a high level of compliance.

**Key words:** Organizational development, compliance, performance commitments.

## ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN	ii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
2.1 Descripción del problema .....	11
2.2 Pregunta de investigación general.....	12
2.3 Pregunta de investigación específicas .....	12
2.4 Objetivo General .....	12
2.5 Objetivos Específicos.....	12
2.6 Justificación e importancia.....	14
2.7 Alcances y limitaciones.....	14
III. MARCO TEÓRICO .....	15
3.1 Antecedentes .....	15
3.1.1. Internacionales.....	15
3.1.2. Nacionales .....	16
3.2 Bases teóricas.....	18
3.2.1. Bases teóricas relacionadas al desarrollo organizacional.....	18
3.2.2. Cumplimiento de los compromisos de desempeño (CCD).....	20
IV METODOLOGIA .....	23
4.1. Tipo y nivel de la investigación .....	23
4.1.1. Tipo de investigación .....	23
4.1.2. Nivel de investigación .....	23
4.2. Diseño de la investigación .....	23
4.3 Hipótesis general y específicas.....	24
4.3.1. Hipótesis general .....	24

4.3.2. Hipótesis específicas .....	24
4.4. Identificación de las variables.....	24
4.5 Matriz de operacionalización de variables.....	26
4.6 Población - Muestra .....	28
4.6.1. Población .....	28
4.6.2. Muestra.....	28
4.6.3. Criterios de inclusión.....	28
4.6.4. Criterios de exclusión.....	28
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	28
4.7.1. Técnica .....	28
4.7.2. Instrumento.....	28
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos .....	29
V. RESULTADOS .....	30
5.1 Presentación de resultados .....	30
5.2 Interpretación de resultados .....	42
VI. ANÁLISIS RESULTADOS .....	45
6.1 Análisis inferencial .....	45
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	50
7.1 Comparación de resultados .....	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	52
CONCLUSIONES .....	52
RECOMENDACIONES.....	53

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pag
Tabla 1: Nivel de desarrollo organizacional	34
Tabla 2: Nivel de organización del trabajo	35
Tabla 3: Nivel de metas y estrategias de la organización	36
Tabla 4: Nivel de competencia profesional	37
Tabla 5: Nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño	38
Tabla 6: Nivel de cumplimiento de condiciones para el inicio del año escolar	39
Tabla 7: Nivel de gestión educativa	40
Tabla 8: Nivel de logro de resultados prioritarios	41
Tabla 9: Cruce entre el DO y CCD	43
Tabla 10: Cruce entre la OT y CCD	44
Tabla 11: Cruce entre las MEO y CCD	45
Tabla 12: Cruce entre la CP y CCD	46
Tabla 13: Prueba de normalidad	50
Tabla 14: Correlación V1 y V2	51
Tabla 15: Correlación D1 V1 y V2	52
Tabla 16: Correlación D2 V1 y V2	53
Tabla 17: Correlación D3 V1 y V2	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de desarrollo organizacional	34
Figura 2: Nivel de organización del trabajo	35
Figura 3: Nivel de metas y estrategias de la organización	36
Figura 4: Nivel de competencia profesional	37
Figura 5: Nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño	38
Figura 6: Nivel de cumplimiento de condiciones para el inicio del año escolar	39
Figura 7: Nivel de gestión educativa	40
Figura 8: Nivel de logro de resultados prioritarios	41
Figura 9: Cruce entre el DO y CCD	43
Figura 10: Cruce entre la OT y CCD	44
Figura 11: Cruce entre las MEO y CCD	45
Figura 12: Cruce entre la CP y CCD	46

## I. INTRODUCCIÓN

Las tendencias mundiales asociadas a la globalización y la sociedad del conocimiento exigen la transformación de la educación desde el aspecto organizativo, es así que las escuelas en la actualidad asumen un rol protagónico en la transformación de la sociedad, entonces el desarrollo organizacional se convierte en un requisito fundamental para la subsistencia de la sociedad. Es importante señalar que el cumplimiento de desempeño debe cubrir necesidades y expectativas de la sociedad y sobre todo de la comunidad académica.

Este investigación presenta en la introducción la conceptualización e importancia del Desarrollo organizacional y el cumplimiento de desempeño, en el planteamiento del problema la dificultad por lo que atraviesa el sistema del ámbito educativo, planteando los problemas y objetivos a desarrollar (capítulo II), en el capítulo III, se desarrollaron las teorías más importantes sobre las variables señaladas junto con sus antecedentes y marco conceptual con apoyo de libros, artículos científicos y tesis, mientras que en la metodología, se abarca el diseño no experimental, de alcance relacional, las hipótesis que se han comprobado, la definición de las variables, población, muestra, es decir, la cantidad de escolares participantes técnicas de instrumento y de análisis. Además, capítulo V se presentan e interpretan resultados descriptivos, es decir, se resumen los datos más importantes obtenidos mediante la aplicación de las herramientas cuantitativas; en el capítulo VI los hallazgos inferenciales y en el capítulo VII se comparan y contrastan los resultados inferenciales con los hallazgos de los trabajos precedentes, finalmente se presentan las conclusiones que conllevaron a exponer los resultados de las relaciones entre las variables propuestas que darán mayor claridad en este tema y se brindó recomendaciones orientadas a una posible solución.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1 Descripción del problema

El principal problema que atraviesa el sistema educativo en el interior del país es la existencia de una aguda tendencia por cumplir sus responsabilidades, sin embargo, resulta complejo conducir las actividades educativas y lograr el desarrollo organizacional porque se requiere de una planificación previa entre sus integrantes. La situación actual de este siglo que ha tenido que afrontar un evento de pandemia mundial y donde la educación dio un giro rotundo porque se tuvo que implementar las aulas remotas y virtuales en el mundo y donde la mayoría de escuelas no estaban preparadas para esta coyuntura, por lo que hicieron que el problema en el sector educación se agudice a nivel mundial (Mamani, 2020).

Mientras que, en el ámbito peruano, esta situación de afrontamiento no fue diferente, en la que las estructuras tradicionales quedaron atrás para darle pase a nuevas concepciones organizacionales con enfoques inteligentes que se encuentran en constantes construcciones de forma sistémica e innovadora para que los involucrados del sector educativo cumplan con el desarrollo de manera acertada. En ese sentido, el cumplimiento de indicadores organizacionales no fue buenas porque muchas veces los trabajadores no se encuentran motivados, hay desconocimiento de la misión de la organización, existe continua rotación del personal que incrementa el trabajo no equitativo; por lo tanto, los líderes o autoridades educativas deben reunir un perfil de liderazgo que ayuden a sus trabajadores a su desarrollo eficiente en aras de cumplir con su desempeño en beneficio de la institución (Cuevas, 2019).

En el contexto local, la UGEL de Lima es una institución pública dedicada a la educación y aplicación de políticas educativas, su personal trabaja de la mano con los profesores para brindar una atención de calidad y lograr disminuir la alfabetización, sin embargo, se observa que las

dificultades siguen creciendo muchas veces porque parte de su personal no sabe o conoce el organigrama ni como está estructurada la organización y sumado a ello se agudiza el problema porque falta comunicación, motivación que no permite lograr sus objetivos institucionales.

## **2.2 Pregunta de investigación general**

¿En qué medida el desarrollo organizacional influye en el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020?

## **2.3 Pregunta de investigación específicas**

¿En qué medida la organización del trabajo influye en el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020?

¿En qué medidas las metas influyen en las estrategias de la organización y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020?

¿En qué medida la competencia profesional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020?

## **2.4 Objetivo General**

Determinar el nivel de influencia entre el desarrollo organizacional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

## **2.5 Objetivos Específicos**

Determinar el nivel de influencia entre la organización del trabajo y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

Determinar el nivel de influencia significativa entre las metas y estrategias de la organización y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

Determinar el nivel de influencia entre competencia profesional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

## **2.6 Justificación e importancia**

Justificación teórica. - existe la necesidad de conceptualizar y sintetizar los conocimientos sobre Desarrollo organizacional para determinar su relación con el desempeño laboral en beneficio de la institución puesto que servirán al equipo directivo para que apliquen acciones de reconocimiento, incentivo y apoyo que permitan lograr el desarrollo organizacional.

Justificación práctica, las recomendaciones de esta investigación podrán ser utilizadas para fortalecer las capacidades y mejorar la practica en el incremento del logro de la comunidad académica.

Justificación metodológica, se empleó como técnica la encuesta mediante instrumentos ya validados permitieron descubrir la relación entre ambas variables y mediante el método hipotético deductivo se lograron deducciones finales.

La importancia de este estudio consiste en que posibilita conocer los niveles del desarrollo organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en el contexto educativo que servirá de base para lograr los objetivos institucionales de forma eficaz para el desarrollo, identificación y compromiso de los involucrados.

## **2.7 Alcances y limitaciones**

- Alcance territorial, este estudio fue en una Unidad de Gestión Educativa en Ica
- Alcance temporal, el presente estudio se desarrolló desde enero a setiembre 2020.

### **Limitaciones**

Falta de información sobre la problemática local y regional en relación al desarrollo organizacional y el desempeño laboral, como la falta de estudios que busquen el grado de relación entre variables de estudios en una Unidad de Gestión Educativa en Ica.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 Antecedentes

##### 3.1.1. Internacionales

Gonzales (2020) quien analizó la influencia del clima organizacional sobre el desempeño docente del Liceo Técnico Femenino Concepción de la Región de Bio - Bio, Chile, 2020. Asimismo, el presente estudio fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel causal con un diseño no experimental y transaccional; en el cual participaron 35 docentes. De acuerdo a los porcentajes obtenidos en la categoría muy en desacuerdo 37,8% manifestando que el clima organizacional, no consideran adecuado mejoramiento efectivo en las acciones vinculadas con la práctica pedagógica, no poseen un liderazgo que permita establecer de manera sistemática las tácticas para ser efectuadas de forma pertinente con un manejo adecuado de los recursos y la habilidad intelectual tiene que ver con las destrezas cognitivas, por consiguiente, carecen de la promoción de la comunicación ni relaciones interpersonales entre los miembros de la institución. En definitiva, se determinó la influencia del clima organizacional sobre el desempeño docente.

Fernández (2020) en su artículo se propuso determinar la influencia de la organización del trabajo sobre el compromiso de desempeño organizacional de las instituciones de educación ecuatorianas. Su estrategia metodológica fue mediante el modelo positivista, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transaccional, correlacional con la colaboración de 247 personas elegidas minuciosamente, su instrumento fue la ficha de recolección de datos. Se halló un 49% que señalan a la organización en el trabajo va alienado a un desarrollo óptimo de desempeño y 32% señala que se requiere implementar estrategias para fomentar la buena organización en el

trabajo. Se pudo encontrar relación lineal directa y positiva entre las variables.

Tutiven (2020) tuvo como propósito evaluar la gestión educativa en el clima organizacional y determinar la forma de desarrollo de las acciones académicas para mejorar el contexto laboral que acceda edificar condiciones requeridas de mejora en el contexto escolar. Se halló a la gestión como indicador del sistema educativo. Finaliza mediante la propuesta de diseño de responsabilidades significativas de mejora en las interacciones que sirvan de guía para la gestión en la organización y propicie un contexto escolar con situaciones importantes como el hecho de resolver conflictos y representación de tareas que desarrollen el proceso educativo y favorecer a la convivencia de la institución.

Jara (2020) en su artículo se propuso analizar sobre las competencias de diversas salas de clases para el ejercicio profesional. La metodología fue a través de casos con enfoque cualitativo. Los hallazgos concuerdan la experiencia de los profesores en la cual se reconocieron acciones que evidencian que los profesores son conscientes de la importancia de plantear los objetivos de aprendizaje, realizar trabajo a partir de representaciones, errores y obstáculos en el aprendizaje. El investigador concluye que existe la necesidad de que se desarrollen acciones para una conveniente inclusión en el sistema escolar.

### **3.1.2. Nacionales**

Por su parte Cuevas (2019) se propuso como propósito relacionar la gestión por resultados y cumplimiento de compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 3 Lima 2019. Se desarrolló investigación cuantitativa, descriptivo – correlacional y no experimental – transversal, mediante el se recogieron datos de 64 colaboradores. los hallazgos muestran 75.0% de gestión por resultados es buena y 71.9%

lo categoriza en nivel medio de CCD. Está relacionado a indicadores de la gestión por resultados, se concluyó con una correspondencia lineal y significativa entre gestión por resultados y nivel de CCD. Este estudio aportó con la identificación de dimensiones para la investigación presentada.

Herrera (2019) quien determinó la relación entre la gestión educativa y desempeño docente que se encuentran trabajando en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” en la ciudad de Arequipa, 2020. Asimismo, se usó un estudio explicativo, cuantitativo, correlacional con diseño no experimental transaccional; en el cual participaron 66 docentes. Por consiguiente, la mayoría del personal docente percibe favorable en 47% y muy favorable 50% para la gestión educativa; el escenario fue similar porque se mostró a la variable desempeño docente excelente (76%) y bueno (23%). Finalmente, el investigador logra deducir que hay relación altamente significativa, positiva débil entre las variables sometidas a estudio. Este aporte fue útil en la decisión de la estrategia metodológica.

Carlos (2019) quien determinó el nivel del clima organizacional y la manera cómo influye en la gestión educativa de instituciones de educación básica regular privada de Lima Este; para lograr tal objetivo se utilizó una investigación aplicada, de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal, analítico y correlacional predictivo; en el cual participaron 363 docentes. Por consiguiente, de acuerdo al coeficiente de determinación  $R^2$  Ajustado = 0.576 = 57.60%; esto significa, que las dimensiones comunicación, liderazgo, motivación, y relaciones interpersonales, en conjunto explican en 57.60% de los cambios ocurridos en la gestión. Finalmente, el presente estudio contribuye al conocimiento científico en la gestión educativa. Se estableció la relación directa entre el clima organizacional y la gestión en las instituciones educativas privadas. Esta investigación permitió

conocer la gestión en las instituciones educativa a fin de considerarlo como dimensión para esta investigación.

La Torre y García (2019) quienes determinaron si las metas y estrategias de la organización influye en el desarrollo organizacional de la institución educativa privada La Alborada de Lince; para lograr tal objetivo se empleó un estudio correlacional, de diseño correlacional y un enfoque cuantitativo; en el cual participaron 45 personas bajo un muestreo probabilístico aleatorio simple. De acuerdo a los resultados, del total de los participantes; el 53% encontraron un desarrollo organizacional medio. En definitiva, las metas y estrategias se relacionan significativamente con el desarrollo organizacional; debido a que existe una relación significativa entre las variables; es decir a mayor metas y estrategias le corresponde un mejor desarrollo organizacional.

Mamani (2020) en su artículo tuvo como objetivo establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas urbanas, a partir de un estudio no experimental con diseño descriptivo correlacional de corte transversal con la participación de 83 docentes obtenido de un muestreo estratificado, se aplicó el instrumento de Meyer Allen y el cuestionario de desempeño docente. Los hallazgos mostraron relación fuerte, directa estadísticamente significativa. La conclusión muestra que a mayor compromiso organizacional será mejor su desempeño.

## **3.2 Bases teóricas**

### **3.2.1. Desarrollo organizacional (DO)**

#### **3.2.1.1 Definiciones**

Cristiani (2012), hace referencia al trabajo planificado de las instituciones a partir del más alto cargo a fin de incrementar la eficiencia de sus empleados para acatar los propósitos organizacionales. Entonces, entre sus objetivos se muestra la existencia de un conjunto con capacidades de autorenovarse a fin de

mantenerse acorde a los miembros de una organización, que las decisiones sea consideradas desde que se inicia la información, aprovechando el conflicto de la mano con un instrumento para enfrentarlo con mayor énfasis; situación que se requiere la participación de todos los involucrados administrativamente para evitar la competencia, pues esta genera desgaste que producen confusión y olvido a eventos más relevantes (Cummings & Worley, 2009).

### **3.2.1.2 Dimensiones del desarrollo organizacional**

Cristiani (2012) presenta las siguientes dimensiones:

#### **Dimensión 1 Organización del Trabajo**

Cristiani (2012) comprende tres componentes debidamente asociados a la distribución de la labor requerida en la edificación de un beneficio, con una cadena de acciones complejas. Estos componentes están alineados a la jerarquía ejercida entre directivos y trabajadores, para lo cual debe existir un MOF que detalle cada una de las actividades mediante una estructura distribuida acorde a cada perfil del puesto de trabajo.

#### **Dimensión 2 Metas y Estrategias de la Organización.**

Hernández et al. (2011), las estrategias de organización consisten en combinar los elementos informativos seleccionados de los materiales de aprendizaje en un todo coherente y significativo, a esta relación de los datos informativos se le denomina conexiones internas, dicha combinación permite hacer una reorganización constructiva de la información que ha de aprenderse, transformándola en otra más fácil de comprender. Mediante el uso de estrategia es posible organizar, agrupar o clasificar información, con la intención de lograr una representación correcta de esta, explotando ya sea las relaciones posibles entre distintas partes de la información que se ha de aprender y las formas de organización esquemática internalizadas

por el aprendiz – conocimiento previo, este último se le conoce con el nombre de conexiones externas.

### **Dimensión 3 Competencia Profesional**

Hernández et al. (2011), señaló que la competencia profesional es el desarrollo de habilidades, destrezas y capacidades de mostrar el potencial cognitivo y actitudinal. A través de acciones propias de la organización. Primeramente, se aprovecha las actividades que involucra planes de carrera acorde a las destrezas. Posteriormente, se capta al personal sin involucrar sus habilidades para luego propiciar competencias no existentes, y finalmente se adquiere competencias profesionales.

#### **3.2.1.3 Técnicas de Desarrollo Organizacional.**

Chiavenato (2017), presenta los siguientes procedimientos:

**Adiestramiento del comportamiento:** Hace referencia al cambio que debe tener al comportamiento concienzudo que otros tienen para incrementar la sensibilidad.

**Asesoría de los procedimientos:** Es aplicado al cambio de comportamiento apoyado en el entendimiento de proceso para interactuar y resolver problemas en procesos que requieran mejoras.

**Preparación de equipos:** Genera el aumento del desempeño que permite tener confianza con un conjunto de individuos y propiciar la honestidad de los procesos internos del equipo.

**Disertaciones:** Se requiere para modificar conductas con un tutor relacionado en dos grupos antagónicos con la realización de un conjunto de ideas para conocer la percepción del grupo.

### **3.2.2. Cumplimiento de los compromisos de desempeño (CCD)**

#### **3.2.2.1 Definición**

Pertenece a la contribución de los gestores de educación, con mecanismos que desarrollen acciones para concretar los objetivos principales alienados al ámbito educativo peruano (Resolución Ministerial N° 042-021, 2019).

### **3.2.2.2 Dimensiones**

**A. Condiciones para el inicio del año escolar:** Corresponde a la disposición de requerimientos operativos y seguridad para otorgar un adecuado servicio en el sector educativo en menor tiempo. Es necesario tener una planificación para llevar a cabo una adecuación comparativa con la calendarización que tiene como importancia impulsar la mejora de las competencias de las diversas instituciones regionales desde un contexto por resultados.

**B. La Gestión educativa** tiene como propósito promover la simplificación y flexibilidad de los procesos educativos facilitando la participación de la comunidad académica en sus diversas etapas de la gestión y mejora las coordinaciones para un trabajo articulado con diferentes órhanos del sector educativo (Suarez, 2020).

#### **C. Logro por resultados**

Es la consecución de los procedimientos en la gestión educativa, así como muchas situaciones operantes que se van ejecutando a través de las instituciones gubernamentales (Bocanegra et al., 2019).

### **3.3. Marco conceptual**

#### **Competencia:**

Es la acción en distintos contextos, con componentes cognoscitivos, actitudinales y procedimentales que pertenecen a un saber profesional que actúa eficazmente en una situación determinada.

**Gestión:**

Corresponde al conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para resolver un asunto dentro de una organización.

**Metas:**

Son los resultados esperados a donde se dirigen las acciones de tal manera que se identifica los objetivos o propósitos para que una persona alcance la meta general.

**Organización:**

Es una agrupación de personas con distintos recursos disponibles para lograr objetivos específicos.

**Resultados:**

Es la parte conclusiva de un procedimiento en el ámbito educativo.

## IV METODOLOGIA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación

#### 4.1.1. Tipo de investigación

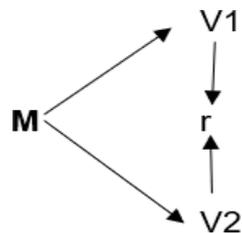
Tipo básico dado que procura adquirir y recopilar datos para formar la base de conocimiento para añadir información existente, es decir recolectar y recopilar información para incrementar el conocimiento de las variables en estudio (Ñaña, 2019).

#### 4.1.2. Nivel de investigación

Con un nivel descriptivo – relacional, es descriptiva ya que los datos obtenidos fueron resumidos mediante tablas que resuman de manera individual cada variable con sus respectivas dimensiones, asimismo, es relacional, porque permitió identificar la correspondencia entre el desarrollo organizacional y CCD (Hernández, y Mendoza, 2018).

### 4.2. Diseño de la investigación

Este estudio presentó un diseño no experimental, en el cual no se manipulan las características de esta investigación (Hernández, y Mendoza (2018).



Además, es correlacional - transaccional porque se ejecutó en un corto periodo delimitado por un acontecimiento único.

#### **Dónde:**

M= Muestra

V1= Desarrollo Organizacional

V2= Cumplimiento de los compromisos de desempeño

R= Relación

### **4.3 Hipótesis general y específicas**

#### **4.3.1. Hipótesis general**

**H<sub>a</sub>:** Existe influencia significativa entre el desarrollo organizacional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia significativa entre el desarrollo organizacional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

#### **4.3.2. Hipótesis específicas**

**Ha1** Existe influencia significativa entre la organización del trabajo y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

**Ha2:** Existe influencia significativa entre las metas y estrategias de la organización y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

**Ha3:** Existe influencia significativa entre competencia profesional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

### **4.4. Identificación de las variables**

#### **Variable 1: Desarrollo organizacional**

Es considerado como un proceso que tiene su origen en la capacidad para cambiar y lograr una mayor efectividad a partir de diversas estructuras y procesos estratégicos (Cummings & Worley, 2009).

**Variable 2:** Cumplimiento de los compromisos de desempeño.

Se refiere al mecanismo por desempeño, el cual contribuye a la optimización de la calidad del servicio educativo a cargo de las

Instancias de Gestión Educativa Descentralizada (IGED)  
(Resolución Ministerial N° 042-021, 2019).

#### 4.5 Matriz de operacionalización de variables

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL						
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Desarrollo organizacional	Organización del Trabajo	Jerarquía Manual de organización y funciones División del trabajo	1,2,3,4,5	Politómica	Excelente [20-25] Bueno [15-20> Regular [10- 15> Deficiente [5- 10>	Cualitativa Ordinal
	Metas y estrategias de la organización	Procesos Recursos Resultados	6,7,8,9,10	Politómica	Excelente [20-25] Bueno [15-20> Regular [10- 15> Deficiente [5- 10>	Cualitativa Ordinal
	Competencia profesional	Manejo de conocimiento Manejo de tecnología Relaciones interpersonales	11,12,13,14,15	Politómica	Excelente [20-25] Bueno [15-20> Regular [10- 15> Deficiente [5- 10>	Cualitativa Ordinal

**CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE: Cumplimiento de compromisos de desempeño.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Cumplimiento de compromisos de desempeño	Condiciones para el inicio del año escolar	Planificación del año escolar Ordinal Ejecución apropiada del tiempo lectivo Mantenimiento de las instalaciones Entrega y uso de materiales y recursos	1,2,3,4,5	Politómica	Muy alto [20-25] Alto [15-20> Bajo [10- 15> Muy bajo [5- 10>	Cualitativa Ordinal
	Gestión educativa	Gestión administrativa Gestión pedagógica	6,7,8,9,10	Politómica	Muy alto [20-25] Alto [15-20> Bajo [10- 15> Muy bajo [5- 10>	Cualitativa Ordinal
	Logro de resultados prioritarios	Tasa neta de matrícula Tasa de asistencia	11,12,13,14,15	Politómica	Muy alto [20-25] Alto [15-20> Bajo [10- 15> Muy bajo [5- 10>	Cualitativa Ordinal

## **4.6 Población - Muestra**

### **4.6.1. Población**

Según Hernández y Mendoza (2018) definen a la población como todos los elementos con similares cualidades.

De ese modo, la población se conformó por 68 colaboradores de una UGEL de Lima.

### **4.6.2. Muestra**

De acuerdo con Zagaceta (2018) es una porción de la población, a los que se les aplicará el instrumento de recolección de datos.

En ese sentido para esta investigación, la muestra se conformó por la totalidad de la población es decir por 68 colaboradores de una UGEL de Lima, conformaron la muestra. El Muestreo fue de tipo censal.

### **4.6.3. Criterios de inclusión**

Trabajadores de una UGEL de Lima.

### **4.6.4. Criterios de exclusión**

Trabajadores que se encuentren con licencia.

## **4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información**

### **4.7.1. Técnica**

Según Sánchez, et. al (2018) en el estudio se suministró la encuesta, ya que es una técnica que tiene como fin la recolección de información mediante instrumentos como escalas, cuestionarios, pruebas dirigidas a los grupos específicos del estudio.

### **4.7.2. Instrumento**

Como instrumento de recolección de datos, fue el cuestionario el cual se encontrará conformado por un total de 15 preguntas con escalas tipo Likert para la variable de Desarrollo organizacional y un total de 15 preguntas para la variable Cumplimiento de los compromisos de desempeño.

Según Ñaña (2019), define al cuestionario, como el conjunto de preguntas, las cuales busca comprender un hecho determinado, en miras de responder respecto a las dos variables a medir.

**Confiabilidad:** Tras la aplicación de una prueba piloto a 25 trabajadores de Cumplimiento de los compromisos de desempeño, se obtuvo un Alfa de Cronbach para el cuestionario de Desarrollo organizacional de 0.88 y 8.89 para el cuestionario de la variable cumplimiento de los compromisos de desempeño demostrando que la confiabilidad del instrumento es fuerte.

#### **4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos**

El procesamiento comenzó con la aplicación de los instrumentos en este los cuestionarios sobre DO y CCD, después de aplicarlos, los resultados fueron vaciados en el SPSS 29, para procesar la información y organizar mediante tablas y figuras descriptivas lo que se conoce como estadística descriptiva, ya para la estadística inferencial que tiene como fin la comprobación de hipótesis, se utilizó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov por para muestra mayores a 50 la que determinó que los datos no siguieron valores dentro de la distribución normal por lo tanto se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman y el valor de p.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Presentación de resultados

**Tabla 1**

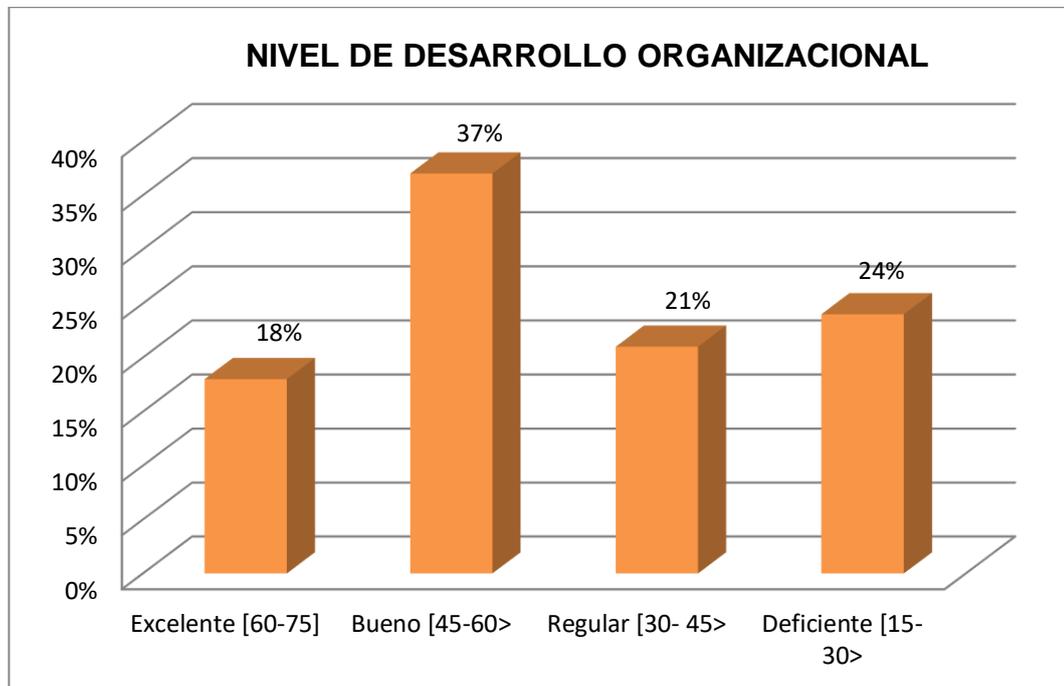
*Nivel de desarrollo organizacional*

	f	h
Excelente [60-75]	12	18%
Bueno [45-60>	26	37%
Regular [30- 45>	14	21%
Deficiente [15- 30>	16	24%
total	68	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 1**

*Nivel de desarrollo organizacional*



**Fuente:** Tabla 1

**Tabla 2**

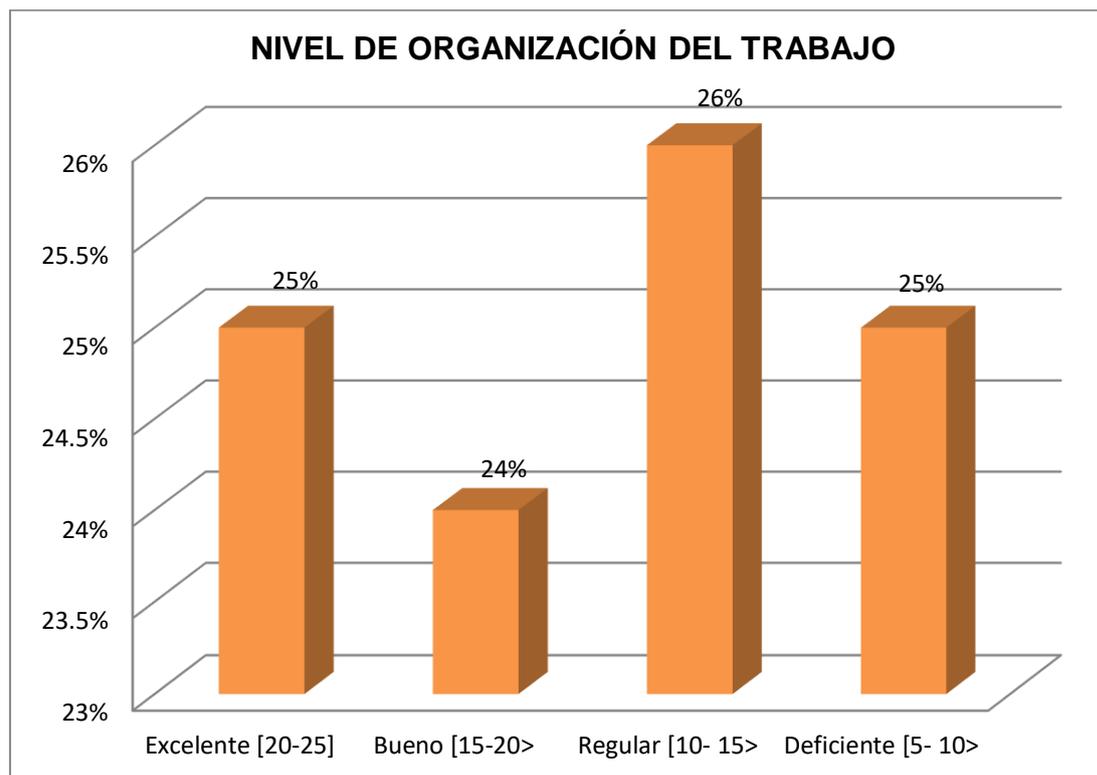
*Nivel de organización del trabajo*

	f	h
Excelente [20-25]	17	25%
Bueno [15-20>	16	24%
Regular [10- 15>	18	26%
Deficiente [5- 10>	17	25%
total	68	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 2**

*Nivel de organización del trabajo*



**Fuente:** Tabla 2

**Tabla 3**

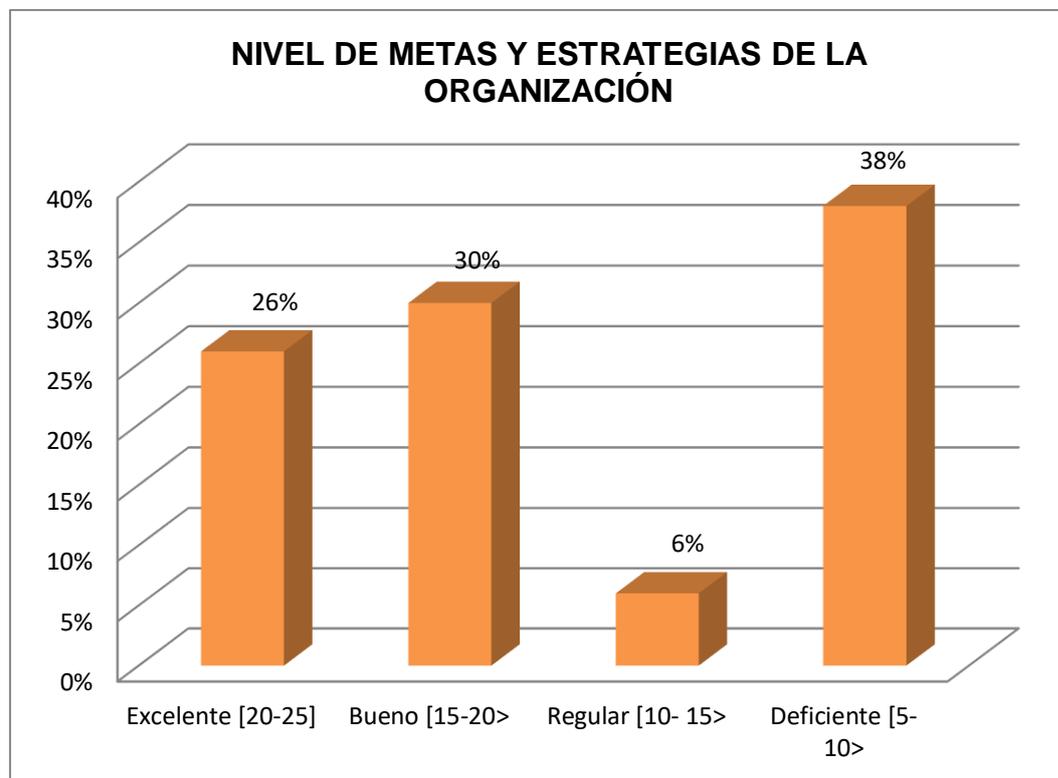
*Nivel de metas y estrategias de la organización*

D2	f	h
Excelente [20-25]	18	26%
Bueno [15-20>	20	30%
Regular [10- 15>	4	6%
Deficiente [5- 10>	26	38%
total	68	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 3**

*Nivel de metas y estrategias de la organización*



**Fuente:** Tabla 3

**Tabla 4**

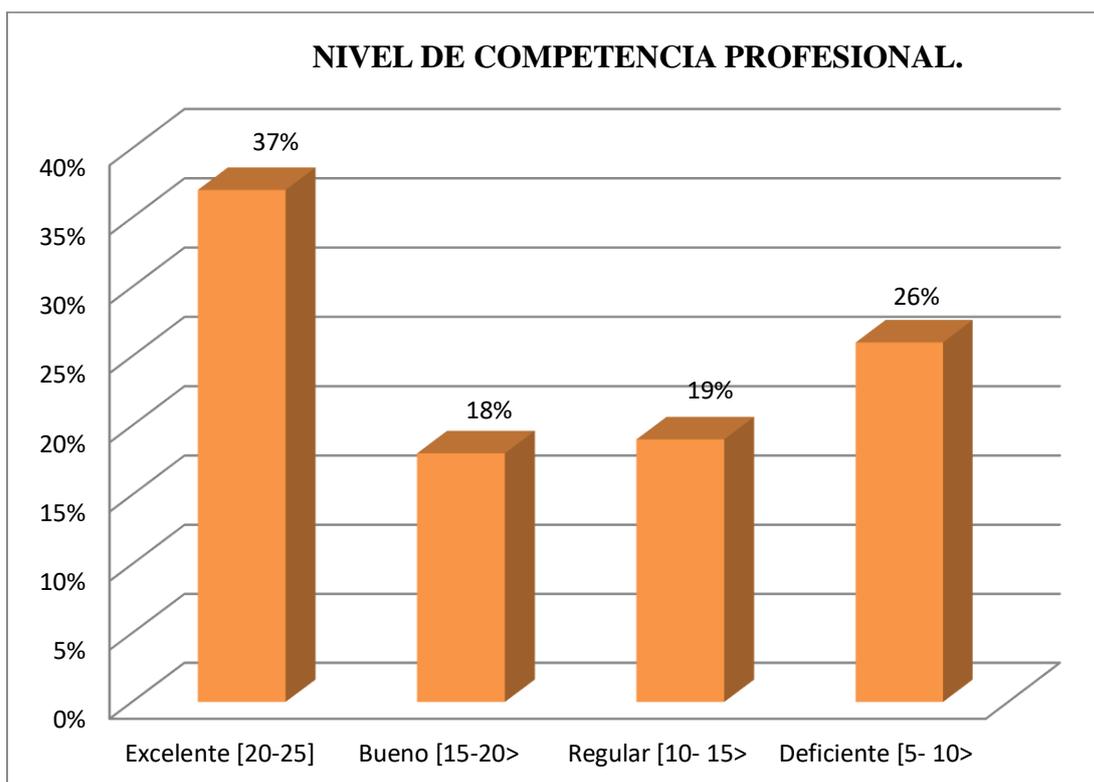
*Nivel de competencia profesional*

D3	f	h
Excelente [20-25]	25	37%
Bueno [15-20>	12	18%
Regular [10- 15>	13	19%
Deficiente [5- 10>	18	26%
total	68	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 4**

*Nivel de competencia profesional*



**Fuente:** Tabla 4

**Tabla 5**

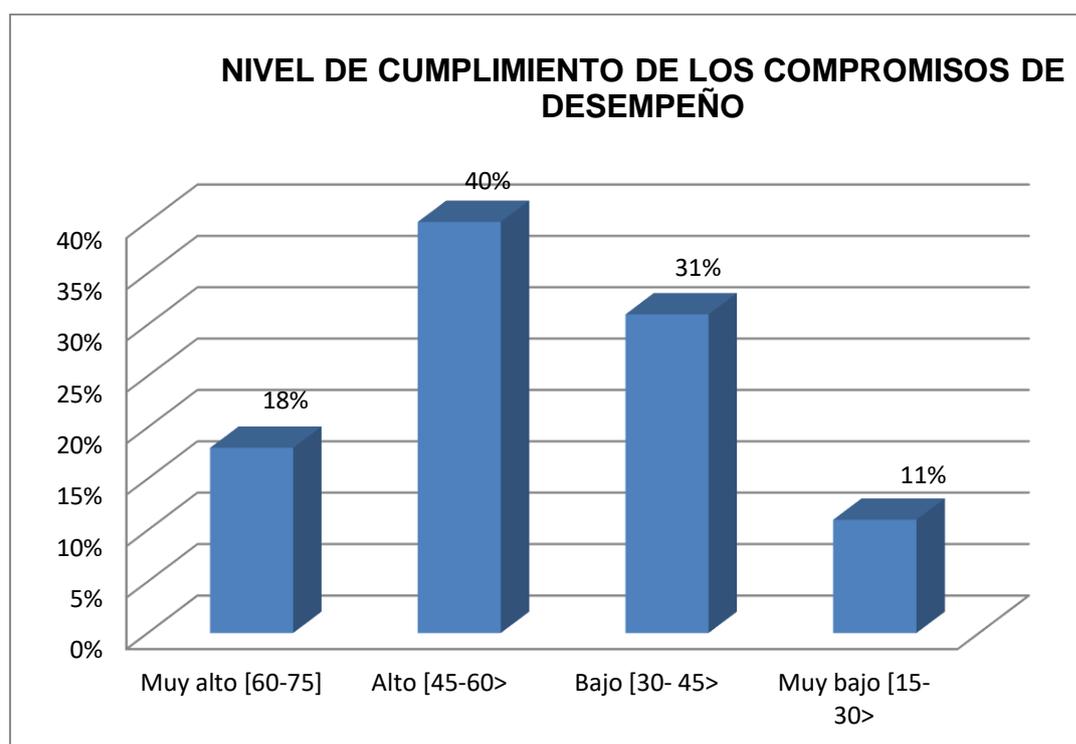
*Nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño*

V2	f	h
Muy alto [60-75]	12	18%
Alto [45-60>	27	40%
Bajo [30- 45>	21	31%
Muy bajo [15- 30>	8	11%
total	68	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 5**

*Nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño*



**Fuente:** Tabla 5

**Tabla 6**

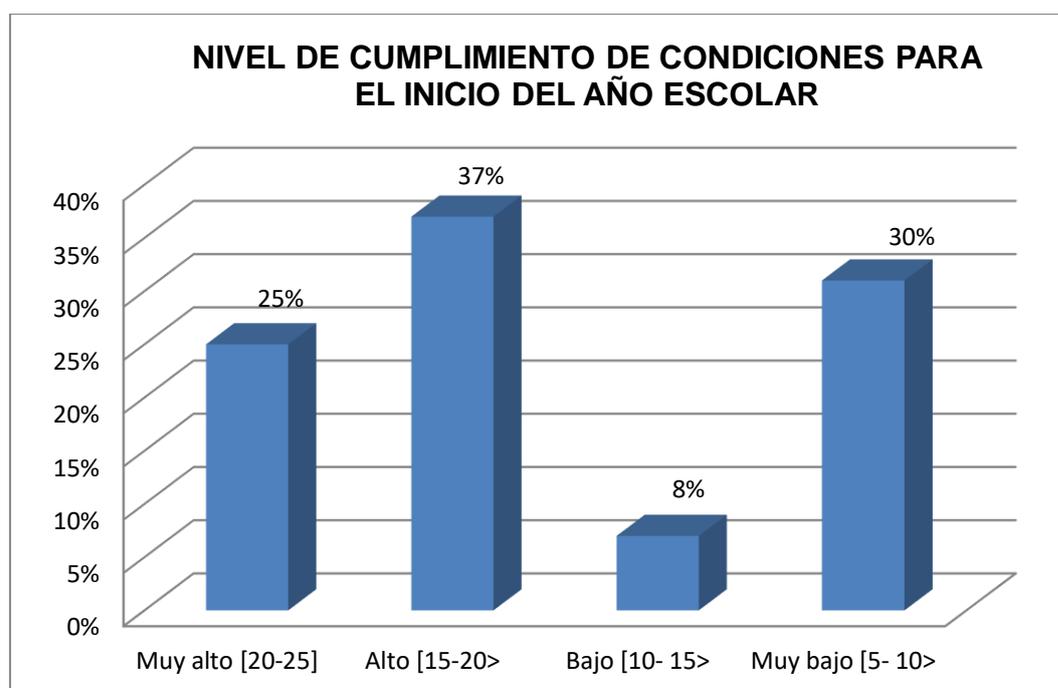
*Nivel de cumplimiento de condiciones para el inicio del año escolar*

D1	f	h
Muy alto [20-25]	17	25%
Alto [15-20>	25	37%
Bajo [10- 15>	5	8%
Muy bajo [5- 10>	21	30%
total	68	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 6**

*Nivel de cumplimiento de condiciones para el inicio del año escolar*



**Fuente:** Tabla 6

**Tabla 7**

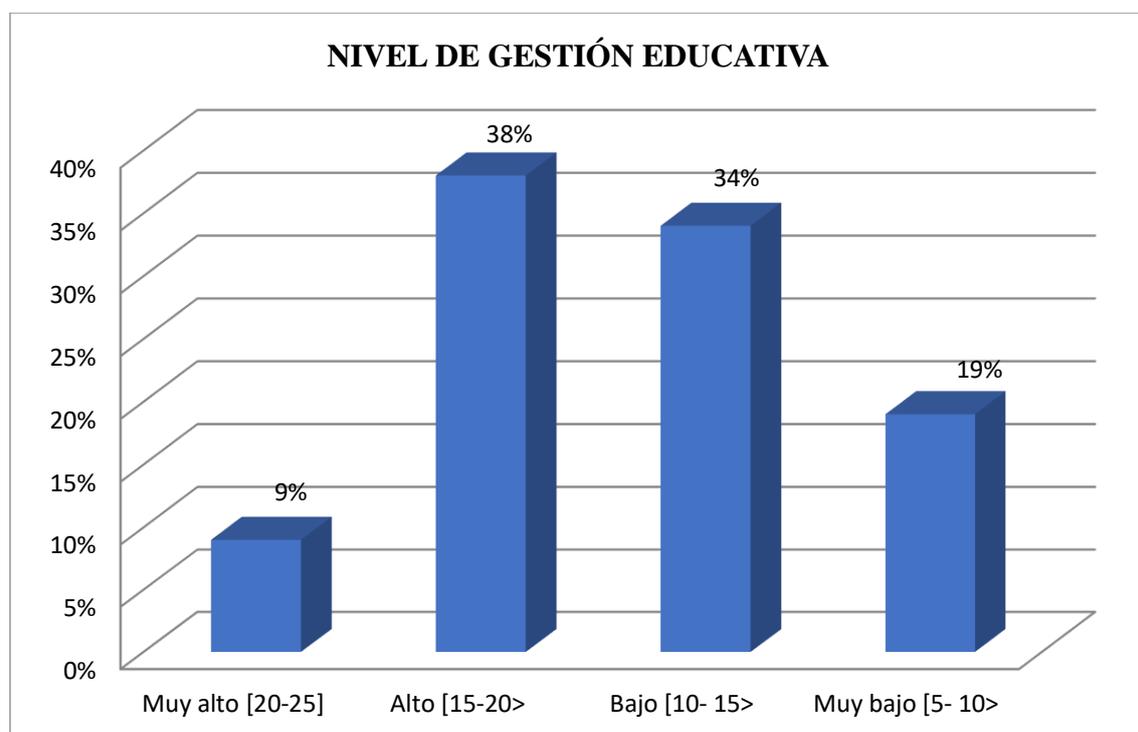
*Nivel de gestión educativa*

D2	f	h
Muy alto [20-25]	6	9%
Alto [15-20>	26	38%
Bajo [10- 15>	23	34%
Muy bajo [5- 10>	13	19%
total	68	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 7**

*Nivel de gestión educativa*



**Fuente:** Tabla 7

**Tabla 8**

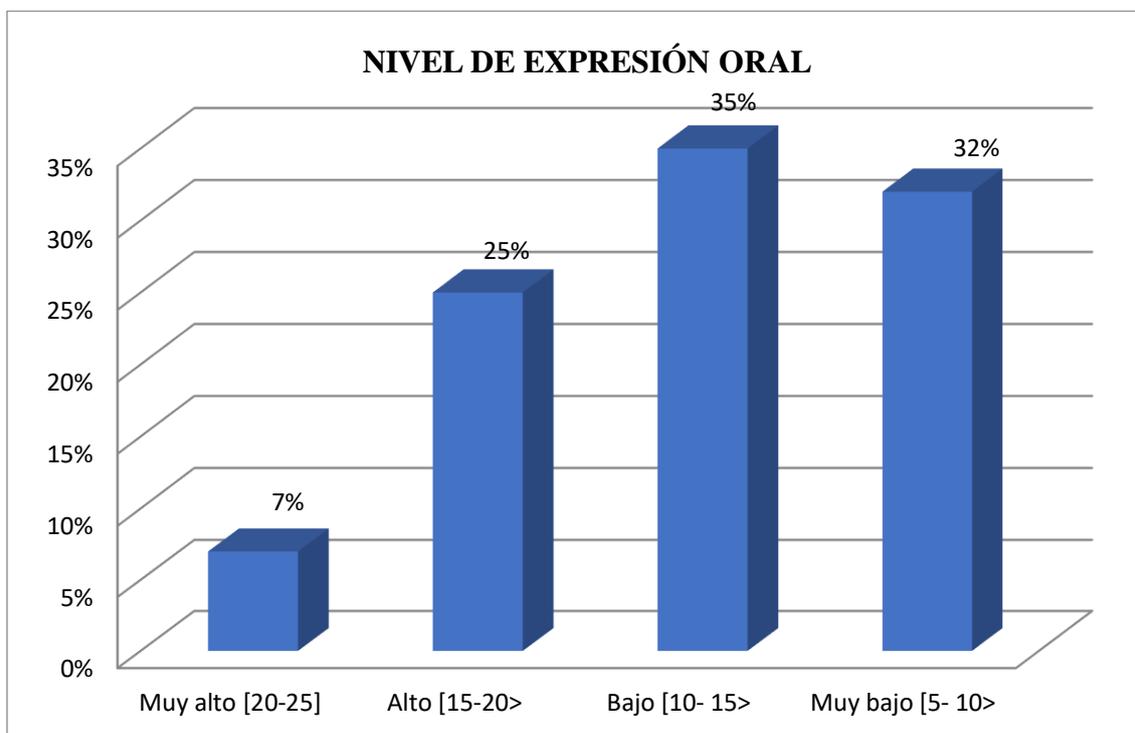
*Nivel de logro de resultados prioritarios*

D3	f	h
Muy alto [20-25]	5	7%
Alto [15-20>	17	25%
Bajo [10- 15>	24	35%
Muy bajo [5- 10>	22	32%
total	68	100%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 8**

*Nivel de logro de resultados prioritarios*



**Fuente:** Tabla 8

**Tabla 9**

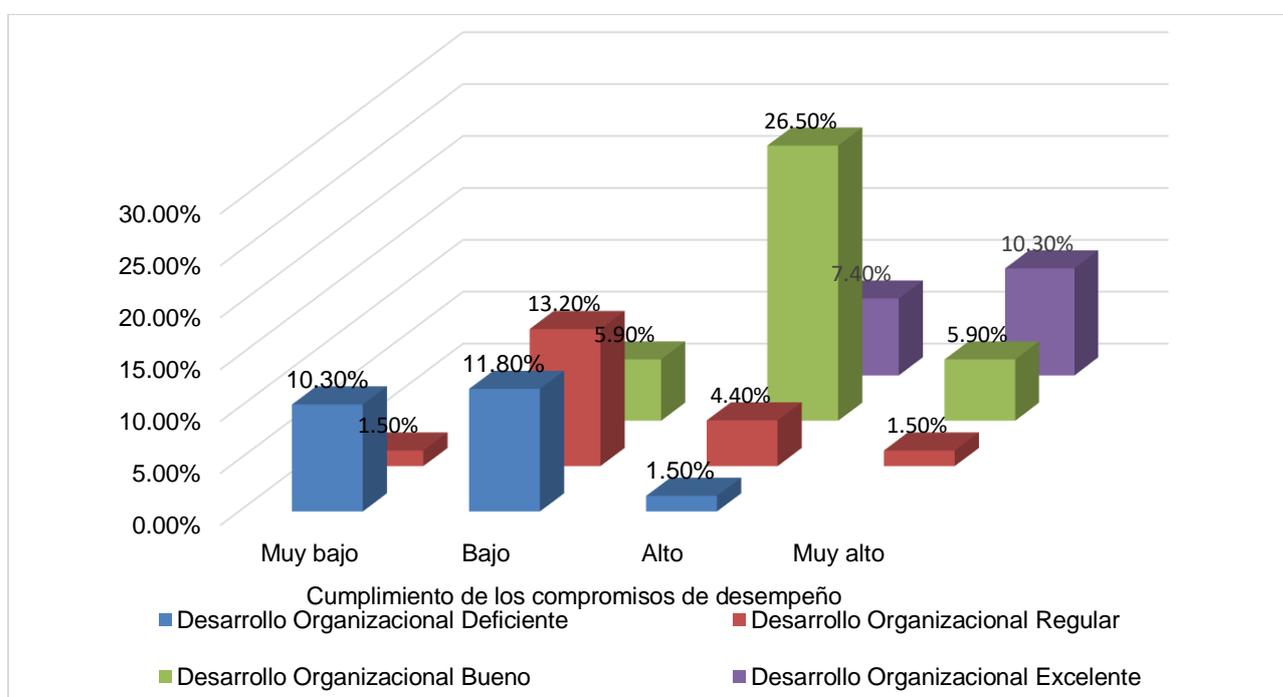
*Cruce entre el desarrollo organizacional y el cumplimiento de los compromisos de desempeño*

		Desarrollo Organizacional				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Cumplimiento de los compromisos de desempeño	Muy bajo	10,3%	1,5%	0,0%	0,0%	11,8%
	Bajo	11,8%	13,2%	5,9%	0,0%	30,9%
	Alto	1,5%	4,4%	26,5%	7,4%	39,7%
	Muy alto	0,0%	1,5%	5,9%	10,3%	17,6%
Total		23,5%	20,6%	38,2%	17,6%	100,0%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 9**

*Cruce entre el desarrollo organizacional y el cumplimiento de los compromisos de desempeño*



**Fuente:** Tabla 9

**Tabla 10**

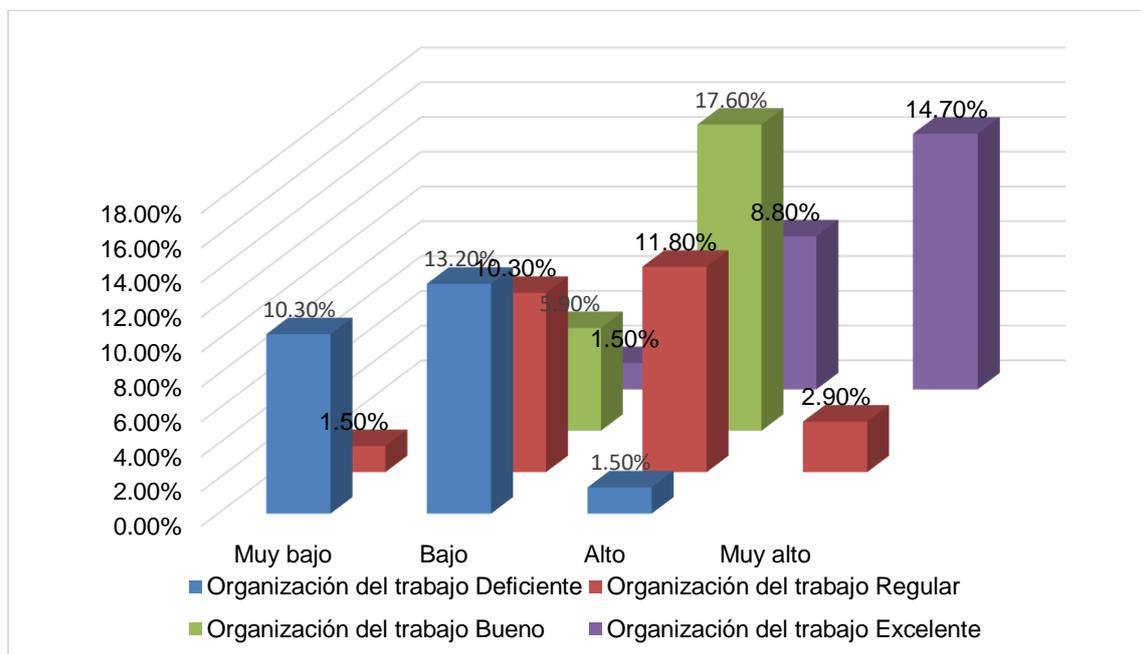
*Cruce entre la organización del trabajo y el cumplimiento de los compromisos de desempeño*

		Cumplimiento de los compromisos de desempeño				Total
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
Organización del trabajo	Deficiente	10,3%	13,2%	1,5%	0,0%	25,0%
	Regular	1,5%	10,3%	11,8%	2,9%	26,5%
	Bueno	0,0%	5,9%	17,6%	0,0%	23,5%
	Excelente	0,0%	1,5%	8,8%	14,7%	25,0%
Total		11,8%	30,9%	39,7%	17,6%	100,0%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 10**

*Cruce entre la organización del trabajo y el cumplimiento de los compromisos de desempeño*



**Nota:** Tabla 10

**Tabla 11**

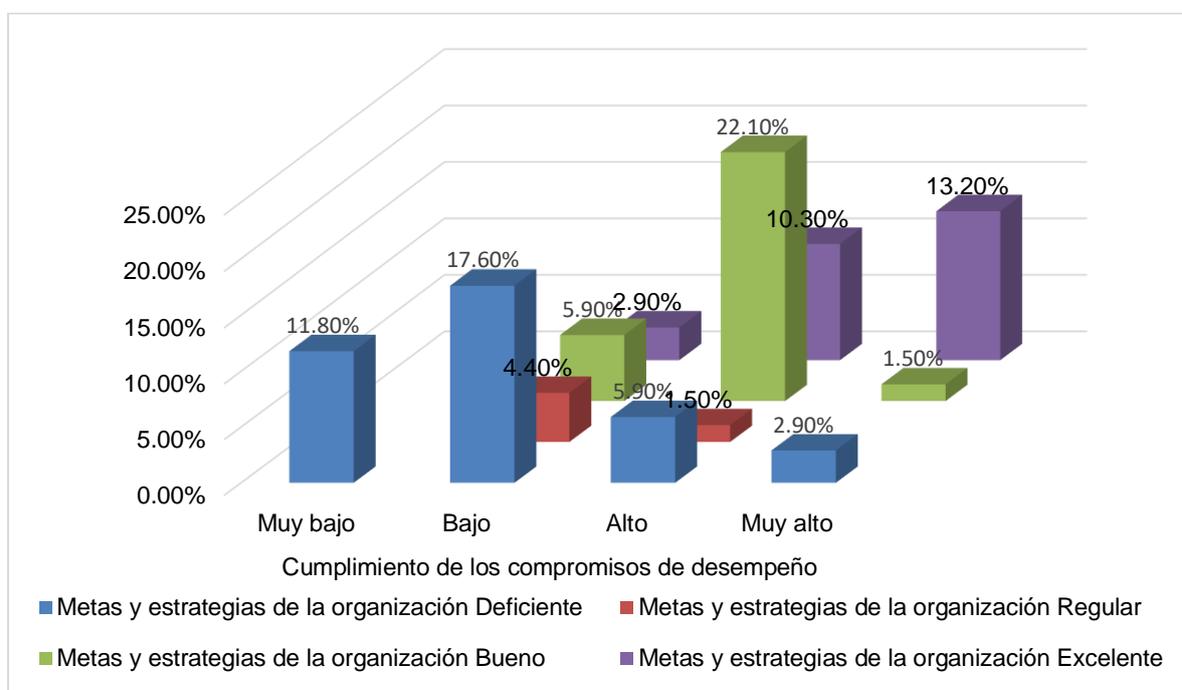
*Cruce entre las metas y estrategias de la organización y el cumplimiento de los compromisos de desempeño*

		Cumplimiento de los compromisos de desempeño				Total
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
Metas y estrategias de la organización	Deficiente	11,8%	17,6%	5,9%	2,9%	38,2%
	Regular	0,0%	4,4%	1,5%	0,0%	5,9%
	Bueno	0,0%	5,9%	22,1%	1,5%	29,4%
	Excelente	0,0%	2,9%	10,3%	13,2%	26,5%
Total		11,8%	30,9%	39,7%	17,6%	100,0%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 11**

*Cruce entre las metas y estrategias de la organización y el cumplimiento de los compromisos de desempeño*



**Nota:** Tabla 11

**Tabla 12**

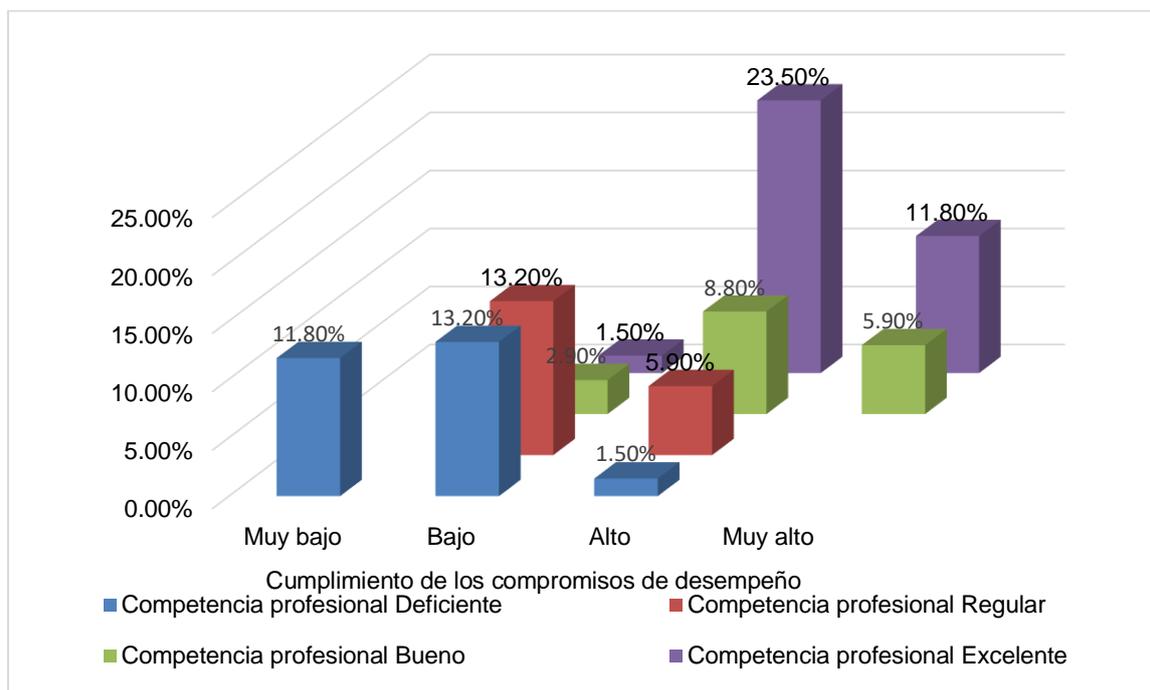
*Cruce entre la competencia profesional y el cumplimiento de los compromisos de desempeño*

		Cumplimiento de los compromisos de desempeño				Total
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
Competencia profesional	Deficiente	11,8%	13,2%	1,5%	0,0%	26,5%
	Regular	0,0%	13,2%	5,9%	0,0%	19,1%
	Bueno	0,0%	2,9%	8,8%	5,9%	17,6%
	Excelente	0,0%	1,5%	23,5%	11,8%	36,8%
Total		11,8%	30,9%	39,7%	17,6%	100,0%

**Fuente:** Data de resultados

**Figura 12**

*Cruce entre la competencia profesional y el cumplimiento de los compromisos de desempeño*



**Nota:** Tabla 12

## 5.2 Interpretación de resultados

En la tabla 1, se observa que el 18% consideraron que el desarrollo organizacional es excelente, el 21% regular, el 24% deficiente y el 37% de un total de 68 trabajadores de la UGEL de Lima opinaron que el nivel es bueno. es decir que la mayoría de los participantes señalan que existe buen desarrollo organizacional.

En la tabla 2, se observa que, de un total de 68 trabajadores de la UGEL de Lima, el 24% opinaron que el nivel es bueno, el 25% es deficiente, otro 25% en nivel excelente y para el 26% el nivel de la organización del trabajo es regular. La organización en el trabajo en todas sus categorías tiene similares porcentajes.

En la tabla 3, se muestra que, de un total de 68 trabajadores de la UGEL de Lima, el 6% opinaron que el nivel es regular, para el 26% es excelente, otro 30% consideraron que el nivel es bueno y para el 28% el nivel en que se desarrollaron las metas y estrategias de organización es deficiente. Sin embargo, se deduce que la mayoría de participantes señalan la existencia de deficiente nivel en las metas de la organización.

En la tabla 4, se muestra que, de un total de 68 trabajadores de la UGEL de Lima, el 18% opinaron que el nivel es bueno, para el 19% es regular, para el 26% es deficiente y para el 37% el nivel en de competencia profesional es excelente. Entonces, la mayoría de participantes del estudio perciben un nivel deficiente en las competencias profesionales.

En la tabla 5, se muestra que, de un total de 68 trabajadores de la UGEL de Lima, el 11% consideraron que el nivel de cumplimiento de compromisos de desempeño es muy bajo, para el 18% es muy malo, para el 31% es bajo, para el 40% es alto. Este resultado muestra que la mayoría tienen un alto nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño.

De la tabla 6, se muestra que, de un total de 68 trabajadores de la UGEL de Lima, el 8% consideraron que el nivel de cumplimiento de condiciones para el inicio del año escolar es bajo, para el 25% es muy alto, para el 30% es muy bajo y el 37 % consideraron que es alto.

De la tabla 7, se muestra que, de un total de 68 trabajadores de la UGEL de Lima, el 13% consideraron que el nivel de gestión educativa es bajo, para el 9% es muy alto, para el 19% es muy bajo y el 38 % consideraron que es alto.

De la tabla 8, se muestra que, de un total de 68 trabajadores de la UGEL de Lima, el 35% consideraron que el nivel de logro de resultados prioritarios es bajo, para el 7% es muy alto, para el 32% es muy bajo y el 25% es alto.

Dentro de los resultados mostrados en la tabla 9, los resultados más destacados son: el 10,3% de 68 colaboradores de la UGEL se observa que cuando el nivel es muy bajo en el cumplimiento de compromisos de desempeño el desarrollo organizacional es deficiente, asimismo, para otro 10,3% considera que cuando el nivel es muy alto en el cumplimiento de compromisos el nivel es excelente en el desarrollo organizacional y para un 26.5% de alto nivel en el CCD existe buen DO.

Dentro de los resultados mostrados en la tabla 10, los resultados más destacados son: el 10,3% de 68 colaboradores de la UGEL se observa que cuando el nivel es muy bajo en el cumplimiento de compromisos de desempeño la organización del trabajo es deficiente, asimismo, para otro 14,7% considera que cuando el nivel es muy alto en el cumplimiento de compromisos el nivel es excelente en la organización del trabajo y cuando la organización del trabajo es buena existe 17,6% de alto CCD.

Tal como se observa de la tabla 11, el 11,8% de 68 colaboradores de la UGEL de Lima, considera que el nivel es deficiente en relación de metas y estrategias de la organización y en el nivel muy bajo cumplimiento de los compromisos de desempeño, por el contrario, sólo el 13.2% considera que el nivel es excelente

en el logro de metas y estrategias de la organización y a su vez es muy alto en el cumplimiento de compromisos y ante un buen nivel en el logro de las metas y estrategias de la organización le corresponde 22,1% de CCD.

De acuerdo con la tabla 12, el 11,8% consideraron que el nivel fue deficiente en la competencia profesional y al mismo tiempo en nivel muy bajo en el cumplimiento de los compromisos de desempeño, paralelamente, el 11,8% consideraron que el nivel en la competencia profesional fue es excelente y el nivel es muy alto en el cumplimiento de los compromisos de desempeño y ante un excelente nivel de competencia profesional le corresponde 23,5% de CCD.

## VI. ANÁLISIS RESULTADOS

### 6.1 Análisis inferencial

#### Comprobación de hipótesis:

Antes de comprobar las hipótesis, se necesitó ejecutar la distribución normal o no, como la muestra es mayor a 50 individuos se utilizó la prueba “Kolmogorov-Smirnov” (KS), por lo tanto:

H<sub>0</sub>: distribución normal

H<sub>a</sub>: no distribución normal

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico
Organización del trabajo	,181	68	,000	,856
Metas y estrategias de la organización	,258	68	,000	,790
Competencia profesional	,232	68	,000	,811
CUMPLIMIENTO DE Condiciones para el inicio del año escolar	,264	68	,000	,810
Gestión Educativa	,264	68	,000	,794
Logro de resultados prioritarios	,218	68	,000	,825
Desarrollo Organizacional	,243	68	,000	,861
cumplimiento de los compromisos de desempeño	,230	68	,000	,878

**Fuente:** Data de resultados

De acuerdo con la tabla 13 el p-value es menor a 0.05 en las variables y dimensiones, esto indica que, los datos no tienen distribución normal, por lo cual se procederá a utilizar Rho de Spearman por tratarse de un estudio correlacional la cual se realizará al 0,05 de significancia y 95% de confianza.

## Comprobación de hipótesis general

**Tabla 14**

*Correlación V1 y V2*

		Desarrollo organizacional	Cumplimiento de compromisos de desempeño	R <sup>2</sup>
DO	Correlación	1,000	,804**	70.4%
	Sig. (bilateral)	.	<0,01	
	N	68	68	
CCD	Correlación	,804**	1,000	
	Sig. (bilateral)	<0,01	.	
	N	68	68	

La tabla 14 muestra los resultados de la correlación entre las variables de estudios, su resultado fue de 0,804 lo cual indica que existe una relación directa y alta. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y con el valor de  $R^2$  se confirma que el desarrollo organizacional influye significativamente en 70.4% en el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

## Comprobación de hipótesis específica 1

**Tabla 15**

Correlación D1 V1 y V2

		Organización del trabajo	CCD	R <sup>2</sup>
Organización del trabajo	Correlación	1,000	,702**	50.7%
	Sig. (bilateral)	.	< 0,01	
	N	68	68	
CCD	Correlación	,702**	1,000	50.7%
	Sig. (bilateral)	0,01	.	
	N	68	68	

La tabla 15 muestra los resultados de la correlación entre las variables de estudios, su resultado fue de 0,702 lo cual indica que existe una relación directa y alta. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y con el valor de  $R^2$  se confirma que la organización del trabajo influye significativamente en 50.7% en el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

## Comprobación de hipótesis específica 2

**Tabla 16**

Correlación D2 V1 y V2

		Metas y estrategias de la organización	CCD	R <sup>2</sup>
Metas y estrategias de la organización	Correlación	1,000	,657**	42.5%
	Sig. (bilateral)	.	<0,01	
	N	68	68	
CCD	Correlación	,657**	1,000	
	Sig. (bilateral)	< 0,01	.	
	N	68	68	

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

La tabla 16 muestra los resultados de la correlación entre las variables de estudios, su resultado 0,657 indica que existe una relación directa y moderada. Por otro lado,  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y con el valor de  $R^2$  se confirma que el logro de metas y estrategias de la organización influye significativamente en 42.5% en el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

### Comprobación de hipótesis específica 3

**Tabla 17**

Correlación D3 V1 y V2

		Competencia profesional	CCD	R <sup>2</sup>
Competencia profesional	Correlación	1,000	,766**	63.6%
	Sig. (bilateral)	.	< 0,01	
	N	68	68	
CCD	Correlación	,766**	1,000	
	Sig. (bilateral)	< 0,01	.	
	N	68	68	

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

La tabla 17 muestra los resultados de la correlación entre las variables de estudios, su resultado fue de 0,766 por lo tanto, se deduce la existencia de una relación directa y alta. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y con el valor de  $R^2$  se confirma que competencia profesional influye significativamente en 63.6% en el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1 Comparación de resultados

Para el objetivo general se determinó la relación de 0,804 lo cual indica que existe una relación directa y alta. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y con el valor de  $R^2$  se confirma que el desarrollo organizacional influye significativamente en 70.4% en el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020. Confirmando lo sostenido por Suarez (2020) quien indica que en Perú los compromisos de desempeño son importantes por ser parte de las políticas de Estado, para acortar brechas educativas del país y que permiten que los procesos de gestión de los órganos descentralizados (UGEL) logren las metas de manera oportuna.

Para el objetivo específico 1: Con una rho igual a 0,702 indica que existe una relación directa y alta. Por otro lado,  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y con el valor de  $R^2$  se confirma que la organización del trabajo influye significativamente en 50.7% en el CCD en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020. Hallazgo que confirma lo presentado por Fernández (2020) quien encontró relación lineal entre la organización en el trabajo y el CCD. Entonces, el 49.2% indica que para obtener un óptimo trabajo se debe fomentar la buena OT.

Para el objetivo específico 2: Con un Rho =0,657 permite deducir que existe una relación directa y moderada. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y con el valor de  $R^2$  se confirma que el logro de metas y estrategias de la organización influye significativamente en 42.5% en el CCD en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020. Coincidiendo con La Torre y García (2019) quienes encontraron relación fuerte y significativa entre las metas y estrategias para el desarrollo de una organización y que sus metas se presentan en nivel medio (53%). Por lo tanto, se puede deducir que las instituciones educativas incrementan su compromiso de desempeño cuando se logra los indicadores señalados como metas institucionales y para ello se hace

necesario implementar una serie de estrategias para lograrlo.

En relación al objetivo específico 3, con una rho =0,766 lo cual indica que existe una relación directa y alta. Por otro lado, con un valor  $p < 0,01$  se comprueba la hipótesis general y con el valor de R2 se confirma que competencia profesional influye significativamente en 63.6% en el CCD en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020. Entonces, tal como se muestra en la teoría de Hernández et al, (2011). cuando el personal está capacitado y reúne el perfil deseable para gestionar una institución este es favorable para que cumpla con todas las expectativas organizacionales.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

- 1.- Se ha comprobado una relación directa y alta entre el desarrollo organizacional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020. ( $p=0.00$ ;  $\rho=0.804$ ), con una influencia de 70.4%.
- 2.- Se ha demostrado una relación directa y alta entre la organización del trabajo y el CCD en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020. ( $p=0.00$ ;  $\rho=0.702$ ), con una influencia de 50.7%.
- 3.- Se ha comprobado una relación directa y moderada entre las metas y estrategias de la organización y CCD en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020. ( $p=0.00$ ;  $\rho=0.657$ ) con una influencia de 42.5%.
- 4.- Se ha demostrado una relación directa y alta entre la competencia profesional y el CCD en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020. ( $p=0.00$ ;  $\rho=0.766$ ), con una influencia de 63.6%.

## RECOMENDACIONES

- 1.- Se recomienda a las autoridades educativas fortalecer los procesos de prácticas pedagógicas tempranas y profesionales en donde exista un acompañamiento responsable.
- 2.- Se recomienda fomentar el trabajo colaborativo entre los miembros de la comunidad académica para tener un clima laboral que motive el mejor desempeño como parte de la identificación institucional de los trabajadores.
- 3.- Se sugiere planificar anticipada y acertadamente los planes operativos institucionales a fin de planificar las actividades que hará posible el cumplimiento de metas de la organización.
- 4.- Se sugiere llevar cabo capacitaciones permanentes a fin de mantener preparado a los trabajadores para que adquieren habilidades de adaptarse y ejecutar cualquier reto que se le presente para cumplir con su labor.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carlos, E. (2019). *Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima Este*. (Tesis doctoral, Universidad San Ignacio de Loyola) <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b2393152-7aee-4aea-99d9-5181ac477135/content>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. (3º Edición ed.). México: McGraw-Hill
- Cuevas, E. (2019). *Gestión por resultados y nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa N° 3, Lima – 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70398/Cuevas\\_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70398/Cuevas_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cristiani, M. E. (2012). *Desarrollo organizacional*. México: Red Tercer Milenio. Viveros de Asís, 96.
- Cummings, T. & Worley, C. (2009). *Desarrollo y Cambio de Organizaciones*. International Student Edition. <https://books.google.fr/books?id=rdjtPTfkWG8C>
- Fernández, V. M. M., Choez, J. S. M., & Plaza, C. L. M. (2020). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40. <https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301>
- Gonzales, M. (2020). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en el Liceo Técnico Femenino Concepción, región Bio – Bio, Chile, 2020*. (Tesis doctoral, Universidad Privada de Tacna) <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3108/Gonzalez-Diaz-Myriam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R y Mendoza, P. (2018). *Métodos de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6ª ed.); McGraw Hill. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract)
- Hernández, J. Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional. Enfoque Latinoamericano*. (1era. ed.); PEARSON EDUCACIÓN.

[https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3\\_Desarrollo-organizacional.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf)

Herrera, G. (2019). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” de Arequipa, 2020*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa) <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6b14606-3a92-4677-9793-4712889724c0/content>

Jara, R. (2020). El desempeño de los profesores noveles de ciencias: Las competencias profesionales que desarrollan durante los primeros años de ejercicio profesional. *Pensamiento educativo*, 57(1), 1-18. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-04092020000100102&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-04092020000100102&script=sci_arttext)

La torre, C. y García, D. (2019). *Influencia de la gestión estratégica de los recursos humanos en el desarrollo organizacional de la institución educativa privada la Alborada de Lince, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Privada San Juan Bautista) <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/2253/TI-MGEE-Carlos%20Roberto%20Alfonso%20La%20Torre%20Lopez.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Mamani H. (2020) Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica. *Rev. Innova Educ.* 2020,1(1). <http://Dialnet-CompromisoOrganizacionalYDesempenoDocenteEnLasInst-8054608.pdf>

Munch, L. (2014). *Administración Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo*. (2º Edición ed.). México: Pearson Educación

Ñaña, J. (2019). *Gestión directiva y desempeño docente en el distrito de Calleria de la provincia coronel Portillo región Ucayali – 2017*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle) <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3052/TM%20C-E-Ge%204389%20%C3%911%20-%20%C3%91a%C3%B1a%20Soldevilla%20Janet.pdf?sequence=1> HYPERLINK

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación

- científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma.  
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Suarez M.A. (2020) Los compromisos de desempeño en la gestión educativa descentralizada en el Perú. (Tesis de posgrado) Pontificia Universidad Católica del Perú.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24385/SUAREZ\\_POZO\\_MARCO\\_ALBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24385/SUAREZ_POZO_MARCO_ALBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tutiven S.M. (2020) La gestión educativa como factor asociado a la eficacia del clima organizacional en el Colegio fiscal Compensatorio “31 de octubre” del Cantón Samborondón, provincia de Guayas (Tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar – sede Ecuador.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6376/1/T2717-MGE-Tutiven-La%20gestion.pdf>
- Zagaceta, D. (2018). *La gestión directiva y el desempeño laboral de los directivos de la RED 01- UGEL 07; 2018*. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública] Perú: Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22621>

# **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			MÉTODO
			Variables	Dimensiones	Indicadores	
<p><b>Problema general:</b> ¿En qué medida el desarrollo organizacional influye en el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> 1.- ¿En qué medida la organización del trabajo influye en el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020? 2.- ¿En qué medidas las metas influyen en las estrategias de la organización y el cumplimiento de</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar el nivel de influencia entre el desarrollo organizacional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1.- Determinar el nivel de influencia entre la organización del trabajo y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020. 2.- Determinar el nivel de influencia significativa entre las metas y estrategias de</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe influencia significativa entre el desarrollo organizacional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe influencia significativa entre la organización del trabajo y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020. Existe influencia significativa entre las metas y estrategias</p>	<b>VARIABLE 1</b> <b>Desarrollo organizacional</b>	Organización del Trabajo	Jerarquía Manual de organización y funciones División del trabajo	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Población:</b> 68 colaboradores de una UGEL de Lima.</p> <p><b>Muestra:</b> 68 colaboradores de una UGEL de Lima</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
				Metas y estrategias de la organización	Procesos Recursos Resultados	
				Competencia profesional	Manejo de conocimiento Manejo de tecnología Relaciones interpersonales	
			<b>VARIABLE 2 D</b> Cumplimiento de compromisos de desempeño	Condiciones para el inicio del año escolar	Planificación del año escolar Ordinal Ejecución apropiada del tiempo lectivo Mantenimiento de las instalaciones Entrega y uso	

compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020? 3.- ¿En qué medida la competencia profesional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020?	la organización y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.	de la organización y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.			de materiales y recursos	
	. 3.- Determinar el nivel de influencia entre competencia profesional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.	Existe influencia significativa entre competencia profesional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.		Gestión educativa	Gestión administrativa Gestión pedagógica	
			Logro de resultados prioritarios		Tasa neta de matrícula Tasa de asistencia	

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA DESAROLLO ORGANIZACIONAL

#### INSTRUCCIONES:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la gestión el desarrollo organizacional en la UGEL de Lima.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. A continuación, responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

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

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
<b>D1. ORGANIZACION DEL TRABAJO</b>						
1	Respetar la línea de autoridad y responsabilidad					
2	Demuestra capacidad para planificar adecuadamente su trabajo					
3	Conoce y aplica el MOF y el Manual de operaciones					
4	Coordina las actividades previamente antes de ejecutarse					
5	Evalúa trimestralmente el trabajo de su equipo.					
<b>D2. METAS Y ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACION</b>						
6	Se establecen metas acordes a la visión de la Institución					
7	Planifican actividades en función a los resultados que se pretende lograr.					
8	Utiliza diferentes estrategias para resolver problemas eventuales					
9	Manifiesta agrado y satisfacción por el trabajo que desempeña.					
10	Siente que la institución reconoce valorativamente el trabajo que realiza.					

<b>D3. COMPETENCIA PROFESIONAL</b>					
11	Aplica en el desempeño laboral los conocimientos adquiridos en la Universidad o Instituto.				
12	Demuestra desempeño eficiente en el desarrollo de sus funciones.				
13	La labor que realiza obedece al perfil profesional				
14	Colabora con el cumplimiento de los objetivos de la institución más allá de sus funciones.				
15	Toma decisiones en bien de la institución				

**Fuente:** Ricaldi (2018)

**Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos**  
**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CUMPLIMIENTO DE LOS**  
**COMPROMISOS DE DESEMPEÑO**

**INSTRUCCIONES:**

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el cumplimiento de los compromisos de desempeño.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. A continuación, responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Contenido							
<b>CONDICIONES PARA EL INICIO DEL AÑO ESCOLAR</b>								
1	Se cumple con la planificación del año escolar prevista en el calendario.							
2	Se ejecutan en su totalidad las actividades previstas para el tiempo lectivo.							
3	Las instalaciones educativas se encuentran en óptimas condiciones de funcionabilidad.							
4	Las instalaciones educativas se encuentran en óptimas condiciones de habitabilidad.							
5	Se garantiza la seguridad en las instalaciones educativas.							
6	Los materiales y recursos se entregan de manera oportuna a las instituciones educativas.							
7	Se hace uso eficiente de los materiales y recursos entregados en las instituciones educativas.							
<b>GESTIÓN EDUCATIVA</b>								
8	La gestión administrativa es eficiente en el sostenimiento de las instituciones educativas.							

9	La gestión administrativa contribuye en el logro de los objetivos.						
10	La gestión pedagógica en las instituciones educativas promueve el desarrollo de nuevo conocimiento.						
11	La gestión pedagógica en las instituciones educativas promueve la generación de un clima de convivencia adecuado.						
12	La gestión pedagógica en las instituciones educativas permite el aprendizaje en los niños, niñas y adolescentes.						
<b>LOGRO DE RESULTADOS PRIORITARIOS</b>							
13	La tasa neta de matrícula ha mejorado en comparación con el año precedente.						
14	La tasa de asistencia ha mejorado en comparación con el año precedente.						
15	La tasa de permanencia hasta el último grado ha mejorado en comparación con el año precedente.						

**Fuente:** Cuevas (2019)

### ANEXO 3: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL</b>	
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario
<b>Autor</b>	Hugo G. Ricaldi Mejía (2018)
<b>Objetivo del estudio</b>	Determinar el nivel de influencia entre el desarrollo organizacional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima - 2020
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Duración</b>	20 minutos
<b>Muestra</b>	86 colaboradores de la UGEL de Lima
<b>Dimensiones</b>	Organización del trabajo Metas y estrategias de la organización Competencia profesional
<b>Escala valorativa</b>	Ordinal
<b>Confiabilidad</b>	Alfa de Cronbach: 88%

<b>FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO DE DESEMPEÑO</b>	
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario
<b>Autor</b>	Elvozil Cuevas Sumire (2019)
<b>Objetivo del estudio</b>	Determinar el nivel de influencia entre el desarrollo organizacional y el cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa de Lima – 2020.
<b>Procedencia</b>	Perú
<b>Duración</b>	20 minutos
<b>Muestra</b>	86 colaboradores de la UGEL de Lima
<b>Dimensiones</b>	Condiciones para el inicio del año escolar Gestión educativa Logro de resultados prioritarios
<b>Escala valorativa</b>	Ordinal
<b>Confiabilidad</b>	Alfa de Cronbach: 89%

## Anexo 4: Base de datos

\*data desarrollo organizacional.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

13:

	Organización del trabajo	Metas_y_estrategias_de_la_organización	Competencia profesional	Cumplimiento_de_Condiciones_para_el_ini	Gestión_Educativa	Logro_de_resultados_prioritarios	Desarrollo_Organizacional	Cumplimiento_de_los_compromisos_de_d
1	20	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Muy bajo	Muy bajo	Deficiente	Muy bajo
2	21	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Muy bajo	Muy bajo	Deficiente	Muy bajo
3	24	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Muy bajo	Muy bajo	Deficiente	Muy bajo
4	34	Deficiente	Excelente	Deficiente	Alto	Muy bajo	Regular	Bajo
5	19	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Muy bajo	Muy bajo	Deficiente	Muy bajo
6	14	Bueno	Excelente	Deficiente	Alto	Muy bajo	Alto	Bueno
7	38	Deficiente	Bueno	Regular	Muy alto	Bajo	Muy bajo	Regular
8	31	Regular	Bueno	Excelente	Alto	Muy alto	Bajo	Bueno
9	32	Excelente	Excelente	Excelente	Alto	Muy alto	Muy alto	Excelente
10	18	Regular	Bueno	Excelente	Muy bajo	Muy alto	Muy alto	Bueno
11	14	Bueno	Deficiente	Deficiente	Alto	Muy bajo	Alto	Regular
12	16	Deficiente	Deficiente	Regular	Muy alto	Bajo	Bajo	Deficiente
13	35	Regular	Bueno	Excelente	Alto	Muy alto	Alto	Bueno
14	32	Excelente	Excelente	Excelente	Alto	Muy alto	Muy alto	Excelente
15	12	Regular	Bueno	Excelente	Muy bajo	Muy alto	Bajo	Bueno
16	14	Bueno	Bueno	Deficiente	Alto	Muy bajo	Alto	Bueno
17	38	Deficiente	Deficiente	Regular	Muy alto	Bajo	Muy bajo	Deficiente
18	31	Regular	Bueno	Excelente	Alto	Muy alto	Bajo	Bueno
19	32	Excelente	Deficiente	Excelente	Alto	Muy alto	Muy alto	Bueno
20	19	Regular	Bueno	Excelente	Muy bajo	Muy alto	Muy alto	Bueno
21	38	Bueno	Bueno	Deficiente	Alto	Muy alto	Alto	Bueno

	Desarrollo organizacional															de los compromisos																						
	D1: Organización del Trabajo					D2: Metas y estrategias de la organización					D3: Competencia Profesional					D1: Condiciones para el inicio del año escuela					D2: Gestión educativa					D3: Logro de resultados prioritarios												
	P1	P2	P3	P4	P5	D1	p6	p7	p8	p9	p10	D2	p11	p12	p13	p14	p15	D3	Total	p1	p2	p3	p4	p5	D1	p6	p7	p8	p9	p10	D2	p11	p12	p13	p14	p15	D3	Total
1	2	1	1	2	7	1	1	1	4	2	9	1	1	1	1	1	5	21	1	1	2	2	2	8	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	2	7	20	
2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	3	1	1	1	8	20	2	1	1	2	1	7	2	3	1	1	1	8	2	1	1	1	1	6	21	
3	1	1	2	2	8	1	1	2	2	2	8	1	2	2	2	2	9	25	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	1	1	2	2	2	8	24	
4	2	1	1	2	7	5	4	4	2	5	20	2	1	1	2	2	8	35	4	4	2	4	5	19	2	1	1	2	2	8	2	1	1	2	1	7	34	
5	1	2	1	1	2	7	1	2	1	1	2	7	1	2	1	1	6	20	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	2	7	19	
6	4	4	2	4	5	19	4	4	4	4	5	21	2	1	2	2	9	49	2	4	2	4	4	16	2	1	2	2	2	9	4	4	2	4	5	19	44	
7	1	2	1	1	6	4	4	4	4	3	19	1	2	3	3	3	12	37	4	4	4	4	4	20	1	2	3	3	3	12	1	2	1	1	1	6	38	
8	2	1	2	4	4	13	2	4	2	4	4	16	4	5	2	5	4	20	49	2	4	2	5	5	18	4	5	2	5	4	20	2	1	2	4	4	13	51
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	5	23	63	4	4	2	4	5	19	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	62
10	2	4	2	1	5	14	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	5	22	54	1	2	1	1	1	6	5	4	4	4	5	22	5	4	2	4	5	20	48
11	4	4	2	4	5	19	1	1	2	2	1	7	2	1	2	2	9	35	2	4	2	4	4	16	2	1	2	2	2	9	4	4	2	4	5	19	44	
12	1	2	1	1	1	6	1	2	1	2	1	7	1	2	3	3	3	12	25	4	4	4	4	4	20	1	2	3	3	3	12	1	2	1	5	5	14	46
13	2	1	2	4	4	13	2	4	2	4	4	16	4	5	2	5	4	20	49	2	4	2	5	5	18	4	5	2	5	4	20	2	5	2	4	4	17	55
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	5	23	63	4	4	2	4	5	19	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	62
15	2	4	2	1	5	14	2	4	2	5	5	18	5	4	4	4	5	22	54	1	2	1	1	1	6	5	4	4	4	5	22	2	4	2	1	5	14	42
16	4	4	2	4	5	19	4	4	2	4	5	19	2	1	2	2	9	47	2	4	2	4	4	16	2	1	2	2	2	9	4	4	2	4	5	19	44	
17	1	2	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	2	3	3	3	12	24	4	4	4	4	4	20	1	2	3	3	3	12	1	2	1	1	1	6	38	
18	2	1	2	4	4	13	2	4	2	4	4	16	4	5	2	5	4	20	49	2	4	2	5	5	18	4	5	2	5	4	20	2	1	2	4	4	13	51
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	5	23	63	4	4	2	4	5	19	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	62

**Anexo 5**  
**Informe de Turnitin**

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – ALFA DE CRONBACH V1

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	suma de Items
1	1	1	1	4	1	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	39
2	3	3	1	1	4	3	3	4	3	4	3	1	1	3	3	40
3	3	5	3	3	1	2	3	4	1	2	2	3	3	3	3	41
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	31
5	2	3	2	2	2	5	3	3	2	3	3	2	2	3	2	39
6	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	37
7	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	34
8	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	37
9	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	4	3	2	2	35
10	3	2	1	3	2	1	1	3	2	1	3	3	2	3	1	31
11	3	3	1	2	2	4	2	3	4	2	2	3	3	2	3	39
12	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	27
13	5	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	2	2	31
14	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	37
15	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	4	2	2	2	27
16	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	25
17	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	25
18	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	27
19	2	1	4	4	2	1	1	4	1	1	2	1	2	5	1	32
20	1	4	1	1	1	4	4	4	1	2	1	4	1	1	4	34
21	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
22	2	4	2	4	2	4	2	4	1	1	1	2	2	2	1	34
23	2	1	1	4	1	2	2	2	1	2	2	1	4	4	2	31
24	2	4	2	1	4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	4	32
25	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	4	1	2	2	2	36

VARP	0.98	1.18	0.55	1.08	0.72	1.36	0.75	0.84	0.68	0.68	0.71	1.14	0.67	0.73	0.68	22.16
(Varianza de la Población)	$\Sigma S_i^2 : 3.80$															
K: El número de ítems	15															
$\Sigma S_i^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los ítems	3.80															
$S_T^2$ : La Varianza de la suma de los ítems	22.16															
$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.888															

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = \frac{15}{15-1} \left[ 1 - \frac{3.80}{22.16} \right] = 1.0714 \left[ 1 - 0.17 \right] = 0.888$$

$$\alpha = 1.0714 \quad \left( 0.83 \right)$$

$\alpha = 0.888$  INSTRUMENTO DE MUY FUERTE CONFIABILIDAD

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – ALFA DE CRONBACH V2

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	suma de Items
1	1	1	1	4	1	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	39
2	3	3	1	1	4	3	3	4	3	4	3	1	1	3	3	40
3	3	5	3	3	1	2	3	4	1	2	2	3	3	3	3	41
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	31
5	2	3	2	2	2	5	3	3	2	3	3	2	2	3	2	39
6	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	37
7	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	34
8	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	37
9	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	4	3	2	2	35
10	3	2	1	3	2	4	1	3	2	1	3	3	2	3	1	34
11	3	3	1	2	2	4	4	3	4	2	2	3	3	2	3	41
12	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	27
13	5	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	2	2	31
14	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	38
15	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	4	2	2	2	27
16	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	25
17	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	25
18	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	27
19	2	1	4	4	2	1	1	4	1	1	2	1	2	5	1	32
20	1	4	1	1	1	4	4	4	1	2	1	4	1	1	4	34
21	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
22	2	4	2	4	2	4	2	4	1	1	1	2	2	2	1	34
23	2	1	1	4	1	2	2	2	1	2	2	1	4	4	2	31
24	2	4	2	1	4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	4	32
25	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	4	1	2	2	2	36

VARP	0.98	1.18	0.55	1.08	0.72	1.37	0.90	0.84	0.68	0.68	0.71	1.14	0.67	0.73	0.68	23.37	
(Varianza de la Población)	$\Sigma S_i^2$ : 3.80																
K: El número de ítems	15																
$\Sigma S_i^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los ítems	3.80																
$S_r^2$ : La Varianza de la suma de los ítems	23.37																
$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach																	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right] = \frac{15}{15-1} \left[ 1 - \frac{3.80}{23.37} \right] = 1.0714$$

$$\alpha = 1.0714$$

$$\alpha = 0.897$$

$$\left( 0.84 \right)$$

INSTRUMENTO DE MUY FUERTE CONFIABILIDAD

# REPORTE DE TURNITIN

Reporte de similitud

## ● 11% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	2%
2	<b>repositorio.unc.edu.pe</b> Internet	1%
3	<b>repositorio.upt.edu.pe</b> Internet	1%
4	<b>Universidad Autónoma de Ica on 2024-01-30</b> Submitted works	<1%
5	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Internet	<1%
7	<b>Universidad Privada del Norte on 2023-08-20</b> Submitted works	<1%
8	<b>polodelconocimiento.com</b> Internet	<1%

9	<b>researchgate.net</b> Internet	<1%
10	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Internet	<1%
11	<b>Universidad Autónoma de Ica on 2023-02-03</b> Submitted works	<1%
12	<b>Universidad Autónoma de Ica on 2023-10-15</b> Submitted works	<1%
13	<b>Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Grad...</b> Submitted works	<1%
14	<b>Mondragon Unibertsitatea on 2023-06-08</b> Submitted works	<1%
15	<b>Universidad Autónoma de Ica on 2022-11-15</b> Submitted works	<1%
16	<b>Universidad Autónoma de Ica on 2023-06-24</b> Submitted works	<1%
17	<b>Universidad Señor de Sipan on 2020-01-14</b> Submitted works	<1%
18	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Internet	<1%
19	<b>revistapublicando.org</b> Internet	<1%
20	<b>virtual.urbe.edu</b> Internet	<1%

21	<b>Universidad Científica del Sur on 2018-11-01</b> Submitted works	<1%
22	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Internet	<1%
23	<b>Universidad Autónoma de Ica on 2023-10-08</b> Submitted works	<1%