



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Desarrollo organizacional y compromiso laboral de los
trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Díaz Martínez, Lilia Beatriz (ORCID: 0000-0001-9558-4624)

ASESOR:

Dr. Villanueva Calderón, Juan Amílcar (ORCID: 0000-0001-5272-7277)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CALLAO-PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi esposo Marlon y mi hijo Fernando

Por ser parte de este gran reto, mi fuerza y apoyo permanente, mis logros son también suyos. Gracias por todo su amor y paciencia.

Agradecimiento

A Dios por ser fuente de vida, sabiduría y amor, que me permite hacer realidad mis metas.

A mi familia, por ser el pilar fundamental basado en la comprensión y el amor.

A mis asesores quienes de manera permanente me han apoyado en cada momento de este arduo trabajo de investigación.

Lilia

Índice de contenidos

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.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1	Población de los trabajadores de UGEL Ventanilla de todas las áreas	16
Tabla 2	Validez de contenido	18
Tabla 3	Alfa de Cronbach del cuestionario	18
Tabla 4	Nivel de Desarrollo Organizacional	21
Tabla 5	Dimensión competencia laboral	22
Tabla 6	Dimensión orientación a resultados	23
Tabla 7	Dimensión adaptación al cambio	24
Tabla 8	Nivel de Compromiso Laboral	25
Tabla 9	Dimensión compromiso afectivo	26
Tabla 10	Dimensión compromiso de continuidad	27
Tabla 11	Dimensión compromiso normativo	28
Tabla 12	Prueba de normalidad	29
Tabla 13	Correlación entre Desarrollo Organizacional y Compromiso Laboral	30
Tabla 14	Resumen de la correlación entre las dimensiones de la variable desarrollo organizacional y la variable compromiso laboral	31

Índice de figuras

Figura 1	Nivel de Desarrollo Organizacional	21
Figura 2	Dimensión competencia laboral	22
Figura 3	Dimensión orientación a resultados	23
Figura 4	Dimensión adaptación al cambio	24
Figura 5	Nivel de Compromiso Laboral	25
Figura 6	Dimensión compromiso afectivo	26
Figura 7	Dimensión compromiso de continuidad	27
Figura 8	Dimensión compromiso normativo	28

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación del Desarrollo Organizacional y el Compromiso Laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. El tipo de investigación es básica, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental-transeccional, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, validado por juicio de expertos y la confiabilidad determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach. La muestra fue censal conformada por 79 trabajadores. Los resultados nos permiten determinar que el nivel de Desarrollo Organizacional es regular, expresado en el 67,1%, los directivos están trabajando por la mejora institucional, pero falta optimizar las políticas, la integración y adaptación de los colaboradores para el logro de los objetivos de la entidad; asimismo, el 58,2% de los trabajadores afirman que existe poco compromiso por lo que se debe seguir trabajando en la mejora de la productividad del personal, el desarrollo de sus funciones, la eficiencia en las labores encomendadas y en la identificación del trabajador para conseguir logros que favorezcan el crecimiento institucional y personal. Las conclusiones establecen un nivel de correlación positiva considerable entre la variable desarrollo organizacional y compromiso laboral ($Rho 0,690$ y $sig = 0,000$).

Palabras claves: Desarrollo Organizacional, Compromiso laboral, Compromiso Organizacional.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between Organizational Development and Labor Commitment of the UGEL Ventanilla workers 2021. The type of research is basic, quantitative approach, descriptive correlational level and no-experimental-transectional design, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument, validated by expert judgment and the reliability determined by Cronbach's alpha coefficient. The sample was census made up of 79 workers. The results allow us to determine that the level of Organizational Development is regular, expressed in 67.1%, managers are working for institutional improvement, but the policies, integration and adaptation of collaborators need to be optimized to achieve the entity's objectives; likewise, 58,2% of the workers affirm that there is little commitment, so they should continue working on improving staff productivity, the development of their functions, efficiency in the tasks entrusted and in the worker identifying to achieve achievements that favor institutional and personal growth. The conclusions allow to determine a considerable positive correlation level between these variables (Rho 0,690 and sig = 0,000).

Keywords: Organizational Development, Labor Commitment, Organizational Commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En el panorama mundial las situaciones de todas las organizaciones se encuentran 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 observa de una manera habitual y continua, métodos de reflexión estratégica que aplican en el desarrollo organizacional, que permite la existencia de cambios como mejora para la organización. Estos sistemas de trabajo forman constantemente grupos de mejora continua y de esa manera influye un factor variable en los trabajadores direccionando a los resultados que obtienen las empresas, área o equipo de trabajo en la organización (Tomillo, 2016). También permite aprovechar y desarrollar la capacidad de cada persona en el interior de una empresa con el objetivo de beneficiar a la misma.

En Centroamérica, Nicaragua, se observa que las organizaciones difieren en el conocimiento y atención al desarrollo organizacional, ya que algunas lo desconocen o ignoran y otras crean áreas u oficinas que se encargan de aplicarlo como herramienta y permitirá la obtención de resultados óptimos para el crecimiento y mejora de las entidades y sobre todo considerando el talento humano como el recurso con el que se han de lograr los objetivos o metas programadas (Gutiérrez & Molinares, 2017)

En los países de Latinoamérica, tales como Chile se encontró que el nivel de compromiso de los trabajadores a nivel general fue de 62% y en América Latina el 71% (Hewitt, 2017), de esta manera la participación de los colaboradores, se reflejará en el involucramiento, trabajo en equipo, trabajo en conjunto, entre otros, para la toma de decisiones. En ese sentido Ríos, Pérez, Sánchez & Ferrer (2017), entendieron por compromiso organizacional como un estado psicológico con que cuenta el personal, con el interés positivo a la labor, originando la responsabilidad con la organización cumpliendo las normas y funciones por las cuales fue contratado y llegar a producir beneficios a la empresa.

En el Perú se apreció a través de las evidencias que las organizaciones consideran inexistencia de compromiso laboral en los trabajadores, siendo ésta en un 63,36% como lo manifestado por Reyes (2016), en donde el desarrollo organizacional es labor esencial de los gerentes con 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 que se pueden encontrar en los colaboradores, para usarlas en beneficio de la misma, y finalmente llegar a cumplir con los objetivos propuestos, por el contrario, las organizaciones no consideran las capacidades de los colaboradores.

En la jurisdicción de la UGEL Ventanilla (UV), se apreció que, en la oficina de recursos humanos, se desempeña un papel sustancial en el cumplimiento de las actividades y objetivos que desarrolla 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 emanadas del gobierno en cuanto a remuneraciones, beneficios, deberes y derechos (UV, Reglamento de Organización y Funciones, 2014)

En la actualidad se encuentran inmersos en una situación muy suigeneris, debido a esta pandemia, y ha conllevado a muchos cambios dentro de la estructura de la organización, estamos viviendo un espacio laboral en los cuales se ha determinado complejas situaciones en nuestra sociedad, cultura, demografía y educación. Es una situación laboral difícil en la que muchas veces no se cuenta con la capacidad 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, pero es un avance y retroceso en muchos factores normativos, profesionales y económicos.

Por otro lado, el desarrollo organizacional en la UV, se pudo observar que existe falta de integración, colaboración, adaptación al trabajo remoto; 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 de alumnos de las instituciones educativas de la UGEL, así como de los directivos, docentes y padres de familia para mejorarlas y satisfacerlas. También se observó que aún existen ciertas deficiencias en el compromiso laboral de algunos trabajadores, que afecta el desarrollo organizacional, actualmente existe el trabajo presencial y remoto, y muchos se han adaptado; sin embargo, se

apreció, el desinterés, mayormente en los trabajadores nombrados, por la seguridad laboral que su condición representa.

En esa línea, es así como se observó 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 Edutalentos, no tienen interés en adquirir nuevos aprendizajes. La condición antes expuesta genera baja productividad en el desarrollo de sus funciones al no contar con un óptimo manejo de la tecnología, limitando su nivel de productividad y eficiencia en las labores asignadas, todo esto como consecuencia también de una organización, implementación de acciones de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, poco activas.

En ese sentido se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021? También se formularon los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de desarrollo organizacional de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021?, ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021?, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021?

La justificación de la investigación es la condición de importancia según Hernández, Fernández y Baptista (2014), ya que indica por qué se realiza la investigación. Se justifica teóricamente al tener como objetivo organizar teorías relacionadas al desarrollo organizacional y compromiso laboral útiles para las organizaciones que ofrecen los servicios educativos en diversos campos, asegurando confiabilidad y mejora continua, siendo fuente de referencia para investigaciones que pretenden realizar otros investigadores, a futuro.

Se justifica de una manera práctica ya que se realiza con la intención de complementar y desarrollar las aptitudes e impulsar las competencias que presenta cada colaborador para lograr conjuntamente el beneficio y ejecución de los propósitos. Este trabajo invita a la reflexión en las organizaciones teniendo en cuenta que el desarrollo organizacional permitirá optimizar los conocimientos y habilidades para una mejor adaptabilidad, tomando en cuenta además que el compromiso debe ser potenciado para alcanzar el equilibrio e identidad del colaborador en la consecución de los objetivos.

La justificación metodológica de esta investigación, se explica en la utilidad del instrumento propuesto para el recojo de la información, como el cuestionario, aplicado a los colaboradores de la UV. La justificación social de esta investigación se constituye en los resultados obtenidos que permitirán conocer las deficiencias en la institución referente al desarrollo organizacional y compromiso laboral, y facilitará el trabajo en equipo para alcanzar el éxito de la UV a través de un servicio de calidad y atención óptima al usuario de la jurisdicción, a quienes nos debemos.

Se planteó el objetivo general: Establecer la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. Los objetivos específicos fueron: 1) Determinar el nivel de desarrollo organizacional de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. 2) Determinar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. 3) Establecer la relación entre las dimensiones del desarrollo organizacional, y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

Asimismo, se formuló la hipótesis general: H_0 : No existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. H_1 : Sí existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. Se formuló como hipótesis específicas: H_0 : No existe relación significativa entre las dimensiones del desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. H_1 : Si existe relación significativa entre las dimensiones del desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, trabajos previos relacionados a la variable de desarrollo organizacional, se analizó la investigación de Ahmed, Muhammad y Riaz (2020), cuyo objetivo fue determinar que el desarrollo del entorno promueva el compromiso organizacional entre los empleados, siendo un factor esencial para el desarrollo organizacional sostenible, de diseño no experimental con una muestra de 346 empleados del sector educación de Pakistán, concluyéndose que 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.

El estudio de Andrew (2017), tuvo como propósito determinar el impacto fuerte que produce el compromiso de los empleados en la organización. De diseño no experimental, con una muestra a 120 empleados, concluyendo que hubo un fuerte impacto del compromiso de los empleados en la organización. De la misma manera encontró que existe una fuerte correlación entre el compromiso afectivo, 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 empleados y la gerencia debe contratar empleados que deben vincularse a la organización.

También Sheela (2020), en su artículo, se propuso establecer el impacto del compromiso organizacional en el trabajo de los empleados, logró arribar que el compromiso de las organizaciones si impacta con el trabajo de los empleados; asimismo, el trabajo remoto incrementa la satisfacción de los empleados; en ese mismo orden, los empleados y la empresa se benefician cuando los empleados trabajan desde la casa o trabajan a distancia. Entre tanto la política de trabajo desde el hogar, aprovechando las potencialidades, es un aspecto de desafío y contribuye a los beneficios de los empleados, y finalmente el estudio del trabajo impacta directamente en el ambiente de trabajo.

Para Dias & Silva (2016), su investigación tuvo como objetivo verificar el efecto que produce la capacitación en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa, de diseño no experimental con una muestra de 35

colaboradores de la empresa, concluyendo que 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, siendo vital para cualquier organización que desea diferenciarse; y, finalmente la formación organizacional impacta directamente en la percepción de los empleados afectando la formación psicológica con respecto a la empresa.

Garbanzo (2016), tuvo como propósito realizar una revisión conceptual de los principales fundamentos asociados al desarrollo organizacional. Sobresale entre sus consideraciones el rol fundamental del sector educación en la conducción de las organizaciones de manera que se logre la calidad educativa y de servicio hacia la población que es la meta de toda entidad pública, a través de una simplificación administrativa y liderazgo eficiente.

Por otro lado, Osborne y Hammoud (2017), se propuso determinar el impacto que produce las estrategias organizacionales en los líderes empresariales de Jasckson, Misssissippi, su población objetivo fueron cuatro empresas de comunicación, de diseño no experimental, concluyendo que las estrategias en organizaciones que algunos líderes empresariales utilizan para involucrar a los empleados, son las recompensas, el reconocimiento y el empoderamiento que inciden directamente en el compromiso laboral de los empleados.

Simatupang, Prayogo y Kasan (2017), se propusieron determinar la influencia del compromiso, competencia laboral, desarrollo profesional en la satisfacción de los docentes en las universidades marítimas de Yakarta, concluyendo que la competencia laboral demostró una influencia positiva y significativa hacia la satisfacción laboral, siendo la dimensión más dominante la habilidad, y el indicador, la profesionalidad del docente, contribuyendo en la mejora de la satisfacción en un 4,8% y un coeficiente de correlación de 0,85.

Martínez, Vega & García (2020), el objetivo fue evaluar un modelo de tres relaciones causales entre constructos teóricos en una muestra de 250 empresas pequeñas y medianas en el estado de Aguascalientes México. También indagar si el compromiso organizacional y la orientación al aprendizaje tienen una influencia positiva y significativa en los niveles de innovación. Arribó a la conclusión: el compromiso organizacional tiene un impacto positivo y significativo en los niveles

de orientación al aprendizaje en la organización, e influye de la misma manera en las PYMES innovación en Aguascalientes. Por otro lado, la variable compromiso organizacional no muestra un efecto positivo y significativo en la innovación de estas organizaciones.

Entre los estudios nacionales, se tiene el trabajo de Villegas (2019), en su tesis se propuso determinar la relación de la competencia laboral y el compromiso organizacional, tipo aplicada, diseño no experimental, población 100 empleados y muestra de 80, usó la técnica de la encuesta y cuestionario, concluyendo que ambas variables tienen relación ya que las empresas deben mantener y reconocer el talento de los colaboradores que permitan el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Dávila y Troncoso (2018) buscaron determinar la relación entre las políticas y prácticas laborales con el grado de compromiso organizacional, investigación de tipo correlacional-transversal, en una muestra de 89 trabajadores de organizaciones de la Provincia de Nuble, utilizando como instrumento el cuestionario de Meyer y Allen, concluyeron que las prácticas adecuadas tienen una correlación positiva y moderada con el compromiso de los colaboradores con la adecuada organización en los procesos de recursos humanos.

López (2018), propuso establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el compromiso organizacional, de diseño no experimental transeccional, enfoque cuantitativo. Los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS V.22. Los datos fueron recogidos empleando la técnica de la encuesta, a una población total de 40 trabajadores. Se realizó la prueba de hipótesis de la correlación de Spearman, obteniendo un valor sig = 0.00 menor a 0.05, concluyendo que ambas variables se relacionan significativamente.

Por otro lado, Guzmán (2018) se propuso determinar el nivel de adaptabilidad producido por los procesos de cambio en la Empresa Cooperativa Salcajá, de diseño descriptivo, tipo cuantitativo, con una muestra de 70 sujetos, y aplicó como instrumento un cuestionario, concluyendo que los diferentes problemas de adaptación producen un desequilibrio en las funciones, recomendando crear un plan de motivación para control de emociones y mejorar la atención del cliente, además de asertividad en las capacitaciones priorizando necesidades de clientes para permanecer a la vanguardia.

Para De La Puente (2017), se propuso determinar la influencia del compromiso organizacional en la motivación de logro en el personal administrativo de una municipalidad provincial en el norte del país, de diseño no experimental, con una muestra de 45 colaboradores del área administrativa. Concluyó: el 53% de los colaboradores se encuentran en el nivel medio de compromiso laboral en la municipalidad Provincial de Trujillo. Además, los empleados cuentan con claridad con las metas a lograr y así cumplir el compromiso laboral con el municipio.

Asimismo, Pajuelo (2018), 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, de diseño no experimental con una muestra de 60 trabajadores de la empresa. Logró concluir: existe una correlación alta entre ambas variables, siendo de 0,777 con $p\text{Valor}=0,000$ de acuerdo con Rho de Spearman. El aporte de la investigación fue excelente en los resultados.

Para Vera (2017), se propuso determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional del Instituto Nacional de Salud del Niño, con diseño metodológico no experimental. Tuvo una muestra de 60 colaboradores. Concluyó la existencia de una correlación alta entre ambas variables siendo el Rho de Spearman 0,907 con el $P\text{valor}= 0,000$. Las habilidades de gestión tienen también una gran influencia en el desarrollo organizacional de este instituto. La investigación fue importante para enriquecer la parte teórica de la investigación.

Sosa (2018), su investigación propuso, establece la relación entre la Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores de una ONG en el distrito de San Isidro, 2018. El diseño metodológico fue el no experimental de tipo básica a nivel descriptivo correlacional. Se recolectó los datos con dos instrumentos: Escala de Compromiso y escala de cultura organizacional a un total de 120 trabajadores. De los resultados se observa que existe un nivel promedio o normal de las dimensiones del compromiso afectivo, de continuidad, predominando el normativo. Se concluye que se prueba la hipótesis haciendo uso de la prueba de Rho de Spearman con un nivel $\text{sig} = 0.00$ y un coeficiente de correlación de 0,618, deviene en la existencia de una correlación directa medianamente significativa entre las variables, evidenciándose que al incrementarse la cultura se incrementa el compromiso.

Entre las teorías que sostiene a la variable desarrollo organizacional se tiene a 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 así que la organización pueda habituarse mejor a los constantes y diversos cambios que exigen los mercados, tecnologías y retos, incorporando sus necesidades y exigencias. Además, es un proceso de permanente cambio procedente de la conducta y el sistema de las organizaciones para así adaptarse a las rápidas variaciones de los mercados a nivel mundial y nacional. (p. 209).

De otro lado Doroshuk (2019) en su artículo señala el uso del desarrollo organizacional como una herramienta de gestión que permite el logro de los objetivos de desarrollo en las entidades, además gestiona los valores, con lo que se logra una importante participación de los empleados en los diversos procesos de la organización.

Para Segredo, García, León & Perdomo (2017), concibió que el desarrollo organizacional 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 los costos en la organización. También considera 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 que la entidad se adapte, 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.

Para Newstron (2011), la señaló como la forma de manejar el conocimiento de la conducta para modificar las creencias, habilidades y valores de manera que la institución se adecue a los avances tecnológicos, a las acciones competitivas y al ritmo acelerado que acontece en el medio ambiente.

Para Mondy (2010), definió al desarrollo organizacional como los intentos sistemáticos y planificados para llevar a cabo los grandes cambios en la institución.

Asimismo, Tong (2020), señaló la importancia e intervención de los altos niveles gerenciales en el desarrollo organizacional, el mismo que organizado y dirigido adecuadamente generará un aumento en la eficiencia y eficacia de los colaboradores y su involucramiento permitirá cumplir las metas de la organización.

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 y mantenerse a través del tiempo.

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, es la permite satisfacer la demanda de alguna actividad o tarea, 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 al desarrollar las actividades en forma óptima y satisfactoria para la organización.

Indicador 1: Relaciones interpersonales, según Moreno (2018), es esencial dentro del ambiente social, involucrando el crecimiento del ser humano, ya que al contar con buenas relaciones en el entorno laboral permiten que cada colaborador aumente la productividad dentro de la empresa. Indicador 2. Gestión del conocimiento, de acuerdo García (2016), es la pieza fundamental del proceso para lograr innovaciones en la organización. Indicador 3. Recursos tecnológicos, según Slusarczyk & Morales (2016), son los recursos que se utilizan en la entidad y que tienen como fin el logro de los objetivos propuestos.

Dimensión 2. Orientación a resultados. Para Torres (2014), consiste en manejar todas las gestiones que se realizan en la organización para cumplir los objetivos establecidos y sobresalir ante la competencia. Las metas de las organizaciones se proponen en un corto, mediano y largo plazo y las metas que abarcan para toda la organización, y finalmente se pueda lograr alcanzar los resultados deseados.

Indicador 1: Objetivos organizacionales. Según Díaz (2016), es el escenario deseado, que la organización se plantea lograr, al conseguir dicho objetivo deja de ser un escenario deseado y se vuelve real. Indicador 2: Metas organizacionales.

Díaz, Mañas, Pecino, Salvador & Llopis (2016), "Son las metas globales en los que la entidad se basa para su funcionamiento correcto". Indicador 3: Estrategias. Según Slusarczyk & Morales (2016), para lograr los objetivos, se emplea el uso de recursos con los que ya se cuenta, y que son limitados, en este escenario la estrategia toma relevancia y conlleva a la creación de metas y ventajas ante los competidores, entre otros.

Dimensión 3. Adaptación al cambio. Para Torres (2014), es la habilidad y la forma de afrontar los grandes cambios que afectan al mundo y la organización debe desafiar. Asimismo, considera 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.

Indicador 1: Agentes del cambio. Es poder realizar en la empresa diversas actividades, procesos, etc., logrando así, cambios positivos en beneficio de la organización. Indicador 2: Responsabilidad organizacional. La empresa participa activamente en el desarrollo social de su entorno, además añade valor como organización responsable en su comunidad. Indicador 3: Capacidad de adaptación. Se entiende que la adaptación es la modificación del comportamiento de la organización para hacer frente, de forma acertada, a los cambios imprevistos al momento del diseño de la organización.

En cuanto a las teorías que sostienen a la variable compromiso laboral se cuenta con la teoría de Dávila & Troncoso (2018), 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, de continuidad laboral y normativo. También los compromisos de los empleados son cruciales para las empresas pequeñas y medianas, porque las actitudes y el comportamiento laboral de las personas puede tener grandes efectos a largo plazo en las empresas con éxito y viabilidad (Erdem & Ucar, 2013).

Para Meyer, Stanley, Jackson, Melnnis, Maltin & Sheppard (2012), los empleados necesitan el trabajo debido a preocupaciones financieras; y el compromiso normativo que muestra la obligación percibida de los empleados de permanecer en la organización. Aunque 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 el logro de objetivos de la entidad y tener relaciones más positivas dentro de la organización. El compromiso organizacional impacta el desempeño comercial en muchas formas, ya que se trata de una ayuda para predecir el comportamiento del personal (Jun-Cheng, Wen-Quan, Zhao-Yi & Jun, 2015).

Por otro lado, el compromiso laboral se encuentra vinculado con muchos factores importantes dentro de la gestión de recursos humanos, así por ejemplo Malluk (2018), 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 & Idemudia (2018), investigaron el papel de los atributos personales (edad, educación, puesto de trabajo, tenencia organizacional) y el compromiso organizacional en entidades del estado y 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).

Para Chiavenato (2015), esta variable se encuentra relacionada con la motivación intrínseca, mediante la cual a la persona le nace e interioriza realizar un trabajo por el goce de hacerlo sin necesidad de recibir recompensa alguna, satisfaciendo su deseo personal. El compromiso afectivo es cómo 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 y los de la organización debidamente alineados.

Para Betanzos, Rodríguez y Paz (2017) proponen que la medición de la dimensión normativa se fundamenta en la obligación y compensación desarrollando una relación cercana con la empresa, basada a la fidelidad de los trabajadores.

También observa dos factores clave: la lealtad recíproca y el cumplimiento del deber.

Entre las dimensiones de la variable compromiso laboral de acuerdo a Dávila & Troncoso (2018), cuentan con las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, continuidad laboral y compromiso normativo.

Dimensión 1. Compromiso afectivo. Dávila & Troncoso (2018), es el que se refiere a la relación con los valores, las características de los colaboradores con la empresa, demostrando esfuerzo por la mejora de la institución. Indicador 1: Crecimiento profesional. Serrano (2017), es el desarrollo que evidencia el trabajador de forma positiva, al concretar sus deseos personales y profesionales mediante su planificación y elaboración en el desarrollo de sus competencias. Indicador 2: Oportunidades laborales. Según Pastor & Sánchez (2014) Se precisa la posibilidad de poder acceder a un empleo, permitiendo así posicionarse en una empresa por el desarrollo de sus capacidades. Indicador 3: Entorno laboral. Uno de los componentes más relevantes en el crecimiento de la organización es identificar aquellos elementos que logran el crecimiento de la organización, y aquellos que desfavorezcan su bienestar.

Dimensión 2. Continuidad laboral. Para Dávila & Troncoso (2018), mencionó como las obligaciones que tiene todo trabajador y no debe romper el vínculo laboral puesto que no cuentan con mejores ofertas laborales. Indicador 1: Costos financieros. Según Guerrero (2019), se entiende a las retribuciones relacionadas a las remuneraciones percibidas. Indicador 2: Desempeño laboral. Woo (2016), herramienta que se utiliza y permite medir de forma individual sus capacidades y la realización de los objetivos en la empresa. Indicador 3: Reconocimiento. Yu (2015), permite incentivar al trabajador por su rendimiento, y a la vez reconocer su labor en la organización. Al capacitar al personal, ayuda a la superación del mismo y en el ámbito laboral.

Dimensión 3. Compromiso normativo. Dávila & Troncoso (2018), 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.

Indicador 1: Identidad laboral. Según Leitch (2012), es la búsqueda del incremento de sí mismo representado en el trabajo o desenvolvimiento en beneficio de la organización. Indicador 2: Estabilidad. Se entiende como la permanencia del trabajador en su centro de empleo, mientras este no incurra en causales de despido. Indicador 3: Fidelidad. Se evidencia con la sinceridad en las actividades realizadas en la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio concierne a la investigación básica, ya que cumple la función en la producción de teoría y conocimientos para incrementar los que ya existen. En ese sentido, Hernández, et al. (2014), una investigación es básica porque contribuye al acopio de conocimientos científicos para ser utilizados en favor de la ciencia.

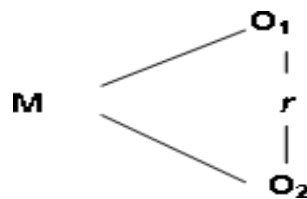
El método utilizado es el hipotético-deductivo, al contar con hipótesis. Carrasco (2019), manifiesta que éste consiste en formular hipótesis para evidenciar supuestos que se plantean en esta investigación.

El estudio es de enfoque cuantitativo. Según Hernández, et al. (2014), con ello se hace uso de estadística para que, de los datos recogidos en el campo, se obtengan los resultados.

El alcance es de tipo correlacional. Según Hernández, et al. (2014) manifiesta que este tipo de investigación busca establecer la asociación entre variables de estudio: Desarrollo Organizacional y Compromiso Laboral.

El diseño es no experimental. Al respecto Hernández, et al. (2014), en estas investigaciones se observan los fenómenos naturalmente para luego analizarlos, no se alteran las variables, se consideró el corte transversal o transeccional, con datos recogidos en un solo momento.

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 desarrollo organizacional de acuerdo con la postura de Torres (2014), 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 así que la organización pueda habituarse mejor en los constantes y diversos cambios que exigen los mercados, tecnologías y retos, incorporando sus necesidades y exigencias.

En la variable Compromiso laboral, Dávila & Troncoso (2018), señala que el compromiso laboral abarca diferentes grados o razones que cada persona puede desarrollar dentro de la misma.

Definición operacional

La variable desarrollo organizacional, se encuentra compuesta por 3 dimensiones: competencia laboral, con tres indicadores; orientación a resultados, con tres indicadores y adaptación al cambio, con tres indicadores.

La variable compromiso laboral comprende las dimensiones, compromiso afectivo con tres indicadores; continuidad laboral con tres indicadores, y compromiso normativo con tres indicadores.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población corresponde a los trabajadores de la UV de todas las áreas. De acuerdo a Hernández et al. (2014), ésta, es la totalidad de los objetos que se estudia en la investigación.

Tabla 1

Población de los trabajadores de UGEL Ventanilla de todas las áreas

Ítem	Órgano/Área	Colaboradores
1	Dirección	8
2	Asesoría Jurídica	1
3	Área de Gestión Pedagógica	15
4	Área de Gestión Institucional	14
5	Área de Administración	41
	Total	79

Fuente: Base de datos de la UGEL Ventanilla

Se consideró dentro de los criterios de inclusión a todos los trabajadores de la entidad de todas las modalidades de trabajo: Cuadro de Asignación de Personal: (CAP) nombrados y contratados y Contrato Administrativo de Servicios: CAS y RECAS.

Para la muestra se considera a Hernández et al. (2014), la muestra es parte de una población con características objetivamente similares para poder generalizar los resultados obtenidos. El presente trabajo es un estudio censal de tal manera que la muestra será igual a la población (Hernández et al. 2014).

El método de muestreo que se utilizó, es el no probabilístico. De acuerdo a Carrasco (2019), es el método que consiste en considerar de acuerdo a la conveniencia del investigador.

La unidad de análisis la constituyó cada colaborador que integró el estudio en UV.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Fue utilizada la técnica de la encuesta. Al respecto Carrasco (2019) la definió como el conjunto de estándares y procedimientos que utiliza el investigador para vincularse con el tema de estudio.

El instrumento utilizado fue el cuestionario graduado en la escala tipo Likert que se administró vía google formularios. Según Carrasco (2019), esta herramienta es un recurso que utiliza cualquier persona especializada en investigación para recabar la información necesaria y registrarla correctamente.

De acuerdo a Carrasco (2019), 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.

En el presente trabajo se elaboraron dos cuestionarios, uno para la variable desarrollo organizacional con 9 preguntas que midió las siguientes dimensiones: competencia laboral, orientación a resultados y adaptación al cambio; el segundo para la variable compromiso laboral con 9 preguntas midió: compromiso afectivo, de continuidad laboral y normativo. Asimismo, los instrumentos fueron graduados en escala tipo likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Validez

Para Valderrama (2013), la validez de contenido se llevó a cabo por medio de juicio de expertos, quienes analizaron las preguntas del cuestionario para que sean correctamente redactadas y con claridad. Para la presente investigación se formularon 9 preguntas con sus respectivos indicadores para cada una de las variables de la investigación.

El instrumento fue sometido a juicio de tres expertos en materia de construcción de instrumentos.

Tabla 2

Validez de contenido

Expertos	Validez de contenido
Experto 1 Dr. Alejandro Menacho Rivera	18/18 1
Experto 2 Dr. Felipe Ostos De La Cruz	18/18 1
Experto 3 Mag. Lilia Antonieta Ramos Alvarado	18/18 1

Confiabilidad

Para Valderrama (2013), la confiabilidad consiste en determinar la coherencia y la consistencia interna de los instrumentos de la investigación. Se comprobó una confiabilidad en Alfa de Cronbach catalogada como alta, dado que se obtuvieron los siguientes valores:

Tabla 3

Alfa de Cronbach del cuestionario

Variabes	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desarrollo organizacional	,863	9
Compromiso laboral	,963	9

Fuente: Programa estadístico SPSS V.26

De la tabla 3 se aprecia que los valores adquiridos para las variables son de 0,863 y 0,963 son fuerte y altamente confiables. Por ende, se aplicó a la muestra de estudio.

3.5. Procedimiento

Para realizar esta investigación se siguieron los pasos siguientes: en un primer momento se identificó el problema en el contexto de la UV, luego se describió esa realidad problemática y 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 que recogieron la información del campo, los cuales fueron validados por los expertos, se aplicó una prueba piloto. Finalmente, con ellos se recogió la información pertinente que permitió medir ambas variables y se obtuvieron los resultados para conocer la relación.

3.6. Método de análisis de datos

En el estudio, recogidos los datos, se utilizó para el proceso el paquete estadístico SPSS V.26, que generó las tablas estadísticas de frecuencias y las pruebas de inferencia para comparar las hipótesis correspondientes. También se utilizó como apoyo al programa Microsoft Excel, que permitieron generar las tablas y figuras que se requerían como datos adicionales para la descripción de las partes. Se aplicó la herramienta Rho de Spearman para ver el grado de correlación, pues ambas variables son cualitativas y correlacionales, cumplen las características, ya que la población está ordenada por rangos o jerarquía (Hernández et al. 2014).

3.7. Aspectos éticos

Para Belmont (1979) los principios éticos son muy importantes ya que están centrados en el respeto a las personas, beneficencia y justicia, los mismos que están referidos al conocimiento que deben tener los encuestados de conocer el fin, consentir ser encuestados de manera libre y voluntaria, además saber cuan beneficiosa puede ser su opinión, sugerencia o accionar para sí mismo, para la entidad o para la sociedad. En ese sentido se respetó su decisión de participación de manera que no afecte su integridad, creencias y/o valores, e indicó lo útil o favorable de esta información para la mejora personal e institucional en el estudio de las variables de investigación.

Para Valderrama (2013), los aspectos éticos para la ciencia son muy importantes, así como respetar los criterios establecidos por la universidad y por el docente de investigación. Para la recolección de datos reales se consultó varios libros relacionados al tema de acuerdo con sus ideas y se reflejaron como citas para la construcción del presente trabajo cuidando el tema de plagio. Asimismo, se respetaron los estándares APA 7ma. edición para la redacción, basándose en información veraz de sitios académicos.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

V1: Desarrollo Organizacional

Tabla 4

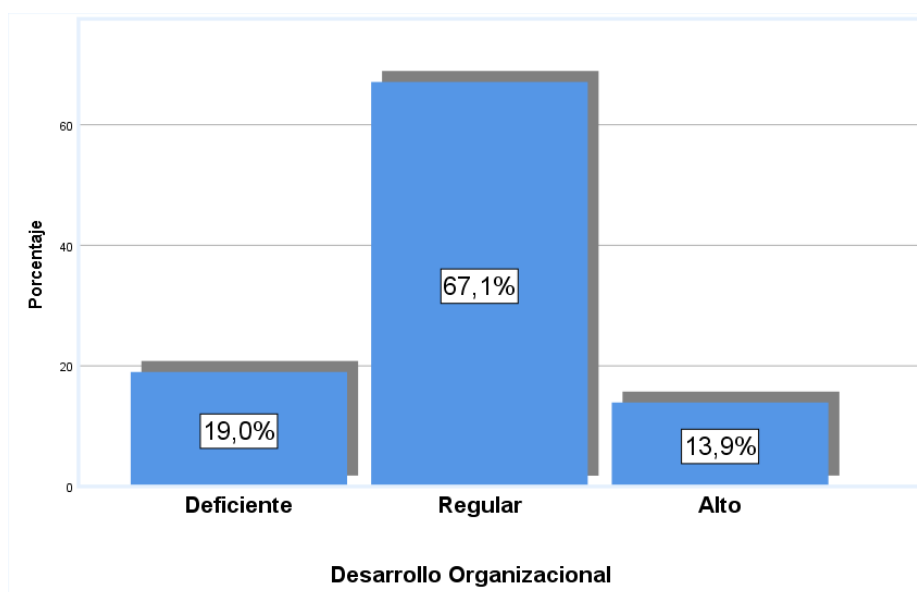
Nivel de Desarrollo Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	15	19,0	19,0	19,0
	Regular	53	67,1	67,1	86,1
	Alto	11	13,9	13,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Información recogida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la UV

Figura 1

Nivel de Desarrollo Organizacional



Fuente: Tabla 4

De la tabla 4 y figura 1, de acuerdo a la opinión de los trabajadores se aprecia que el 67,1% señalaron que existe un nivel regular de desarrollo organizacional, lo cual debe ser tomando en cuenta para su corrección, mientras que un 19,0% lo considera deficiente y un 13,9% lo considera alto. Esto quiere decir que, si bien es cierto que los directivos están trabajando por la mejora institucional, aún se debe

trabajar la falta de integración y adaptación de los trabajadores para lograr los objetivos institucionales.

Tabla 5

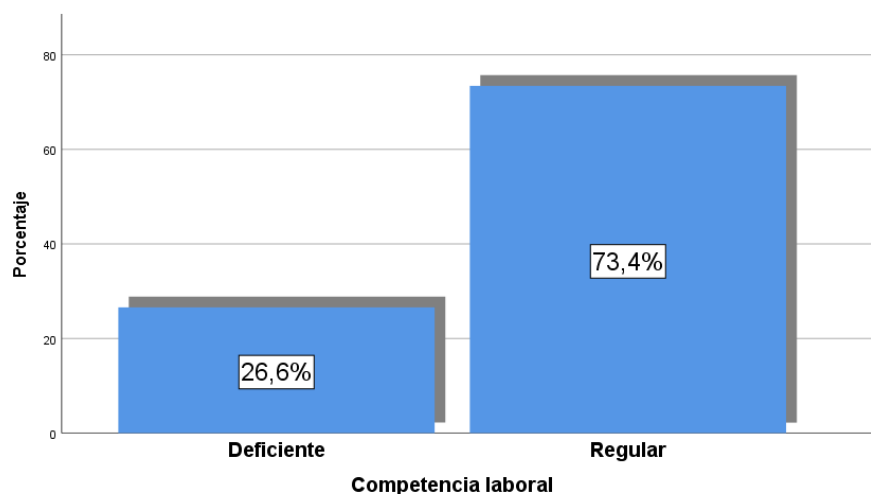
Dimensión competencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	21	26,6	26,6	26,6
	Regular	58	73,4	73,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Información recogida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la UV

Figura 2

Dimensión competencia laboral

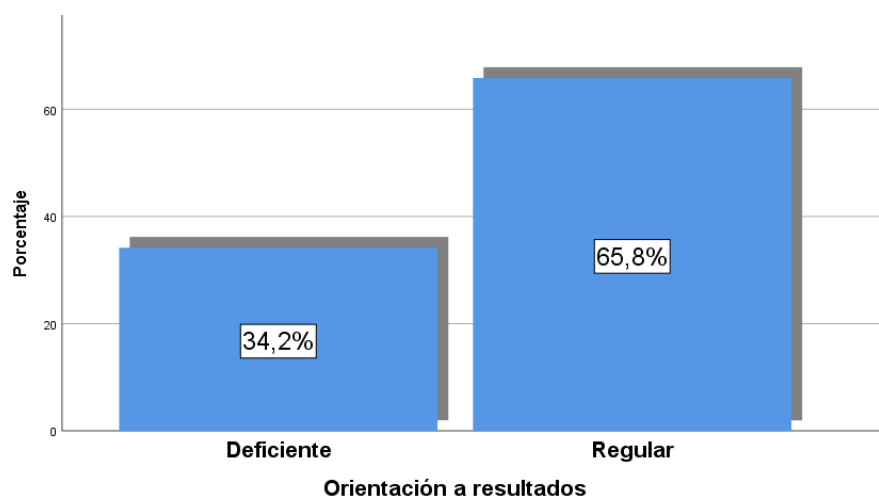


Fuente: Tabla 5

De la tabla 5 y figura 2 se observa que el 73,4% considera la competencia laboral regular y un 26.6% la considera deficiente. Esto significa que no se logra satisfacer a cabalidad las necesidades de la entidad a través de los colaboradores.

Tabla 6*Dimensión orientación a resultados*

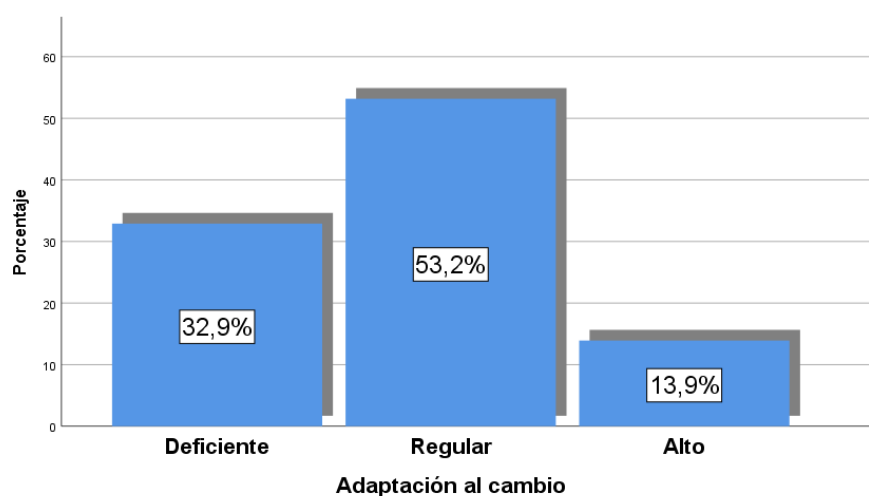
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	27	34,2	34,2	34,2
	Regular	52	65,8	65,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Información recogida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la UV**Figura 3***Dimensión orientación a resultados***Fuente:** Tabla 6

De la tabla 6 y figura 3 podemos observar que el 65,8% opina que existe una regular orientación a resultados y un 34.2% la considera deficiente, lo que permite señalar que no se están manejando adecuadamente las acciones para poder cumplir las metas en la entidad.

Tabla 7*Dimensión adaptación al cambio*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	32,9	32,9	32,9
	Regular	42	53,2	53,2	86,1
	Alto	11	13,9	13,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Información recogida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la UV**Figura 4***Dimensión adaptación al cambio***Fuente:** Tabla 7

De la tabla 7 y figura 4 el 53,2% de los encuestados afirman que la adaptación al cambio está en un nivel regular, un 32,9% lo considera deficiente y solo un 13,9% lo considera alto. Esto significa que hay deficiencia en las habilidades y formas de afrontar las situaciones de cambio que se presentan en la UV.

V2: Compromiso Laboral

Tabla 8

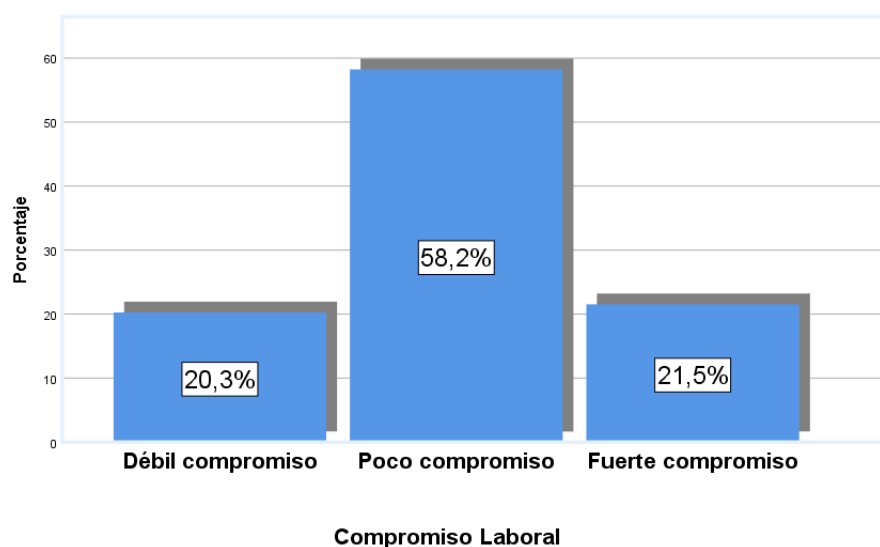
Nivel de Compromiso Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil compromiso	16	20,3	20,3	20,3
	Poco compromiso	46	58,2	58,2	78,5
	Fuerte compromiso	17	21,5	21,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Información recogida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la UV

Figura 5

Nivel de Compromiso Laboral



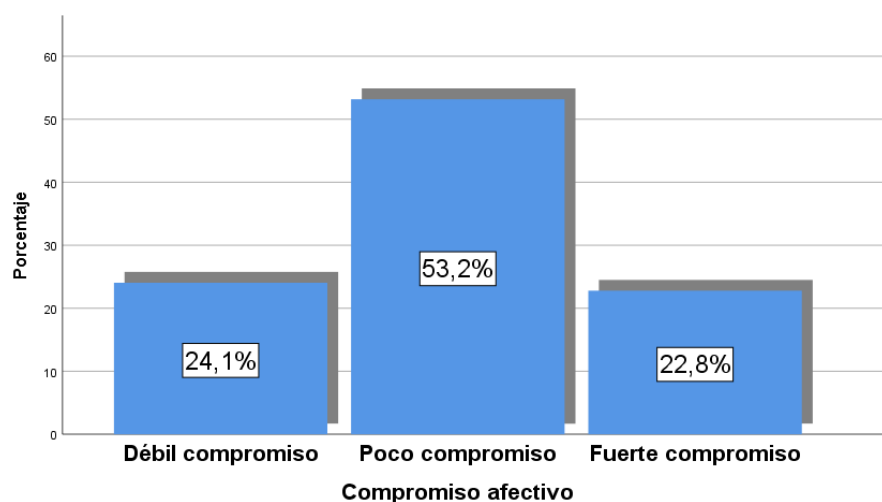
Fuente: Tabla 8

De la tabla 8 y figura 5, de acuerdo a la opinión de los trabajadores en cuanto al compromiso laboral se aprecia que el 58,2% de los colaboradores afirman que existe un nivel de poco compromiso, lo cual no es alentador para la entidad, un 21,5% considera un fuerte compromiso y un 20,3% considera un débil compromiso. Esto significa que se debe seguir trabajando en la mejora de la productividad del personal en el desarrollo de sus funciones y eficiencia en las labores encomendadas y en la identificación del trabajador con la entidad.

Tabla 9*Dimensión compromiso afectivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil compromiso	19	24,1	24,1	24,1
	Poco compromiso	42	53,2	53,2	77,2
	Fuerte compromiso	18	22,8	22,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Información recogida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la UV

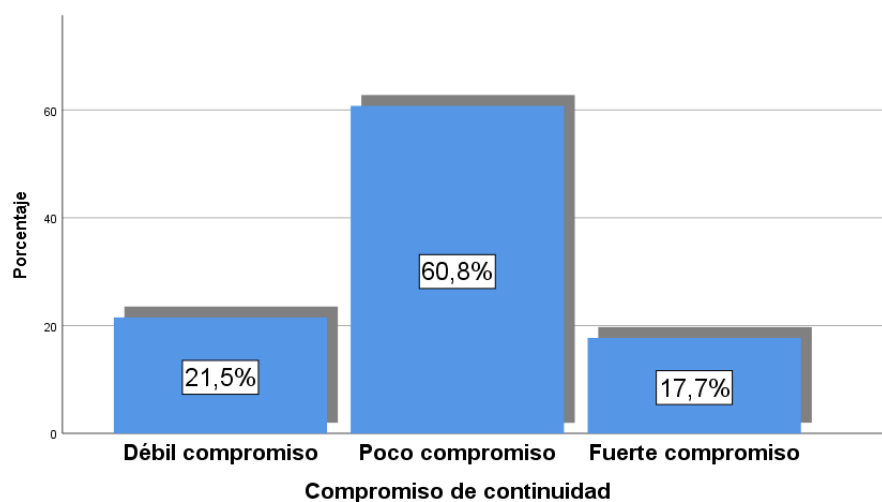
Figura 6*Dimensión compromiso afectivo*

Fuente: Tabla 9

De la tabla 9 y figura 6, se puede observar que el 53,2% de los entrevistados considera que existe poco compromiso afectivo, un 24,1% lo considera débil y solo un 22,8% lo considera fuerte, lo que nos invita a determinar que debe trabajarse el logro de metas personales y un ambiente laboral favorable para generar el esfuerzo compartido y mejorar la organización.

Tabla 10*Dimensión compromiso de continuidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil compromiso	17	21,5	21,5	21,5
	Poco compromiso	48	60,8	60,8	82,3
	Fuerte compromiso	14	17,7	17,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Información recogida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la UV**Figura 7***Dimensión compromiso de continuidad***Fuente:** Tabla 10

De la tabla 10 y figura 7, el 60,8% de los encuestados consideran poco compromiso de continuidad, un 21,5% lo considera débil y un 17,7% estiman fuerte compromiso, lo que implica que se debe trabajar el reconocimiento del trabajador en la entidad.

Tabla 11

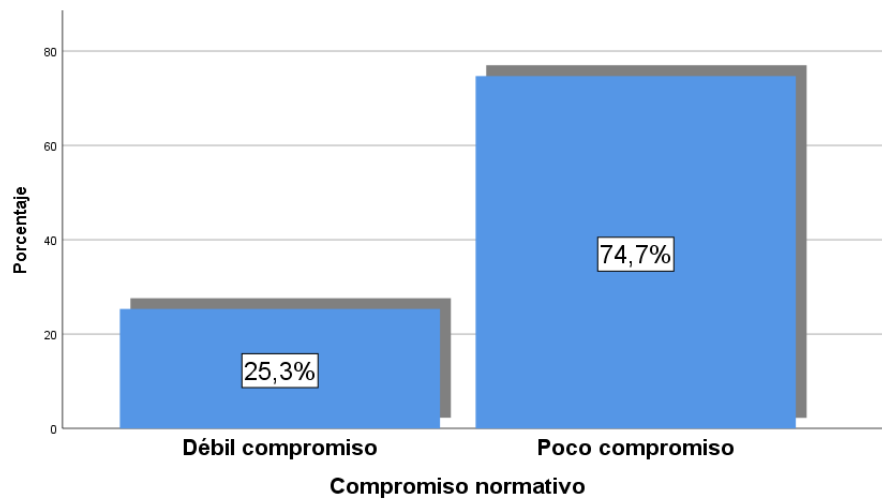
Dimensión compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil compromiso	20	25,3	25,3	25,3
	Poco compromiso	59	74,7	74,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Información recogida de la encuesta aplicada a los trabajadores de la UV

Figura 8

Dimensión compromiso normativo



Fuente: Tabla 11

Observando la tabla 11 y figura 8, del resultado de la encuesta, un 74,7% considera poco compromiso normativo y un 25,3% lo considera débil, implica esto que hay falta de identidad con la UV, se debe trabajar buscando la lealtad y permanencia en la entidad.

Estadística Inferencial

Prueba de hipótesis:

Antes de probar la hipótesis general se realizó una prueba de normalidad para ver si corresponde a una prueba no paramétrica o paramétrica.

Tabla 12

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo_Organi zacional	,345	79	,000	,744	79	,000
Compromiso Laboral	,293	79	,000	,790	79	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Programa estadístico SPSS V.26

De la tabla 12, se tiene el pvalor = 0,000 < 0,05, para ambas variables. Los datos obtenidos confirman que provienen de una distribución que no es normal y corresponden a las pruebas no paramétricas, en este caso el estadístico para probar la hipótesis es el Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general:

Hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

H₁: Si existe relación significativa entre desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

Tabla 13*Correlación entre Desarrollo Organizacional y Compromiso Laboral*

			Desarrollo Organizacional	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Fuente: Programa estadístico SPSS V.26

Se determina que el Coeficiente Rho de Spearman es 0,690 y de acuerdo al baremo establecido, existe una correlación positiva considerable, se tiene que el nivel de significancia es < 0.05 , indicando que sí existe relación significativa entre desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis específica

Hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa entre las dimensiones del desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

H₁: Sí existe relación significativa entre las dimensiones del desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

Tabla 14

Resumen de la correlación entre las dimensiones de la variable desarrollo organizacional y la variable compromiso laboral

		Compromiso Laboral			
	Variable	Dimensiones	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Rho Spearman	Desarrollo Organizacional	Competencia laboral	,403**	,000	79
		Orientación a resultados	,533**	,000	79
		Adaptación al cambio	,557**	,000	79

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

Fuente: Programa estadístico SPSS V.26

De la variable desarrollo organizacional se puede apreciar que el Coeficiente Rho de Spearman de la dimensión competencia laboral es 0,403, en la dimensión orientación a resultados se observa un coeficiente de correlación de 0,533 y en la dimensión adaptación al cambio tiene un coeficiente de correlación de 0,557; de acuerdo al baremo de estimación existe una correlación positiva media en la primera dimensión y una correlación positiva considerable en la segunda y tercera dimensión, siendo además el nivel de significancia de < 0.05 , entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir que sí existe relación significativa entre las dimensiones de la variable desarrollo organizacional y la variable compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

V. DISCUSIÓN

En el estudio se investigó la correlación entre el Desarrollo organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores de la UV 2021. En el logro del objetivo de la investigación se aplicó a los trabajadores un instrumento graduado en la escala tipo Likert para el desarrollo organizacional y fue elaborado en base teórica 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 así 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 también fue medido en un cuestionario graduado en escala tipo likert, en la teoría de Dávila & Troncoso (2018), 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 y el normativo.

Según el objetivo general, determinar la relación entre desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UV 2021, los resultados obtenidos de la tabla 13, se evidencia un nivel de correlación positiva considerable ($r= 0,690$), entre ambas variables, reflejando que los indicadores del desarrollo organizacional tienen relación con el compromiso laboral, este resultado es semejante al trabajo de Ahmed, Muhammad y Riaz (2020), 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 trabajan en empresas escuelas en Karachi, Pakistan. Los resultados de este estudio fueron un valor añadido en las políticas de educación superior. Asimismo, es similar al estudio de Pajuelo (2018), quien concluye una correlación alta entre las habilidades gerenciales y desarrollo organizacional, siendo de $0,777$ con $pvalor=0,000$ de acuerdo con Rho de Spearman. La contribución de la investigación fue excelente en los resultados. Con estos resultados se afirma que el desarrollo organizacional es importante porque mejorará el compromiso laboral, además Torres (2014) nos dice que se deben generar conocimientos que permitan obtener recursos para que las entidades

puedan realizar cambios en las organizaciones y atender los servicios requeridos en las necesidades y exigencias de la sociedad.

Objetivo específico 1, nivel de desarrollo organizacional de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021, los resultados obtenidos indican un regular desarrollo organizacional. Es similar a Garbanzo (2016), concluye que la gestión de la educación tiene un rol fundamental en la dirección eficiente de las organizaciones educacionales, convirtiéndolas en organizaciones inteligentes, para que logren altos estándares de calidad en el servicio que brindan y se traduzcan en una mejor capacitación acorde al target al cual se dirige y que toma en cuenta la gestión de los procesos de cambio que deben implementar y el rol de la administración educativa, a través de un liderazgo transformacional, debe actuar desarrollando organizaciones inteligentes, con culturas innovadoras, preparadas a realizar cambios necesarios para hacer realidad la visión de las organizaciones. Tong (2020) señala que la plana directiva cumple un papel importante en las teorías administrativas las que bien orientadas conducirán al logro de los planes y proyectos institucionales.

Objetivo específico 2, nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021, de la encuesta realizada señala la existencia de poco compromiso. Es similar al trabajo de De la Puente (2017), concluyó el 53% de los colaboradores se encuentran en el nivel medio de compromiso laboral en la municipalidad Provincial de Trujillo, además los empleados cuentan con claridad con las metas a lograr y así cumplir el compromiso laboral con el municipio. Asimismo, Sheela (2020), logró arribar que el compromiso de las organizaciones impacta con el trabajo de los empleados; el trabajo remoto incrementa la satisfacción de los empleados, y ambos se benefician, considerando las políticas de trabajo desde el hogar, aprovechando potencialidades, es un aspecto de desafío y contribuye a los beneficios de los empleados y finalmente el estudio del trabajo impacta directamente en el ambiente de trabajo. Dávila & Troncoso (2018), señala que trabajar comprometidos con y por los objetivos de la empresa, permite cubrir diversas razones por la cuales se puede prosperar personal y profesionalmente dentro de ella.

En el objetivo específico 3, determinar la relación de las dimensiones de desarrollo organizacional con el compromiso laboral. Al respecto de los resultados obtenidos en la tabla 14, se evidencia en la competencia laboral un nivel de correlación positiva media ($r=0,403$) y en la Orientación a resultados y adaptación al cambio, un nivel de correlación positiva considerable ($r=0,533$) y ($r=0,557$) respectivamente, con el Compromiso Laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021. Este trabajo es similar a Villegas (2019) quien concluye que es necesario mantener y reconocer el talento de los colaboradores que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por otro lado, Dias & Silva (2016) concluye que la capacitación organizacional surte efecto en el compromiso organizacional, teniendo el privilegio de atraer conocimientos a la organización, contribuyendo y desempeñando un papel de liderazgo y retención de los mejores empleados.

También es similar al trabajo Osborne & Hammoud (2017) quienes concluyeron que las estrategias en organizaciones que algunos líderes empresariales utilizan para involucrar a los empleados son las recompensas, el reconocimiento y el empoderamiento que inciden directamente en el compromiso laboral de los empleados.

Asimismo, es similar a Guzmán (2018), quien concluye que la falta de adaptación produce inestabilidad en las funciones, por lo que se debe crear un plan de motivación trabajando las emociones y mejora de atención, ser asertivos en los temas de capacitación de acuerdo a las necesidades y el contexto. El desarrollo organizacional es de mucha utilidad para reforzar las deficiencias observadas de los colaboradores, equipos y de la misma organización para potenciarla y mejorarla, mediante una intervención activa de los directivos al estar fuertemente relacionado con las acciones de cambio y adaptación de la entidad con el entorno. (Torres 2014).

Se encontraron limitaciones al realizar el presente estudio, siendo uno de ellos el horario virtual distribuido entre el trabajo y los estudios que implicó más esfuerzo y dedicación. Otra limitación fue la aplicación de la encuesta en la recopilación de información de los ítems, que se hizo vía virtual. También constituyó

una restricción la consulta virtual y sobre todo física de los libros actualizados sobre el tema.

Lo principal de la tesis es el aporte con herramientas de las variables de investigación, de igual forma, este trabajo es fuente de referencia para futuros estudios. Se hizo un valioso aporte a la profundización de la teoría de las dos variables de investigación. finalmente sirve para dirigir congresos nacionales e internacionales.

La investigación es de importancia ya que es útil para mejorar el desarrollo organizacional dotándole teorías actuales con el propósito de velar por optimizar el compromiso laboral de los colaboradores de esta organización. La tesis es muy importante para los trabajadores de los organismos educativos y mejorar el desarrollo organizacional sobre todo en la adaptación al cambio. Los aportes de la investigación pueden generalizarse a grupos similares de trabajadores con el fin de cumplir con el compromiso laboral en estudio.

Las conclusiones arribadas son puntos de partida o inicios para efectuar futuras investigaciones sobre la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral. De igual forma, permitirá realizarse otras investigaciones con poblaciones similares en otras Unidades de Gestión Educativa de la República poniendo en tela de juicio la generalidad de las conclusiones de la investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Analizando los resultados se logró comprobar que existe una correlación positiva considerable entre el desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021 ($Rho\ 0,690$ y $sig.=0,000$), por lo que en la hipótesis general de la investigación se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, que en la medida que se mejore el desarrollo organizacional se mejorará el compromiso laboral, lo cual implica que todas sus dimensiones se desarrollen y fusionen de manera óptima, pues de esta forma se lograrán alcanzar los objetivos institucionales de la UV.

Segunda:

Se logró determinar que el 67,1% de los trabajadores indican que existe un nivel regular de desarrollo organizacional, por lo que aun cuando los directivos se encuentran trabajando por la mejora institucional, es necesario enfatizar la falta de integración y adaptación de los trabajadores para el logro de la eficiencia organizacional.

Tercera:

Se logró determinar que el 58,2% de los trabajadores indican que existe un nivel de poco compromiso que no es alentador, lo que significa que se debe seguir trabajando en la mejora del rendimiento del colaborador, en el cumplimiento de sus actividades, eficiencia en las labores que se le asigna y en su identificación con la entidad.

Cuarta:

La investigación permitió establecer que entre las dimensiones de la variable desarrollo organizacional con la variable compromiso laboral existe una correlación positiva. En ese sentido se concluyó que para la dimensión competencia laboral existe una correlación positiva media ($Rho\ 0,403$ y $sig.=0,000$) y para las dimensiones orientación a Resultados y adaptación al cambio una correlación positiva considerable ($Rho\ 0,533$ y $Sig.\ =0,000$) y ($Rho\ 0,557$ y $Sig.\ =0,000$) respectivamente, de esta manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la

hipótesis nula; analizando, encontramos deficiente productividad, necesidades de capacitación para fortalecer el rendimiento del trabajador, así como falta de cumplimiento de los objetivos y deficiencia de estrategias que impiden realizar acciones para cumplir metas y compromisos adquiridos por la organización ante la comunidad educativa y los órganos intermedios, y finalmente encontramos que se debe trabajar la capacidad de adaptación y los agentes de cambio para contribuir al fortalecimiento de la acomodación a los nuevos retos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda que los directivos y jefes de la UGEL Ventanilla deben planificar y ejecutar revisiones periódicas de desempeño para establecer el nivel de conocimientos y habilidades, organizar seminarios de capacitación en el tema de desarrollo organizacional con el objetivo de crear habilidades, actitudes y confianza, que conduzcan a alcanzar los objetivos de la entidad y a través de ellos lograr la identificación del trabajador, así como su fortalecimiento personal con lo que se mejorará el compromiso laboral. No se debe buscar la competitividad sino la colaboración.

Segunda:

Se sugiere a la plana jerárquica considerar a la presente investigación como experiencia a través de la exposición de expectativa claras al personal, fomentando la cultura, a través de los valores de respeto y responsabilidad, realizar trabajos en equipo alineados a los objetivos y que deben ser de conocimiento de todos los trabajadores para seguir mejorando su labor diaria resaltando las fortalezas y participación activas dentro de un buen clima laboral.

Tercera:

Se recomienda trabajar las recompensas y reconocimientos que son factores fundamentales de motivación para que los colaboradores se sientan identificados con la entidad; es importante el buen trato en todos los niveles jerárquicos ya que generan un vínculo que conlleva a una mejor disposición, desarrollan su integración en el cumplimiento de los objetivos y mejoran su compromiso. Existe la necesidad de una mayor integración a nivel interno como: trabajos en equipo y talleres de relaciones interpersonales con aliados estratégicos.

Cuarta:

Se recomienda que la entidad fomente en los trabajadores aplicar sus conocimientos, identificando sus habilidades requeridas para el desarrollo de sus funciones, que permitirá también el crecimiento personal, profesional y mejorar sus habilidades blandas ya que todo ello conlleva a optimizar la productividad.

Orientarlos a seguir el norte en los objetivos, la constancia y disciplina en las actividades, conseguirán que se cumplan las metas, la calidad en atención permitirá ofrecer un servicio adecuado, con las metas orientadas a la comunidad educativa, medidos permanentemente por los indicadores de gestión de resultados de los objetivos que se hayan trazado y la rendición de cuentas ante las instancias superiores. Finalmente, la emergencia sanitaria actual exige estar a la vanguardia con las necesidades que se generan en nuestro entorno, conocer las nuevas normativas buscando la flexibilidad sin afectar las funciones, cada colaborador debe ser agente de cambio siendo la comunicación importante para la adaptación en los cambios que se realicen en las entidades en las modalidades o formas de trabajo de manera segura y responsable.

REFERENCIAS

- Ahmed, N., Muhammad, A. & Riaz, M. (2020). Relationship of working environment, employee empowerment, training & development and organizational commitment: Pakistan *Business Review*. Vol. 21 Issue 3. https://www.researchgate.net/publication/339784142_relationship_of_working_environment_employee_empowerment_training_development_and_organizational_commitment
- 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: **DOI: [10.9734/AJEBA/2017/38396](https://doi.org/10.9734/AJEBA/2017/38396)**
- Betanzos, N., Rodríguez, C., & Paz, F. (2017). Development and validation of a questionnaire on normative organizational commitment: A pilot study in Mexicans workers. *Anales de Psicología*, 33(2), 393–402. <https://doi.org/10.2307/256642>
- Carrasco Díaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú Editorial San Marcos E.I.R.Ltda.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional La Dinámica del Éxito en las Organizaciones* (Tercera Edición. Ed). México, D.F.: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento. (1979). *Informe Belmont: principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. USA: Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento.
- Creswell, J. (2014). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Fourth Edition. California: *SAGE Publications*

- Dávila, M. Troncoso, C (2018), Labor Practices and Organizational Commitment, *Ciencia & Trabajo*. sep-dic.2018, Vol. 20 Issue 63, p145-150. 6p. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300145>
- De la Puente Ruiz, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado, Universidad Cesar Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dias, A. & Silva, R. (2016). Organizational Training and Organizational Commitment: A Literature Review and Conceptual Development. *IJSET - International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, Vol. 3 Issue 1, January 2016: http://ijiset.com/vol3/v3s1/IJSET_V3_I1_52.pdf
- Díaz Canepa, C. (2016). Gestión del Cambio en las organizaciones: Efectos sobre la actividad y las personas. *Laboreal*, 12(2), 33-55. doi:<http://dx.doi.org/10.15667/LABOREALXII0216CDC>
- Díaz, P. Mañas, M. Pecino, V. Salvador, C. & Llopis, J. (2016). Modulatory Effect of Organizational Climate in the Influence of Communication Leadership Roles on Role Conflict. *Universitas Psychologica*. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.emco>
- Doroshuk, H (2019). Organizational development as a modern management tool for transformation of the company (case of Ukrainian energy company). <https://DOI:10.2478/manment-2019-0004>.
- Erdem, M., & Ucar, İ. H. (2013). Learning Organization Perceptions in Elementary Education in terms of Teachers and the Effect of Learning Organization on Organizational Commitment. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(3), 1527- 1534. <https://doi.org/10.12738/estp.2013.3.1693>
- Garbanzo, G (2016) Organizational Development and Change Processes in Educational Institutions, a Challenge for The Management of Education. *Revista Educación* 40(1), 67-87. DOI:<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>

- García Fernández, M. (2016). Influencia de la gestión de la calidad en los resultados de innovación a través de la gestión del conocimiento. un estudio de casos. *Revista Innovar*, 26(61), 45-64. doi: <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n61.57119>
- Guerrero Maldonado, P (2019). Compromiso Organizacional basado en Modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018. (Tesis para optar el título de Licenciado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf
- Gutiérrez, K. & Molinares, G (2017). *Recursos Humanos: Desarrollo Organizacional como un proceso de cambio*. (Tesis para optar el título de licenciadas, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua). <https://repositorio.unan.edu.ni/7830/1/18329.pdf>
- Guzmán De la Rosa, A (2018) Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional. (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Guzman-Andrea.pdf>
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México, D.F. Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hewitt, AON. (2017). Tendencias Globales del Compromiso 2017. <https://www.equiposytalento.com/noticias/2017/03/31/aon-hewitt-el-nivel-de-engagement-de-los-empleados-desciende-en-todo-el-mundo>. *Equipos y Talento*.
- Jun-Cheng, Z., Wen-Quan, L., Zhao-Yi, Z., & Jun, X. I. E. (2015). Organizational commitment, work engagement, person-supervisor fit, and turnover intention: a total effect moderation model. *Social Behavior & Personality: an*

international journal, 43(10), 1657-1666.
<https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.10.1657>

López Romero, K (2018) *Habilidades gerenciales y compromiso organizacional en la empresa turismo Cajatambo E.I.R.L. Cercado de Lima, 2018*. (Tesis para obtener Título profesional de Licenciada, Universidad César Vallejo).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/19531>

Maldonado, J. (2017). Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional. *Issuu Advertisement*.
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 *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 17(33), 215-250.
<http://doi.org/10.22395/anqr.v17n33a10>

Martínez, M. Vega, J. & García, J. (2020). The influence of organizational commitment and learning orientation on agribusiness innovation. *Revista Espacios*, 41(17), 29.
<http://w.revistaespacios.com/a20v41n17/20411729.html>

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R., & Sheppard, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 225- 245.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.005>

Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (Decimoprimer edición) México D.F. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/cc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Moreno, S (2018) Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica de Chocó Diego Luis Córdova. *Revista CES Derecho*, 9 (1),13-33. <https://search.proquest.com/doview/2091875267?accountid=37408>

- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Segunda edición). México, D.F. Mc. Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. https://www.academia.edu/upgrade?feature=searchm&from_navbar=true&from=navbar&from=navbar
- Olmos, A (2018) ¿Qué es la competencia laboral? QuestionPro.
- 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. & Hammoud, M. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology* 16(1) Pages 50–67. DOI:10.5590/IJAMT.2017.16.1.04
- Pajuelo Iglesias, R. (2018). *Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa Megamix Nijau S.A.C., San Juan de Lurigancho – 2018*. (Tesis para obtener Título profesional, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33117/PAJUELO_IR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pastor, E. & Sánchez-Millán, M. (2014). Analysis and Impact of the Economic Crisis and Regulatory Changes in the Needs and Benefits System Municipal Social Services: Analysis Case of Murcia-Spain. *Revista de Cercetare*. 47(1), 7-31.
- Reyes Maldonado, K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*. (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>
- Ríos, M. Pérez, L., Sánchez, M. & Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Iberoamericana de Estrategia -RIAE*, 16(2). DOI:10.5585/ijsm.v16i2.2455

- Rojas Paraguay, E (2017). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de la empresa Inversiones Favel EIRL*. Lima. (Tesis para obtener el Título de Licenciado, Universidad Ricardo Palma).
- Segredo, F.; García, C, León, M. & Perdomo, L. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infodir*, 13(24), 86-99. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Serrano, G. (2017). Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 208-216. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.03.004>
- Sheela, V. (2020). Impact of remote work on work commitment. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*. 7(08). https://ejmcm.com/pdf_4557_ebdfdb6e306a2fe5adaeb95dd7f06b53.html#:~:text=Many%20benefits%20were%20exhibited%20at,well%20being%20related%20to%20job.
- Simatupang, D., Prayogo, D. & Kasan, A (2017). The Influence of Commitment, Job Competency and Career Development towards Job Satisfaction and Its Implications on the Performance of the Maritime Colleges' Permanent Lecturers in Jakarta. *IOSR Journal of Applied Physics* 22(9):13-25. DOI:10.9790/0837-2209061325
- Slusarczyk, M.& Morales, N. (2016). Análisis de las estrategias empresariales y de las Tic. 3C Empresa. *Investigación y pensamiento crítico*, 5(25). DOI: <https://doi.org/10.17993/3cemp.2016.050125.29-46>
- Sosa Centurion, Stefany (2018). *Cultura y Compromiso Organizacional en trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25879>
- Tomillo Lázaro, A (2016), *El modelo de Desarrollo Organizacional en España: origen y trayectoria*. (Tesis de grado, Universidad de Valladolid). <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/21531>

- Tong Encinas, E (2020). *Capacitación y desarrollo organizacional*. (Trabajo de Investigación para optar el Título de Licenciada, Universidad Peruana Cayetano Heredia).
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8984/Capacitacion_TongEncinas_Edna.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres Hernández. Z. (2014). *Teoría general de la administración*. México: Grupo Editorial Patria.
<https://books.google.com.ec/books?id=LtLhBAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PR7#v=onepage&q&f=false>
- Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Reglamento de Organización y Funciones, 2014, aprobado con Ordenanza Regional N° 000015 de fecha 30 de junio 2014.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (Segunda edición). Lima-Perú: Editorial 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 Cesar Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9020/Vera_VME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villegas Neyra, J (2019) *Competencia laboral y compromiso organizacional de la Institución Educativa Parroquial Virgen de la Esperanza La Perla, Callao 2019*. (Tesis para obtener el Título profesional de Licenciada, Universidad César Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54413/Villegas_NJMS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

TITULO: DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL VENTANILLA 2021								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			Población y muestra	Tipo de Investigación	
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es el nivel de desarrollo organizacional de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021?</p> <p>¿cuál es el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021?</p> <p>¿cuál es el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones del desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar el nivel de desarrollo organizacional de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.</p> <p>Determinar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.</p> <p>Establecer la relación entre las dimensiones del desarrollo organizacional, y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.</p> <p>H₁ Si existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas: H0: No existe relación significativa entre las dimensiones del desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.</p> <p>H1: Si existe relación significativa entre las dimensiones del desarrollo organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.</p>	Variable 1 : Desarrollo organizacional				Trabajadores de la UGEL Ventanilla	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental Transeccional</p> <p>Método: Hipotético - Deductivo</p>
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición		
			Competencia laboral	Relaciones interpersonales Gestión del conocimiento Recursos tecnológicos	1,2,3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		
			Orientación a resultados	Objetivos organizacionales Metas organizacionales Estrategias	4,5,6			
			Adaptación al cambio	Agentes del cambio Responsabilidad organizacional Capacidad de adaptación	7,8,9			
			Variable 2: Compromiso laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición		
			Compromiso afectivo	Crecimiento profesional Oportunidades laborales Entorno laboral	1,2,3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		
			Continuidad laboral	Costos financieros Desempeño laboral Reconocimiento	4,5,6			
			Compromiso normativo	Identidad laboral Estabilidad Fidelidad	7,8,9			

2. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Torres (2014), señala que 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 así que la organización pueda habituarse mejor en los constantes y diversos cambios que exigen los mercados, tecnologías y retos, incorporando sus necesidades y exigencias.	La variable desarrollo organizacional, se encuentra compuesta por 3 dimensiones: competencia laboral, con tres indicadores; orientación a resultados, con tres indicadores y adaptación al cambio, con tres indicadores.	Competencia laboral	Relaciones interpersonales	Ordinal	
				Gestión del conocimiento		
				Recursos tecnológicos		
			Orientación a resultados	Objetivos organizacionales		Nunca (1)
				Metas organizacionales		Casi nunca (2)
				Estrategias		A veces (3)
			Adaptación al cambio	Agentes del cambio		Casi siempre (4)
				Responsabilidad organizacional		Siempre (5)
				Capacidad de adaptación		
COMPROMISO LABORAL	Dávila y Troncoso (2018), manifiesta que el compromiso laboral en una organización abarca diferentes grados o razones que cada persona puede desarrollar dentro de la misma.	La variable compromiso laboral comprende las dimensiones, compromiso afectivo con tres indicadores; continuidad laboral con tres indicadores, y compromiso normativo con tres indicadores.	Compromiso afectivo	Crecimiento profesional	Ordinal	
				Oportunidades laborales		
				Entorno laboral		
			Continuidad laboral	Costos financieros		Nunca (1)
				Desempeño laboral		Casi nunca (2)
				Reconocimiento		A veces (3)
			Compromiso normativo	Identidad laboral		Casi siempre (4)
				Estabilidad		Siempre (5)
				Fidelidad		

3. Instrumentos de medición de datos

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				
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 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				
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 organización 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.					

4. Validación juicio de expertos

Experto 1

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	ALEJANDRO MENACHO RIVERA
PROFESIÓN	DOCENTE
TITULO Y GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CARGO	DOCENTE

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN
Desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

NOMBRE DEL TESISISTA	Lilia Díaz Martínez
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre el Desarrollo organizacional y el Compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO	
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Variable 1: Desarrollo organizacional

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

Variable 2: Compromiso laboral

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

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa: ES APLICABLE

Observaciones:


 Dr. Alejandro Menacho Rivera
 DNI 32403439
 Firma del Experto Informante.

Experto 2

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
PROFESIÓN	DOCENTE
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CARGO	DOCENTE

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
Desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

NOMBRE DEL TESISISTA	Lilia Díaz Martínez
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre el Desarrollo organizacional y el Compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.
<u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u>	
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Variable 1: Desarrollo organizacional

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

Variable 2: Compromiso laboral

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
Dimensión 1: Compromiso afectivo				
10. La autorrealización del trabajador aporta en su desarrollo profesional en la entidad.	X			
11. Se manifiesta la oportunidad de concretar a futuro sus aspiraciones profesionales en la entidad.	X			
12. Contribuye la actitud de sus compañeros de trabajo en la ejecución de sus actividades.	X			
Dimensión 2: Continuidad laboral				
13. La remuneración influye en el compromiso que evidencia en las actividades realizadas.	X			
14. El rendimiento que desempeña en la entidad contribuye en beneficio de la entidad	X			
15. Participa activamente en la toma de decisiones del área en la cual labora	X			
Dimensión 3: Compromiso normativo				
16. Conoce y recuerda la visión-misión de la entidad en la cual labora	X			
17. Contribuye la estabilidad laboral con el logro de los objetivos de la entidad.	X			
18. Manifiesta compromiso y fidelidad a la entidad en la cual labora.	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa: ES APLICABLE PARA RECOGER INFORMACIÓN

Observaciones:



FELIPE CASTRIS DE LA CRUZ
DINCEI: 04478222

Firma/Sello del experto

Experto 3

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	LILIA ANTONIETA RAMOS ALVARADO
PROFESIÓN	LIC. ADMINISTRACIÓN
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	LIC. ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD	Mg. GESTIÓN PÚBLICA Y MAESTRANTE DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CARGO	DOCENTE

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
Desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

NOMBRE DEL TESISTA	Lilia Díaz Martínez
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre el Desarrollo organizacional y el Compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla 2021.

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO
EVALUE CADA UNO DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONÁNDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Variable 1: Desarrollo organizacional

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

Variable 2: Compromiso laboral

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
Dimensión 1: Compromiso afectivo				
19. La autorrealización del trabajador aporta en su desarrollo profesional en la entidad.	X			
20. Se manifiesta la oportunidad de concretar a futuro sus aspiraciones profesionales en la entidad.	X			
21. Contribuye la actitud de sus compañeros de trabajo en la ejecución de sus actividades.	X			
Dimensión 2: Continuidad laboral				
22. La remuneración influye en el compromiso que evidencia en las actividades realizadas.	X			
23. El rendimiento que desempeña en la entidad contribuye en beneficio de la entidad	X			
24. Participa activamente en la toma de decisiones del área en la cual labora	X			
Dimensión 3: Compromiso normativo				
25. Conoce y recuerda la visión-misión de la entidad en la cual labora	X			
26. Contribuye la estabilidad laboral con el logro de los objetivos de la entidad.	X			
27. Manifiesta compromiso y fidelidad a la entidad en la cual labora.	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems	X			
Pertinencia de las variables con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

Observaciones: Se considera Excelente



Mg. LILIA RAMOS ALVARADO
D.N.I. 40817142
CLAD N° 04340

5. AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD (CONSENTIMIENTO INFORMADO)



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ventanilla, 07 de junio del 2021.

Quien suscribe:

C.P.C. JOSE ALBERTO GRADOS LOZA, Jefe del Área de Administración de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UGEL VENTANILLA, 2021.**

Por el presente, el que suscribe, C.P.C. José Alberto Grados Loza, Jefe del Área de Administración de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, AUTORIZO a la alumna: Lilia Beatriz Díaz Martínez, identificada con DNI N° 25646699, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Cesar Vallejo, y autora del trabajo de investigación denominado: **DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UGEL VENTANILLA, 2021**, para la aplicación del instrumento denominado cuestionario, para medir el desarrollo organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de esta sede administrativa, para uso exclusivamente académico de la elaboración de tesis enunciada líneas arriba, de quien se solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información.

Atentamente





C.P.C. José Alberto Grados Loza
Jefe del Área de Administración
Unidad de Gestión Educativa Local - Ventanilla

6. Reporte Estadístico (Base de datos SPSS V.26)

Base de datos Desarrollo organizacional y Compromiso Laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
1	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5
2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
3	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5
5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
6	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
8	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
12	5	5	3	5	5	3	2	4	5	5	4	3	2	4	1	4	4	5
13	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	3	5	4	4
14	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
15	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5
16	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
18	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	5
19	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5
22	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	3	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	1	5	2	3	2	5
25	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5
26	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5
27	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5
28	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	3	3	1	5	5	5	4	5
29	3	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
30	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
31	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	1	5	5
32	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5
35	3	3	3	4	5	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3
36	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
37	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5
38	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	1	3	3	5	5	3	3	3

Base de datos Desarrollo organizacional y Compromiso Laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
39	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5
40	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
41	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4
42	4	4	2	5	5	3	3	3	4	4	2	4	2	5	4	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5
44	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5
45	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	5	5	5	4	5
46	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5
47	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5
48	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	3	4	5	5	3	5	4	5	3	4	1	4	3	3	3	5
51	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
52	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
53	2	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5
54	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5
55	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
56	5	4	5	2	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	2	3	4	5
57	4	5	2	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
58	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5
60	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	4	5	5
61	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
62	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
63	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
64	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	1	5	3	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	5	1	5	5	1	1	5
66	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
68	4	4	2	3	1	5	3	5	5	3	4	1	3	5	4	4	3	5
69	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	5
70	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
71	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	1	3	3	5	5	3	3	3
72	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5
73	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
74	3	4	3	4	5	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3
75	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
76	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5

Base de datos Desarrollo organizacional y Compromiso Laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
77	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
78	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
79	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5