



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Organización administrativa y compromisos de desempeño en la
UGEL- Alto Amazonas, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Yumbato Saavedra, Marthy Florita (orcid.org/0000-0002-0494-8849)

ASESOR:

Dr. Barbaran Mozo, Hipolito Percy (orcid.org/00000-0002-9316-202X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicado a mis padres: Rolin y Adelina que me han apoyado en las dificultades, motivándome en cada momento a seguir adelante, y mostrarme el camino de superación desde muy pequeña, a mi abuelita Hermita por sus consejos y a mis hermanos Rolin, Patrick Alfredo y Andrea Sthefany por darme fuerza y hacer posible esta presente tesis.

Marthy Florita

Agradecimiento

A Dios, porque sin su presencia nada es posible y por permitirme conseguir mis metas.

Agradezco a mi asesor de tesis, por sus enseñanzas, y apoyo con sus conocimientos y sobre todo por su paciencia y exigencia; lo que me permitió tener un buen desarrollo de este trabajo.

Y a mi familia que gracias a sus consejos y palabras me ayudaron a crecer como persona

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y Operacionalización	22
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Métodos de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	28
V.DISCUSIÓN	39
VI.CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1	Validación de expertos.....	25
Tabla 2	Nivel de organización administrativa en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.....	28
Tabla 3	Nivel de los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.....	29
Tabla 4	Prueba de normalidad.....	30
Tabla 5	Relación entre la eficiencia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.	31
Tabla 6	Relación entre la eficacia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.	33
Tabla 7	Relación entre la productividad y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.	35
Tabla 8	Relación entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.	37

Índice de figuras

Figura 1	Dispersión entre la eficiencia y los compromisos de desempeño	32
Figura 2	Dispersión entre la eficacia y los compromisos de desempeño	34
Figura 3	Dispersión entre la productividad y los compromisos de desempeño	36
Figura 4	Dispersión entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño.....	38

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 52 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de organización administrativa, fue regular en 46,2 %, malo en 32,7 % y bueno en 21,2 %; los compromisos de desempeño, fue cumple mínimamente en 40,4 %, cumple parcialmente en 38,5 % y cumple plenamente en 21,2 %. Concluyendo que existe relación positiva muy alta y significativa entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,976 (y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 95.26 % de la organización administrativa influye en los compromisos de desempeño.

Palabras clave: desempeño, organización, compromiso.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the administrative organization and performance commitments in the UGEL-Alto Amazonas, 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 52 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as instruments. The results determined that the level of administrative organization was regular in 46.2%, bad in 32.7% and good in 21.2%; performance commitments, it was minimally compliant in 40.4%, partially compliant in 38.5% and fully compliant in 21.2%. Concluding that there is a very high and significant positive relationship between the administrative organization and the performance commitments in the UGEL-Alto Amazonas, 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.976 (and a p value equal to 0.000 (p-value \leq 0.01); in addition, only 95.26% of the administrative organization influences performance commitments.

Keywords: performance, organization, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En el entorno internacional, la mayoría de países como: Bolivia, Ecuador, Colombia, se propician en mantener que las gestiones administrativas estén bajo un orden para la protección de sus recursos económicos; además de brindar una eficiencia de su gran trabajo, de poder encargarse de los procesos administrativos de ser llevada de manera ordenada, y al mismo tiempo de estar al tanto del control interno, por lo cual acogen a estas áreas constructivas de poder someterse a que mantenga una gestión representativa con el fin de que sus cargos administrativos estén al mando y al poder de competir como países de saber sobrellevar sus funciones y cargos elegidos. (Pliscoff, 2017). Lo importante de conseguir el desarrollo de los procesos administrativos está previsto de que los países tengan en cuenta de poder demostrar su gran capacidad de manejo administrativo sobre el cuidado de sus operaciones frente a los problemas sociales e internos. (Apaza, 2018); logrando de esta manera, el proceso administrativo lleva su análisis y evaluación de tomar una mejor decisión según las metas y objetivos que se quiere alcanzar, para conseguir mayor demanda de contar con un dirección transparente y eficiente al responder a la sociedad ante la disponibilidad de los manejos económicos y lograr alcanzar los resultados esperados en base a un buen bienestar. (Ayaz et al. 2018)

Asimismo, en Latinoamérica se consideró de ubicarse en un lugar donde los prejuicios de la administrar el manejo de los centros escolares, han sido con resultados deficientes, de poder caer en grandes corrupciones sobre logra bajar el nivel y rendimiento económico, lo cual no repercute estar en un acuerdo ante la mayoría de docentes sobre las decisiones que toman el cargo de manejar los distintos colegios públicos, de no referenciar gran parte de la comunidad solicitada. Además, la educación forma parte de un factor y beneficio principal a nivel internacional como cumplimiento normativo. (UNESCO, 2015). Tomando en consideración los problemas educativos han sido ya parte de la historia en no conseguir darle consideración e inversión a la educación. (Castrellon, 2018)

En el plano nacional el Ministerio de Educación durante muchos años no se ha ejercido de poder controlar los problemas de educación, ya que no existe la permanencia de autoridades de poder dirigir y enfocarse en las verdaderas razones que suceden alrededor sobre el bajo rendimiento. Así mismo entre la comparación de distintos años se ha notado que no ha cambiado mucho los porcentajes de ascensos sobre conseguir que se desarrolle a un buen nivel de educación. Es por ello, que el MINEDU en su política de gestión ha tratado de forjar grandes planteamientos en base a su administración de poder ver los centros educativos de renovar, brindar mejores accesorios y equipos, elegir a docentes que tengan la capacidad de enseñar, y entre otros actos, pero no se ha podido lograr realmente lo que se requiere que los peruanos estén al mando de subir el nivel de educación.

Los compromisos de desempeño desde el 2014 han logrado algunas cifras destacadas, dando como resultado un 73 % como índice de cumplimiento de los compromisos a nivel nacional. **En cuanto** a la UGEL- Alto Amazonas, se observa que existen deficiencias en la organización administrativa en minimizar los incumplimientos de las instituciones educativas con relación a los indicadores que conforman los compromisos, y que a través de ello se busca la mejora hacia la educación, y que hasta inicios del año escolar durante sus tres tramos se dio inicio a la evaluación y al levantamiento de observaciones , en el cierre del TRAMO 1 que se realizó el 28 de febrero se obtuvo algunas bajas en el cumplimiento de acuerdo a sus indicadores, se cumplió el 85%, de los objetivos porcentaje de locales educativos con pago oportuno, se cumplió el 80%, dando a conocer que aún falta organización para poder cumplir estos indicadores a la meta por lograr.

En el cierre del TRAMO 2 que se realizó el 29 de abril se obtuvo de los indicadores: la adjudicación transparente de los puestos a los docentes que alcanzó un nivel del 80%, respecto a los códigos modulares que realmente recibieron el material respectivo, alcanzó el 58%, así como también las plazas entregadas a los docentes de educación superior de forma adecuada, representada por el 80 %, quiere decir que se está

cumpliendo en todos los colegios en otorgar a sus respectivos docentes para cada área en el inicio del año escolar.

Otro de los indicadores es que los materiales no son entregados en su totalidad a las instituciones educativas debido a la falta de organización para cumplir con este objetivo. A su vez en el cierre del TRAMO 3 que se realizó el 15 de junio se obtuvo de los indicadores el registro de profesores dentro del programa TIC que se alcanzó el 80%, en cuanto al pago de los servicios esenciales de forma oportuna, está representado por el 80%, mientras que los códigos modulares EBA con matrículas aprobadas es de 0%, esto quiere decir que las instituciones educativas no están siendo bien capacitados en el uso del sistema SIAGIE, para realizar los respectivos registros del alumnado y las matrículas respectivamente, y que esto trae consecuencia a que los directores y el personal administrativo demoren en realizar un trámite documentario cuando el alumno o padre de familia lo solicitará para alguna gestión, trayendo esto consigo en no poder realizar ningún traslado, o emitir ficha de matrículas de los estudiantes y con respecto a los estudiantes EBR y EBE con estudios truncados es del 30%; estos resultados quieren decir que las instituciones educativas, no están tomando control, en el avance de los estudiantes con respecto a sus documentos de matrícula. (Ministerio de Educación, 2022).

En cuanto al cierre de nóminas de EBA, se recalca no se viene mejorando en dar a conocer sobre el manejo del sistema SIAGIE en el caso de la básica alternativa, siendo las **causas** que los directivos, el personal y de las áreas en ver el cumplimiento del compromiso de desempeño no influyen de forma integral y la gestión orientado al aspecto administrativo, no se tiene una adecuada organización en cuanto a las actividades del plan estratégico a cumplir en el periodo del año escolar, y que esto ha generado como **consecuencia** que las instituciones no cumplan en cerrar nóminas de matrícula de acuerdo al tiempo establecido, y que la UGEL-Alto Amazonas no realiza a todos la entrega de materiales educativos principalmente a las zonas rurales donde más lo necesitan, la contratación de docentes para las diferentes zonas de la jurisdicción que

regularmente se viene cumpliendo, y que ya en varias oportunidades se ha visto que algunas instituciones al inicio del año escolar no cuentan con docentes completos de cada especialidad, en la cual tienden a esperar semanas o hasta meses para contratar a un docente del área faltante. Se puede ver que aún no mejoran en disminuir estas deficiencias y no ponen en marcha y no desarrollan estrategias concretas para garantizar el cumplimiento y no se realiza un seguimiento a las instituciones, además de las deficiencias que existe dentro de ella.

Para la formulación del problema, se planteó el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022? De la cual se suscitan los siguientes **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de organización administrativa en la UGEL- Alto Amazonas, 2022? ¿Cuál es el nivel de los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022? ¿Cuál es la relación entre la eficiencia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022? ¿Cuál es la relación entre la eficacia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022? ¿Cuál es la relación entre la productividad y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022?

Esta investigación tuvo **por conveniencia**, permitió poder establecer o reformular nuevas estrategias que permitieron mejorar los compromisos de desempeño con una adecuada organización administrativa en todos los procesos. **Relevancia social**, ayudó a mejorar las actividades para la mejora de la educación a nivel general y por ende en contra con instituciones educativas sólidas dentro de su jurisdicción. **Valor teórico**, se sustenta en la búsqueda e incorporación de información representativa sobre el tema para ampliar el conocimiento de los lectores, así como para presentar los aspectos fundamentales característicos. **Implicancias prácticas**, sirvió a la institución para que mejore su organización administrativa en base a las sugerencias dadas producto de la investigación, lo que conllevó a tener altos compromisos de gestión de los colaboradores. **Utilidad metodológica**, se brindó a la comunidad una investigación que puede servir como una herramienta para la recopilación

de datos a través de los instrumentos diseñados y que cuentan con la acreditación respectiva.

En cuanto a los objetivos, como **objetivo general**: Determinar la relación entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022, de la cual nacen los siguientes **objetivos específicos**: Identificar el nivel de organización administrativa en la UGEL- Alto Amazonas, 2022. Identificar el nivel de los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022. Determinar la relación entre la eficiencia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022. Determinar la relación entre la eficacia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022. Determinar la relación entre la productividad y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.

Asimismo, se planteó la hipótesis. **Hipótesis general**, H_i : Existe relación entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022. Y como **hipótesis específica**: H_1 : El nivel de organización administrativa en la UGEL- Alto Amazonas, 2022, es alta. H_2 : El nivel de los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022, es alto. H_3 : Existe relación significativa entre la eficiencia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022. H_4 : Existe relación significativa entre la eficacia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022. H_5 : Existe relación significativa entre la productividad y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del **ámbito internacional** se tiene a Pedraza y González (2021) en su investigación de tipo básica, con un diseño no experimental, empleó la encuesta como técnica a través de la aplicación del cuestionario a una muestra de 187 colaboradores realizado en Tamaulipas, México. Concluyeron que, entre las operaciones que se han realizado se ha concientizado de que la educación debe enfocarse en su gran desempeño de brindar un mejor servicio de educación a los estudiantes, por lo cual se ha enfocado mucho de poder ejercer el compromiso de ser una institución dinamizada, creativa con la intención de conseguir gran ascenso de formar nuevos líderes para un futuro de las decisiones de un país.

A su vez se tiene a Maluenda et al (2020) cuyo estudio fue básico integrando un diseño no experimental con una muestra de 374 estudiantes que se sometieron a la encuesta respondiendo el cuestionario. Concluyeron que, las instituciones educativas en Ecuador han sufrido una renovación de poder contar con un equipamiento digital actualizado, donde el compromiso de instalar el internet sea beneficioso de poder contar con mayor información según sus búsquedas a los cursos precedidos, por lo que eso ha demostrado que su gobierno ha tratado de mejorar un cambio que genere estabilidad en los estudiantes de recibir una mejor educación, lo cual comprometa su gran servicio, de poder visualizar que los estudiantes expresen su talento oportuno.

Asimismo, se ha considerado a Cuartas et al (2022) cuyo estudio fue básico integrando un diseño no experimental con una muestra conformada por el acervo documentario analizado a través de la guía correspondiente. Concluyeron que, el compromiso y desempeño de los directores de cada institución educativa va depender mucho de su buena acción y elección por parte de su gobierno de poder ser partícipe de tomar buenas decisiones sobre fomentar el control administrativo y estar pendiente de sus estudiantes, y de demostrar su mayor esfuerzo por conseguir generar un mejor nivel.

Asimismo, en el **ámbito nacional** se ha considerado a Díaz (2022) cuyo estudio fue básico integrando un diseño no experimental con una muestra de 120 directivos que se sometieron a la encuesta respondiendo el cuestionario. Concluyó que, los compromisos de desempeño para fomentar la educación y tomar el tiempo de poder difundir, es demostrar la calidad educativa que va reprimir de mucha importancia en la organización de la UGEL y así poder seleccionar mejores profesionales que estén a cargo de demostrar sus enseñanzas a los estudiantes y de poder enseñarles un mejor camino de tener una mejor decisión en un futuro.

Aunado a ello se tiene a Anglas et al. (2021) cuyo estudio fue básico integrando un diseño no experimental con una muestra de 32 personas que se sometieron a la encuesta respondiendo el cuestionario. Concluyeron que, la organización administrativa en el sector educativo público es un reto de que se va combatiendo a cada momento por erradicar ciertas deficiencias que sucede en su país y lo cual se debe de mejorar para seguir eliminando estos actos, por lo cual invertir en educación es lo que le falta al país peruano de no tomar su tiempo en que la educación está primero y que es una prioridad, las limitaciones de las decisiones de los gobiernos son deficientes en poder formar una mejor organización de agrandar esperanzas en que se pueda conseguir un mejor nivel educativo y luchar por su país, de hacer posible de que esto falta direccionamiento por parte de sus autoridades de estar a cargo del control educativo.

Asimismo, se tiene a Pachas et al (2020), cuyo estudio fue básico integrando un diseño no experimental con una población de 88,832 estudiantes, analizados a través de la observación utilizando su guía correspondiente. Concluyeron que, los compromisos en el nivel de educación radican mucho en la selección de profesionales que tenga la experiencia y la capacidad de poder diseñar un mejor plan de enseñanza, según explican los estudiantes de que ellos merecen recibir una mejor educación por su deseo de aprender, para poder ser competitivos y poder desarrollar mejor su talento.

Finalmente, en el **ámbito local** se tiene a Chávez (2021) cuyo estudio fue básico integrando un diseño no experimental con una población de 87 trabajadores y la muestra de 35 que se sometieron a la encuesta respondiendo el cuestionario. Concluyó que, el cumplimiento de compromisos de desempeño, es positiva y moderada, los compromisos de desempeño es alto en un 39,56 %; asimismo, ha demostrado poder ubicarse en un buen puesto ante las distintas regiones del país, ya que su continua evaluación de estudiantes y profesores ha reforzado de conseguir desenvolverse, por lo que esto resulta un avance dentro de los cuadros representativos de promedios, según explica MINEDU, de estar cumplimiento con los saberes y de estar comprometidos en conseguir las metas propuestas como región y representar al país, y eso quede gravado que en un futuro se seguirá obteniendo nuevos resultados.

Asimismo, se tiene a Salas (2020) cuyo estudio fue básico integrando un diseño no experimental con una población de 101 trabajadores y la muestra de 23 que se sometieron a la encuesta respondiendo el cuestionario. Concluyó que, el nivel de compromiso de los colaboradores de la UGEL San Martín, 2019, resultó ser eficiente al demostrar que su empeño a radicado en la responsabilidad de contar con buenos profesionales que se han encargado de cada problema y han dado un buen resultado de mejora de consagrarse al máximo porcentaje de cumplir con sus responsabilidades, además de poder contar con una organización importante.

Finalmente se tiene a García (2021) cuyo estudio fue básico integrando un diseño no experimental con una muestra de 30 trabajadores que se sometieron a la encuesta respondiendo el cuestionario. Concluyó que, el desarrollo de la organización interna posee un nivel bajo representado por el 37%, mientras que el 23% lo considera como muy bajo, por lo que se ha podido notar que no todas las áreas que cumplen otras funciones son controladas por la organización, por lo que se remite de tener un nivel bueno a nivel general de poder hacerse cargo de su respectiva función, por lo que ha desconcertado mucho en que puedan conseguir alcanzar las

metas y objetivos como institución, al no preocuparse en mejorar los procesos administrativos y estar pendiente de cada asunto, de resultar ser una organización desordenada.

De acuerdo a Ventura (2021), la organización es parte de los pasos administrativos lo cual está conformado por personas de estar a cargo de asumir responsabilidades según las actividades que se va desarrollar, donde cada ocupa su cargo según su especialidad y son instalados en distintas áreas, donde se encarga de poder dirigir y adjuntar ideas sobre conseguir beneficios para la entidad, donde se toman decisiones inmediatas o de urgencias por lo cual se exponen a ciertos riesgos lo cual deben de afrontar para conseguir un buen avance como institución de seguir siendo parte de la existencia de un buen manejo administrativo que se enfoca en su responsabilidad.

Según Bao (2020) la administración comprende todo el proceso administrativo de demostrar cada paso en teoría de cómo debe de ser planteado y en base a qué propósito se está desarrollando, porque también se busca la oportunidad de conseguir algo nuevo, de estar en otro nivel de poder direccionar y demostrar la eficiencia y transparencia.

Como primera variable se tiene a la **organización administrativa** de acuerdo con Marco et al (2016) es el conjunto de acciones según el tipo de compromiso que son solicitados, de poder estar a cargo de todo el control administrativo y de sus recursos económicos, lo cual esto hace demostrar la eficiencia y transparencia para el cumplimiento de metas. Mientras tanto, Vásquez & Farje (2020) resaltan que su importancia es dar instrucciones de cómo proceder a los manejos de las distintas áreas mediante el mantenimiento de su eficiencia.

Por su parte, Saavedra & Delgado (2021) puntualizan su importancia que esto es parte de tomar decisiones, ante cualquier problema por la razón de ser un equipo de trabajo, donde todas forman parte del crecimiento de la entidad. Además, Mendoza & Moreira (2021) mencionan que el desarrollo

de un FODA es fundamental para poder demostrar las debilidades y fortalezas que la empresa necesita o se encuentra.

De acuerdo a Rojas et al. (2020), los problemas que se pueden presentar en la organización de la administración son la mala selección de personal administrativo, de no tener la capacidad de asumir retos y grandes responsabilidades de saber llevar el manejo administrativo, lo cual esto realce que el nivel significativo sea negativo y de llegar a ser una institución deficiente. Resulta indispensable la determinación de procedimientos estratégicos que permitan evaluar cada una de las actividades realizadas por la organización, de modo que se pueda conocer de manera clara y precisa la forma en cómo se utilizan los recursos y cómo éstos están ayudando a lograr los objetivos, asimismo, mediante la organización respectiva, será posible establecer aquellas responsabilidades de cada participante de la organización para hacerse cargo de las mismas y aportar a la obtención de los resultados para la mejora de la competitividad como parte de la visión estratégica organizacional.

Para Saavedra & Delgado (2021) quienes citan tres tipos de organización, **la organización formal** está relacionada con el desarrollo de actividades coordinadas por un grupo de personas en torno a un objetivo en común a través de la entrega de responsabilidades a cada participante; **la organización social** corresponde a la integración de personas para llevar a cabo actividades específicas sin un previa planificación, sino que está generalmente surge de las necesidades no planificadas que fuerza la coordinación para lograr resultados; y **la organización informal**, es la organización de actividades que se desprenden del modelo forma pero que cuyas responsabilidades no han sido consideradas.

Según Lun Pun (2020) el área administrativa está a cargo de muchas responsabilidades en distintas razones que pueden ser presentadas, de estar pendiente a cada nuevo documento y cómo poder analizar y evaluar para tomar una decisión, ya que en ellos está la forma de poder ser determinado el funcionamiento de una institución, por lo que ellos ya son de definir cada personaje junto con su función de cual están a cargo de

poder responder, incluso de poder preparar la estructura de la entidad según los compromisos lo que cada uno está a cargo.

Según Callohuana (2019) fortalece el proceso de las actividades que desarrolla una institución donde ponen la confianza en dirigentes de poder tomar el cargo de informar y manejar todo lo que sucede de cada movimiento administrativo para así asegurar su buen procedimiento de un buen estándar corporativo al demostrar el compromiso ante sus distintos comportamientos de presentación.

Si bien es cierto la organización conforma una de las etapas del proceso de gestión organizacional, está involucra diferentes actividades estratégicas que permite realizar un aporte importante a la posibilidad de lograr los resultados planificados, debido a que hace posible que cada uno de los colaboradores conozca las funciones que debe desempeñar y los resultados que la organización exige, de modo que sus esfuerzos estén enfocados en estos lineamientos para incrementar la posibilidad de generar el mejoramiento de la competitividad a nivel individual y colectivo, considerando que el beneficio debe ser bilateral tanto para la organización y el colaborador.

Los autores Álvarez & Delgado (2020) lo consideran como un instrumento de que se encarga de cada proceso administrativo, de tomar decisiones con el fin de cumplir metas y objetivos, además de poder formular nuevas planes con el fin de mejorar y renovar ciertos producciones frente a su funciones que resalta en su servicio que brindan, al mismo tiempo están al cargo de los recursos materiales, financieros y humanos, con lo que esta disponibilidad puede definir la buena imagen como institución ante su buen enfoque de gran comportamiento administrativo.

Asimismo, de acorde con Chumpitazi (2020), sostiene que la organización es parte de un comando que ayuda a cómo dirigir una empresa, según sus condiciones y propósitos, por lo cual se acoge de distintas herramientas para poder direccionar y ubicar a cada uno en su sección lo cual cumplan con su funcionamiento, al mismo tiempo encargarse del control de cada

movimiento e informar que todo está bajo un orden o que se debe de renovar, ya que se toman decisiones al respecto.

Además, Solís et al. (2021) mencionan que la gestión es parte del control administrativo de saber direccionar y poder sobrellevar una entidad con la carga de sus problemas, y ver la forma de solucionar, son personas que intervienen en tomar decisiones según el caso que se debe de mejorar o aplicar nuevas reglas para un mejor funcionamiento de cumplir metas y objetivos.

Cada una de las actividades desarrolladas dentro de las organizaciones deben estar supervisados y controlado de acuerdo a lineamientos estratégicos establecidos dentro de la estructura organizacional, de modo que se pueda conocer a detalle el rendimiento de cada uno de los recursos utilizados y al mismo tiempo habrá la posibilidad de efectuar las correcciones pertinentes que sean necesarias para incrementar la capacidad organizacional de lograr sus objetivos dentro del corto y largo plazo; por ello, es fundamental que los directivos de esta área se desempeñen de manera transparente utilizando sus conocimientos de manera estratégica para identificar los problemas y delinear la solución correspondiente.

Existen diversas teorías que orientan el desarrollo de la organización, dentro de las cuales se encuentra aquella denominada Teoría general de los sistemas que fue desarrollada por Ludwig durante los años 1950 y 1956, la cual fue la más representativa orientada hacia la visión de la organización como la integración de diversos sistemas cohesionados que trabajan de forma coordinada para lograr un resultado en común, al mismo tiempo integra la capacidad de generar respuestas positivas y procedimientos para solucionar los problemas internos.

De acuerdo con Marco et al. (2016), se tienen las siguientes dimensiones. **Dimensión 1: Eficiencia**, es poder utilizar lo que se dispone de los recursos organizacionales con la intención de poder cumplir con el requerimiento solicitado. Según Salguero y García (2018) representa el uso

responsable de las organizaciones en sus recursos para cumplir con aquello que tienen establecido. Según la Real Academia Española (2018) es la capacidad de situar de alguien o de algo para alcanzar un efecto determinado; y Según Miñano (2019) menciona que se encuentra profundamente enlazado con el grado de complacencia del usuario, y además de ser un procedimiento, es una responsabilidad, que ofrece el profesional a su institución. **Dimensión 2: Eficacia**, representa la capacidad de alcanzar los objetivos o metas propuestas con el mínimo de recursos posibles o en el menor tiempo solicitado. Para Mendoza & Moreira (2021) refieren que es aquella capacidad propia de la organización para el uso mínimo de recursos y plazos para el cumplimiento de objetivos. Según Stephen P. Robbins y Mary Coulter (2018) es efectuar aquellas actividades laborales que reflejarán en el logro de los objetivos de la organización; por otro lado, la eficacia se refiere a la ejecución de resultados, es decir, cuando se proyecta y se consigue una meta; la situación ideal sería una combinación de ambos (Rojas et al., 2018). **Dimensión 3: Productividad**, se encarga de medir y calcular el total de bienes y servicios que se produce, y todo esto se calcula mediante factores y cálculos matemáticos para poder medir el rendimiento económico. De acuerdo con García (2021), es la medición de capacidad de producción de una entidad, midiendo los recursos que usa para el mismo. según David Allen Collier y James R. Evans (2019) nos indica que es una medida que puntualiza cuán bien se emplean los recursos de una organización para generar objetivos. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2017), es la capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, cualidad de productivo.

De acuerdo con el ministerio de Educación (2022) el compromiso es un acuerdo de cumplir con tu responsabilidad de levantar a un buen nivel la educación lo cual todo país necesita, ya que es parte de gran empeño que deben inculcarse las autoridades como parte de estar pendiente de cada proceso que el servicio educativo necesita, además de ser un gestión centralizada de poder establecerse, para conseguir desarrollar metas como cumplimiento de sus funciones, por lo cada establecimiento necesita tener una organización formalizada.

Los autores Rosita et al. (2018), indican que son reconocimientos por la demostración de su gran responsabilidad sobre los cargos ejercidos, de saber direccionar los procesos administrativos como parte de un nuevo vínculo.

Según el Ministerio de Educación (2022) el compromiso se puede definir en muchos resultados según los comportamientos y la capacidad que demuestra cada personaje instalado en cada sector de poder llevar un cargo administrativo, lo cual sus buenos resultados va demostrar los buenos actos que condicionan ser representantes de poder sostener la capacidad económica, y de que sus funciones puedan ser capaces de direccionar a un buen mecanismo de conseguir progreso y desarrollo, ya que esto es parte de un buen tramo de que la educación se pueda seguir logrando para que se determine un mejor futuro de personas, y que se radique en la formalización de conseguir mejores oportunidades.

De acorde con García (2021), quien establece que el desempeño muchas veces está fortalecido por la capacidad de las personas para utilizar sus conocimientos y estrategias, así como también para utilizar los factores externos a su favor de modo que se logren aquellos resultados exigidos por la organización como parte de sus responsabilidades que se le han conferido por mantener una relación laboral remunerada sujeta a diversos términos y normativas.

Como segunda variable se tiene a los **compromisos de desempeño** de acorde con según el Ministerio de Educación (2022), lo conceptualiza como un mecanismo por desempeño que impulsa a que se forjen grandes profesionales mediante las buenas decisiones que arrasa su organización, de plantear metas y objetivos por lo cual luchar, y de busca la forma de que invertir o cómo conseguir para la implementación de nuevos materiales para la repartición en centros educativos que lo solicitan según su jurisdicción a cargo. (p.7).

Asimismo, Yuan et al. (2020) establece que el compromiso es la demostración de que cuenta con la capacidad de poder ejercer un cargo

administrativo, de encargarse de velar y proteger todo lo que está a su alcance y lo que dispone para su buen funcionamiento, al mismo tiempo de ser un líder que le interesa progresar y mejorar las condiciones sobre lo que está pasando el sector educativo. Li et al. (2019) sostienen que resulta crucial la determinación de procedimientos estratégicos para ser abordados por la organización para poder posibilitar el compromiso de manera continua. Según Song et al. (2019), el compromiso está basado en sus metas, por lo que hace demostrar su garantía de buscar la formalidad ante el cumplimiento de sus funciones que rinde con el estado sobre la educación.

Muchas veces, las organizaciones no consideran la presencia de diferentes elementos o factores que generan incidencias sobre el desempeño de los colaboradores, dentro de ello se destaca que no tienen en cuenta que el compromiso asumido por cada uno de ellos es fundamental para desempeñarse utilizando toda su capacidad intelectual y las herramientas proporcionadas para obtener los resultados exigidos, por lo tanto, al desconocer este instrumento, no se podrá aprovechar de manera estratégica al recurso humano; ante ello, se destaca la necesidad de capacitar al personal directivo respecto a la utilización de esta herramienta para fomentar los buenos resultados.

A su vez, según Menghan (2021) establece que el desempeño es como algo que incentiva hacer el bien de poder estar pendiente de los manejos administrativos, y saber sobrellevar los problemas que presentan cada sector educativo, donde cada vez solicitan nuevas necesidades y buscar la forma de cómo poder corresponder, su gran responsabilidad hace demostrar buenas acciones de poder impactar en una buena conexión de solucionar y estar pendiente de que se logre algo significativo como parte de pertenecer al cargo administrativo, donde puede haber altas y bajas, pero siempre estar atentos de buscar una alternativa por lo cual progresar.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2020), el compromiso asumido por los colaboradores es un factor fundamental que hace posible la determinación de procedimientos estratégicos a nivel interno para obtener

resultados sobresalientes que ayuden a alcanzar cada uno de los objetivos, sin embargo, es importante que las instituciones se realicen un planeamiento adecuado respecto a las actividades que deben realizarse en torno al desarrollo de compromiso, para lo cual el área de recursos humanos juega un papel muy importante debido a que es el principal encargado de analizar las necesidades y las características de los colaboradores para poder tomar decisiones con el menor porcentaje de equivocación; todo ello conlleva a que el colaborador se sienta mucho más valorado dentro de su puesto de trabajo y mejores sus esfuerzos para retribuir esta consideración, la misma que se traduce como el fortalecimiento competitivo institucional a nivel integral gracias al alto nivel de participación de cada uno de sus integrantes como un factor relevante que fortalecerá cada día la mejora continua.

Asimismo, Peñaloza et al. (2017) consideran que el logro de resultados es parte de un otorgamiento de gran responsabilidad que emerge, siendo parte de fortalecer su compromiso en llevar resultados eficientes y oportunos de demostrar progreso y desarrollo ante el cumplimiento de metas y objetivos. Lei y Xu (2019) indican que esto se enmarca en la responsabilidad sobre sus funciones que ejercen de demostrar que la educación está siendo llevado por un nuevo proceso organizacional, de cumplir las metas respectivas, a base de análisis y evaluación que se formulan o plantean con la intención de conseguir un gran respaldo de ser una gestión organizada y eficiente.

La evaluación, son instrucciones de poder llevar a cabo bajo la selección de personas profesionales que tengan la capacidad de poder ejercer grandes cargos como el cuidado y protección de la educación, siendo parte de una gran beneficio que la sociedad necesita, para poder formalizarse en personas de buenos actos, es parte de brindar un mejor servicio educativo como parte de que en compañía del estado y del Ministerio se logre conseguir nuevos planes mediante una comunicación significativa para poder respaldar el cumplimiento que van a seguir teniendo por la permanencia de sus labores, lo cual es un esfuerzo que se debe de

prometer si verdaderamente se quiere lograr un cambio, y de que la educación sea una prioridad de gran responsabilidad y esté asociada a evaluaciones y análisis de un buen resultado (MINEDU, 2022)

En base a la información proporcionada por los autores, se considera que muchas veces las evaluaciones de desempeño a los colaboradores dentro de las organizaciones ha sido tomado como un enfoque negativo, debido a que generalmente las organizaciones utilizan este instrumento para castigar a aquellos que no han obtenido resultado estipulado, sin embargo, descuidan los beneficios que puede obtener mediante este procedimiento, dentro de los cuales es posible identificar los obstáculos que dificultan el logro de los objetivos y al mismo tiempo detectar potenciales talentos para ocupar puestos claves dentro de la organización sin mayores gastos en procesos de selección externa.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2022), se tienen las siguientes dimensiones: **Dimensión 1: Incorporación oportuna de directivos, docentes y auxiliares de educación básica**, hace referencia a la contratación oportuna de selección de personal para las instituciones educativas de educación básica, según el resultado de sus evaluaciones. Según Pachas et al (2020) representa la contratación puntual del personal idóneo para laborar en las instituciones educativas. Asimismo, Peñaloza et al. (2017), indican que, por medio de la contratación se busca mejorar la calidad de enseñanza hacia los estudiantes, ya que en gran proporción la falta de capacidad del docente es un problema al momento de brindar las enseñanzas. **Dimensión 2: Fortalecimiento de las competencias de los docentes**, hace referencia a las capacitaciones que se brindan para conseguir actualizarse. Para Estrada y Mamani (2020) son las capacitaciones con las que cuenta el personal de las instituciones educativas para el desarrollo de sus labores. Además, Menghan (2021), menciona que por medio de las competencias se pretende saber el nivel de capacidad de los docentes a fin de que puedan otorgar una enseñanza de manera eficiente, y eso de como resultado satisfacción por parte de los estudiantes.

Dimensión 3: Distribución y asignación oportuna de material y recursos educativos, hace referencia a la distribución de todo el material y recursos educativos necesarios de manera que puedan ejercer un mejor ascenso de los servicios educativos. Asimismo, de acorde con Estrada y Mamani (2020) es la distribución adecuada de materiales educativos dentro del plazo establecido. Además, Li et al. (2019), indica que, mediante la asignación de los materiales educativos los docentes podrán hacer uso de esos elementos durante el desarrollo de sus funciones de manera efectiva. **Dimensión 4: Condiciones operativas adecuadas de las instituciones educativas**, son aquellas condiciones necesarias que necesitan ser instaladas dentro de las instituciones educativas para el desarrollo efectivo y sin inconvenientes de los servicios educativos. De acuerdo con Estrada y Mamani (2020), son las condiciones adecuadas y fundamentales con las que debe contar una institución para desarrollar sus labores educativas correctamente. Asimismo, Menghan (2021), deduce que, uno de los grandes problemas por las que muchos docentes tienden a tener dificultades se debe a las condiciones malas que presenta la institución, lo cual eso ocasiona riesgo a la integridad de todos.

Dimensión 5: Adecuación del servicio educativo inclusivo, contar con servicios educativos originales y de acceso a todo el alumnado. Para Estrada y Mamani (2020) son aquellas modificaciones que resulten adecuadas para el desarrollo de los servicios educativos que brindan. Además, Song et al. (2019), menciona que, las instituciones buscan desarrollar un servicio que cumpla con las expectativas de los estudiantes, de modo que se sientan satisfechos por los servicios brindados y al mismo tiempo que se obtengan buenos resultados.

Dimensión 6: Registro oportuno de la matrícula, cumplir responsablemente con el plazo estipulado para el registro respectivo de los estudiantes por parte del sector educativo. Según Pachas et al (2020) representa el plazo adecuado de cumplimiento de matrícula de los estudiantes por parte de las instituciones educativas. Asimismo, Yuan et al. (2020), deducen que, la matrícula se lleva a cabo para poder identificar al estudiante, mediante un pago establecido a la institución, lo cual eso

permite que el estudiante pueda integrarse. **Dimensión 7: Fomento de la permanencia y reincorporación de los estudiantes**, implementación de políticas internas orientadas a evitar la desconfiguración estudiantil y conseguir retomar a estudiantes que hayan abandonado sus estudios. Según Pachas et al (2020) representa aquellas políticas o planes internos de las instituciones educativas para incentivar el retorno de estudiantes que por diversos motivos hayan abandonado sus estudios. Además, el Ministerio de Educación (2020), se refiere a aquellos estudiantes que fueron retirados en años anteriores, por lo cual mediante la reincorporación vuelven a iniciar su ciclo de estudio. **Dimensión 8: Incorporación de directivos y docentes de educación técnico productiva y superior**, integración de colaboradores para efectuar actividades solicitadas y contratadas. Según Pachas et al (2020) es la presentación del personal en las instituciones educativas para el desarrollo de sus funciones encomendadas. Asimismo, Lei y Xu (2019), menciona que, uno de los principales problemas por las que muchas instituciones del estado tienden a tener problemas dentro de su estructura, se debe a la falta de capacitación hacia los docentes lo cual perjudicar que pueda desarrollar bien sus funciones.

Dimensión 9: Registro oportuno de información correspondiente a la educación superior, realizar el registro de manera oportuna y ordenada la información conectada a las instituciones de educación superior. Según Pachas et al (2020) es el registro oportuno de la información propio del desarrollo de los servicios educativos en las instituciones. Además, Menghan (2021), indica que, la institución debe proporcionar a los estudiantes un mejor sistema de enseñanza plegada a sus necesidades, ya que la mayor parte de docentes no se encuentran en la capacidad de poder brindar las enseñanzas requeridas. **Dimensión 10: Registro oportuno de la matrícula de educación superior**, propiciar con el personal capacitado para el registro oportuno de las matrículas respectivas dentro de las instituciones de educación superior. Según Pachas et al (2020), la implementación del registro adecuado y oportuno de las matrículas en las instituciones de educación superior. Asimismo,

Yuan et al. (2020), indican que, la institución debe proporcionar la información relevante sobre los registros a los estudiantes, a fin de que puedan informarse acerca de las matrículas.

En lo concerniente a las teorías del compromiso de desempeño, sea integrado a la autoeficacia, la misma que resalta a los factores internos propios del colaborador que tiene la capacidad de influir sobre su compromiso y rendimiento dentro de la organización, asimismo está influenciado por las conductas adoptadas al momento de desarrollar sus actividades. También considera al factor de reciprocidad como influyente en los comportamientos y la forma de interactuar con sus compañeros de trabajo, es decir influye sobre los factores sociales que finalmente intervienen sobre su rendimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Se considera como perteneciente al tipo básica porque está desarrollada tomando informaciones ya existentes sobre el tema abordado, asimismo se destaca su orientación hacia el desarrollo de procedimientos estratégicos para aportar una solución viable al problema establecido (Hernández et al. 2014).

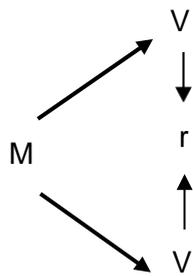
El autor Arroyo (2020) sostiene que el desarrollo de investigaciones cuantitativas busca determinar resultados numéricos que expliquen el comportamiento de las variables, asimismo busca integrar procedimientos estadísticos para establecer la comprobación de hipótesis.

Diseño de investigación

Posee un diseño no experimental tomando en cuenta que no será necesario la integración de procedimientos para manipular el comportamiento natural de las variables, sino que únicamente se realizará la recopilación de información en el ambiente donde estas se desarrollan para proceder al análisis correspondiente que permita determinar los resultados (Hernández, 2018).

Transversal, Sánchez et al., (2018), debido a que solamente destinan una oportunidad para recurrir al ambiente donde se desarrollan las variables y obtener la información necesaria para alimentar el análisis estadístico. Según Bilbao y Escobar (2020) en este tipo de estudios, los resultados presentados corresponden al único momento en el que han sido tomados los datos desde la muestra.

Esquema:



Dónde:

- M** = Muestra
- V1** = Organización administrativa
- V2** = Compromisos de desempeño
- r** = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variables:

- V1** = Organización administrativa
- V2** = Compromisos de desempeño

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Condori (2020), menciona a la población como un grupo de personas que engloba un universo, mediante distintos comportamientos que presenta, para poder servir en el estudio de la investigación.

La población estuvo conformada por 52 trabajadores de la UGEL Alto Amazonas, 2022.

Criterios de selección

Inclusión: Estuvo conformada por 52 trabajadores bajo la modalidad CAS y nombrados, en la cual se detalla a continuación:

- 12 trabajadores del Área de Administración
- 23 trabajadores del Área de Gestión Pedagógica
- 17 trabajadores del Área de Gestión Institucional

Exclusión: Fueron todos los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación y personal de servicio (28 trabajadores).

3.3.2. Muestra

Para Baena (2017), la muestra es pertenecer a una parte de la población y servir para conseguir ciertos resultados que consoliden los propósitos de investigación.

La muestra estuvo conformada por 52 trabajadores de la UGEL- Alto Amazonas, 2022.

3.3.3. Muestreo

Se empleó el muestreo no probabilístico; es decir, fueron seleccionados y/o designados en base a criterios de inclusión y exclusión.

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo dada por un trabajador de la UGEL- Alto Amazonas.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.

Técnica

Se utilizó a la encuesta la misma que de acuerdo a los autores Torreset al. (2021), permite incrementar las posibilidades de acceder a información específica procedente de la muestra para llevar a cabo el análisis que ayude a determinar los resultados y cumplir los objetivos.

Instrumento

Se utilizó el cuestionario. Según Cohen (2019), es la integración de una serie de preguntas encaminadas hacia la obtención de datos relevantes que ayuden a cumplir los objetivos del estudio, los cuales se complementan con el análisis estadístico posterior.

Cuestionario sobre organización administrativa

El instrumento fue de autoría propia que tuvo como objetivo la recopilación de información sobre la Organización administrativa, el cuestionario estuvo conformado con 15 enunciados, dividido en 3 dimensiones. La escala fue la ordinal, tipo Likert, con una valoración de: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi Siempre = 4, Siempre = 5, su aplicación se realizó en un solo día a los trabajadores que estuvieron presentes. La variable fue medida en tres niveles: **malo (15-35), regular (36-55) y bueno (56-75)** tomando en cuenta aquellos resultados superiores e inferiores.

Cuestionario sobre compromisos de desempeño

El instrumento fue de autoría propia que tuvo como objetivo la medición de la variable compromisos de desempeño, el cuestionario estuvo conformado por 20 interrogantes de acuerdo a sus 10 dimensiones. La escala fue la ordinal, tipo Likert con una valoración de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5, su aplicación se realizó en un solo día a los trabajadores que estuvieron presentes. La variable fue medida en tres niveles: **cumple mínimamente (20-47) , cumple parcialmente (48-74) y cumple plenamente (75-100)** tomando en cuenta aquellos resultados superiores e inferiores.

Validez

De acuerdo con Arroyo (2020), la validez de un instrumento es la capacidad para calcular de manera relevante y pertinente la cualidad de la medición que ha sido estructurado. Para realizar la validación del instrumento, se hizo uso de la validez de contenido, mediante el método de juicio de expertos. Galicia y Balderrama (2018) afirman que este tipo de validación determina en qué grado una medición representa a cada ítem de un constructo, por medio de la opinión consensuada de expertos de impecable trayectoria sobre el instrumento según la pertinencia y relevancia.

En la presente investigación fueron 3 profesionales quienes validaron los instrumentos.

Tabla 1

Validación de expertos

Variable	N°	Experto o Especialista	Promedio de Validez	Opinión del Experto
Organización administrativa	1	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	4.4	Coherente y Aplicable
	2	Magíster en Gestión Pública	4.9	Aplicable
	3	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	4.5	Coherente y Aplicable
Compromisos de desempeño	1	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	4.4	Coherente y Aplicable
	2	Magíster en Gestión Pública	5.0	Aplicable
	3	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	4.5	Coherente y Aplicable

Fuente: Resultados obtenidos a partir del informe de opinión de los expertos.

Interpretación

Después de haber desarrollado procedimiento respectivo para determinar la validez, se encontró que, en cuanto al primer instrumento, el promedio fue de 4.6 y al mismo tiempo representó al 92% de similitud entre el criterio de los expertos; en lo que corresponde segundo instrumento, el promedio fue de 4.63 que hizo referencia a la 23% de concordancia. De esta forma se comprobó la presencia de un alto nivel de validez para ambos instrumentos.

Confiabilidad

Según Warrens (2015), permite calcular el nivel de fiabilidad que posee cada instrumento para la recopilación de información consistente.

Para el cálculo de la confiabilidad fue realizado mediante el alfa de Cronbach, teniendo en cuenta que los resultados mínimos deben lograr un valor de 0.7 como mínimo (Cabezas et al. 2018). Los resultados obtenidos del cuestionario sobre organización administrativa fueron 0.74 por lo que tienen una confiabilidad alta. Asimismo, en el cuestionario sobre compromisos de desempeño se obtuvo como resultado 0.75 por lo que tiene una confiabilidad alta; de esta forma se establece la validez tanto de contenido y de criterio.

3.5. Procedimientos

Para empezar, se realizó el análisis correspondiente al objeto del estudio para identificar y delimitar el problema relevante, seguidamente de ellos se procedió a la incorporación de información teórica y los antecedentes dentro del marco teórico; luego se realizó la planificación de la investigación a través de la elaboración del cronograma de actividades. Por otro lado, se elaboró y se validaron los instrumentos, que fueron verificados por 3 expertos donde brindaron su apreciación crítica. Se presentó una solicitud al director pidiendo autorización para realizar la investigación, por lo cual ellos aceptaron y nos brindaron un documento de autorización firmada y aprobada. Luego se procedió al recojo de la información que se hizo de manera presencial y después

de ello se procedió a elaborar la matriz de datos y procesar la información. Finalmente pasaron a ser comparados en la etapa de discusión; y se establecieron cada una de las conclusiones dando lugar a las respectivas recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

La totalidad de datos recopilados mediante la aplicación de los cuestionarios, fueron procesados estadísticamente con la ayuda del SPSS v.25 el cual permitió además el diseño de las figuras y tablas respectivas para presentar la información obtenida; se utilizó las técnicas descriptivas frecuencia absoluta y porcentajes; mientras tanto, para comprobar las hipótesis fue mediante el Rho de Spearman, considerando que este coeficiente considera resultados que se encuentran en un intervalo de este -1 hasta 1 para coincidir la presencia de correlación e identificar el tipo al que pertenece. También se procedió a realizar una prueba de normalidad a través de la técnica estadístico Kolmogorov- Smirnov debido a que la muestra fue mayor a 50 individuos. Y el coeficiente de determinación.

3.7. Aspectos éticos

Se resalta el cumplimiento de los siguientes principios éticos: **beneficencia**, admitió detallar cada procedimiento de manera clara y precisa sosteniendo que busca únicamente lograr resultados positivos para el mejoramiento de la problemática institucional identificada. **No maleficencia**, expresa rotundamente el compromiso de no perjudicar al objeto de estudio en ningún momento a través del desarrollo del estudio. **Autonomía**, hizo posible entregar la posibilidad de elección a cada participante sin forzar su participación o la entrega de información solicitada. **Justicia**, permitió la determinación de actividades y procedimientos considerando el respeto de los derechos, la ética y la moral de cada uno de ellos.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Nivel de organización administrativa en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.

Escala	intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15 – 35	17	32,7 %
Regular	36 – 55	24	46,2 %
Bueno	56 – 75	11	21,2 %
Total		52	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL- Alto Amazonas.

Interpretación:

En cuanto al objetivo específico 1 el nivel de organización administrativa, es regular en 46,2 %, malo en 32,7 % y bueno en 21,2 %, es decir que la organización administrativa de esta institución es regular, porque el proceso de eficiencia, eficacia y productividad se deben a que las normas y valores por las que se rige, no están relacionadas con la estructura de la organización, para ello se requiere que se mejore para tomar buenas decisiones.

Tabla 3

Nivel de los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Cumple mínimamente	20 – 47	21	40,4 %
Cumple parcialmente	48 – 74	20	38,5 %
Cumple plenamente	75 - 100	11	21,2 %
Total		52	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL- Alto Amazonas.

Interpretación:

En cuanto al objetivo específico 2 el nivel de compromisos de desempeño, cumple mínimamente en 40,4 %, cumple parcialmente en 38,5 % y cumple plenamente en 21,2 %, es decir que los compromisos de desempeño en las instituciones cumplen mínimamente, esto se debe a que la distribución de materiales y recursos no son verificados y registrados de manera oportuna que llegan hacia las instituciones educativas, algunas instituciones no cumplen con el total de nóminas de matrícula aprobadas de acuerdo a la calendarización.

Tabla 4*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Organización administrativa	,192	52	,000
Compromisos de desempeño	,137	52	,003

*Fuente: Datos procesados en el SPSS V.25***Interpretación:**

El cálculo de la normalidad mediante Kolmogorov - Smirnov, para muestras mayores a 50, arrojó un resultado inferior a 0.05, de modo que, por poseer una distribución no paramétrica, se aplicará el cálculo del Rho de Spearman para la correlación.

Tabla 5

Relación entre la eficiencia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.

			Eficiencia	Compromisos de desempeño
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,958**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Compromisos de desempeño	Coeficiente de correlación	,958**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

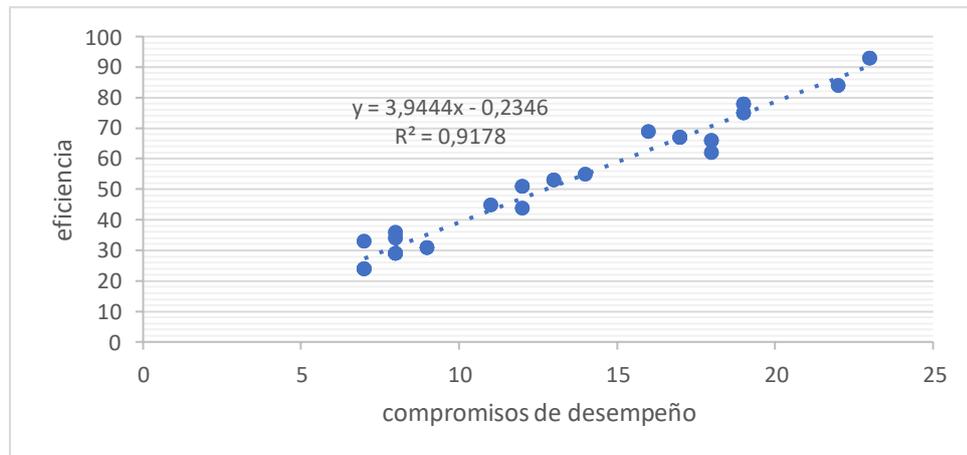
Fuente: Datos procesados del SPSS V.25

Interpretación:

En cuanto al objetivo específico 3 se observa que la relación entre la eficiencia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022 es positiva y a la vez muy alta debido a que el resultado del Rho Spearman fue de 0. 958 al mismo tiempo que arrojó un p valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), motivo por el cual se admitió hacia la consideración de la hipótesis alterna; por tanto, se afirma que existe relación directa, alta y significativa entre la eficiencia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022

Figura 1

Dispersión entre la eficiencia y los compromisos de desempeño.



Fuente: Datos procesados del SPSS V.25

Conforme a la figura 1 el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.9178$) indica que, el 92% los compromisos de desempeño son explicado por la eficiencia y la diferencia de (8%) se debe a otros factores ajenos a los compromisos de desempeño.

Tabla 6

Relación entre la eficacia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.

			Eficacia	Compromisos de desempeño
Rho de Spearman	Eficacia	Coeficiente de correlación	1,000	,926**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Compromisos de desempeño	Coeficiente de correlación	,926**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

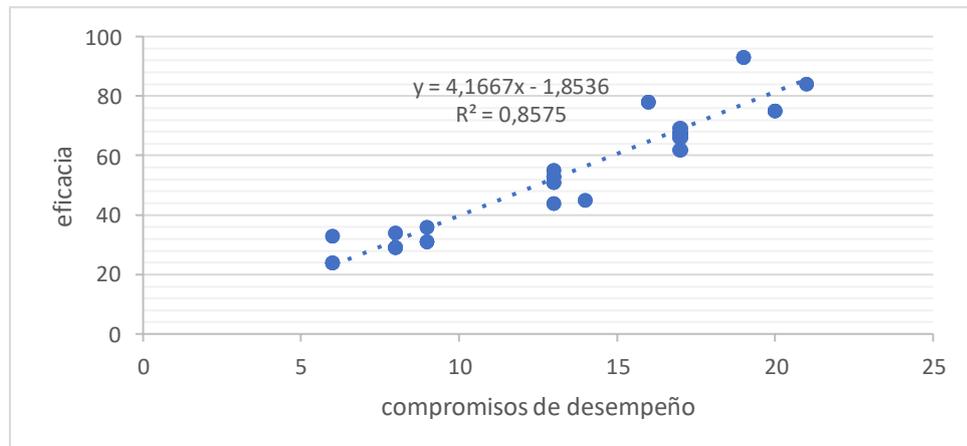
Fuente: Datos procesados del SPSS V.25

Interpretación:

En cuanto al objetivo específico 4 se observa que la relación entre la eficacia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022 es positiva y a la vez muy alta debido a que el resultado del Rho Spearman fue de 0.926 al mismo tiempo que arrojó un p valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), motivo por el cual se inclinó hacia la consideración de la hipótesis alterna; portanto, se afirma que existe relación directa, alta y significativa entre la eficacia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022

Figura 2

Dispersión entre la eficacia y los compromisos de desempeño.



Fuente: Datos procesados del SPSS V.25

Conforme a la figura 2 el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.8575$) indica que, el 86% los compromisos de desempeño son explicado por la eficacia y la diferencia de (14%) se debe a otros factores ajenos a los compromisos de desempeño.

Tabla 7

Relación entre la productividad y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.

			Productiv idad	Compromisos de desempeño
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,982**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Compromiso s de desempeño	Coefficiente de correlación	,982**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

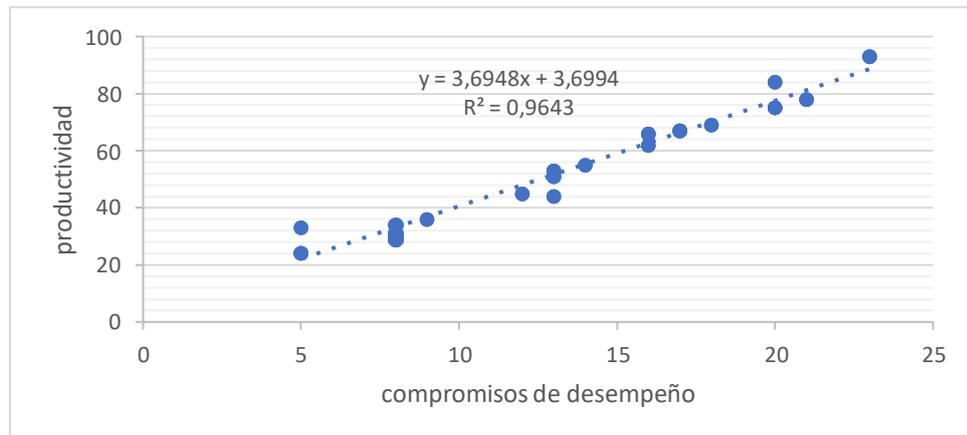
Fuente: Datos procesados del SPSS V.25

Interpretación:

En cuanto al objetivo específico 5 se observa que la relación entre la productividad y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022 es positiva y a la vez muy alta debido a que el resultado del Rho Spearman fue de 0.982 al mismo tiempo que arrojó un p valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), motivo por el cual se inclinó hacia la consideración de la hipótesis alterna ; por tanto se afirma que existe relación directa, alta y significativa entre la productividad y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.

Figura 3

Dispersión entre la productividad y los compromisos de desempeño.



Fuente: Datos procesados del SPSS V.25

Conforme a la figura 3 el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.9643$) indica que, el 96% los compromisos de desempeño son explicados por la productividad y la diferencia de (4%) se debe a otros factores ajenos a los compromisos de desempeño.

Tabla 8

Relación entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.

			Organización administrativa	Compromisos de desempeño
Rho de Spearman	Organización administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,976**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Compromisos de desempeño	Coefficiente de correlación	,976**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

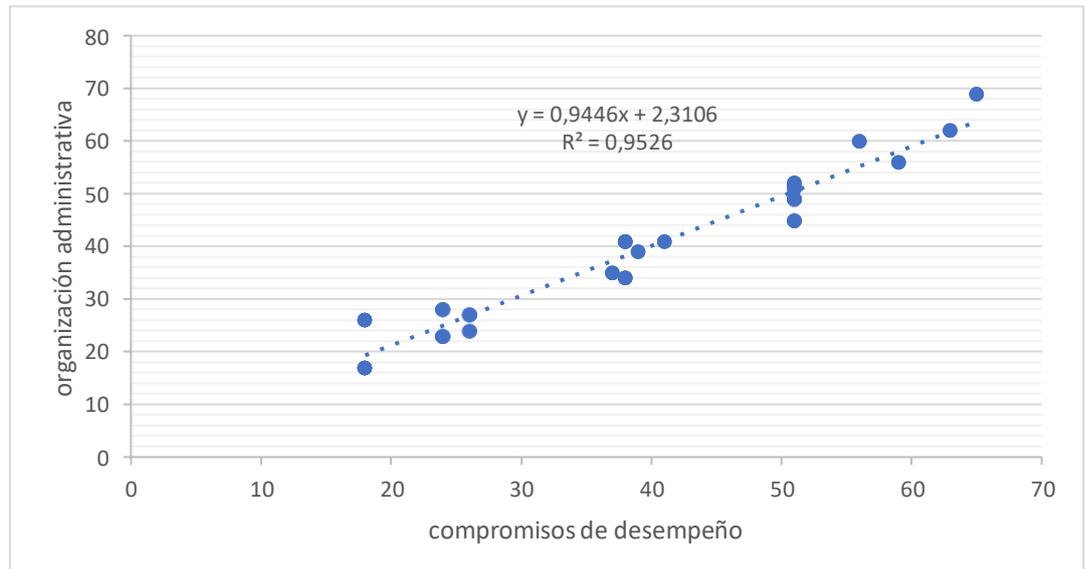
Fuente: Datos procesados del SPSS V.25

Interpretación:

En cuanto al objetivo general se observa que la relación entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022 es positiva y a la vez muy alta debido a que el resultado del Rho Spearman fue de 0.976 al mismo tiempo que arrojó un p valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), motivo por el cual se aceptó la consideración de la hipótesis alterna; por tanto se afirma que existe relación directa, alta y significativa entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.

Figura 4

Dispersión entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño.



Fuente: Datos procesados del SPSS V.25

Conforme a la figura 4 el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.9526$) indica que, el 95% los compromisos de desempeño son explicados por la organización administrativa y la diferencia de (5%) se debe a otros factores ajenos a los compromisos de desempeño.

V. DISCUSIÓN

Se contrasta los resultados adquiridos con los antecedentes, teniendo como primer resultado que el nivel de organización administrativa, es regular en 46,2%, es decir que las autoridades administrativas no están cumpliendo con sus objetivos, existen ciertas deficiencias dentro de la organización que impiden tener una producción eficiente para cumplir con sus metas; dichos resultados se asemejan con lo expuesto por Anglas et al. (2021) afirman que la organización administrativa en el sector educativo público es un reto de que se va combatiendo a cada momento por erradicar ciertas deficiencias que sucede en su país y lo cual se debe de mejorar para seguir eliminando estos actos, por lo cual invertir en educación es lo que le falta al país peruano de no tomar su tiempo en que la educación está primero y que es una prioridad, las limitaciones de las decisiones de los gobiernos son deficientes en poder formar una mejor organización de agrandaresperanzas en que se pueda conseguir un mejor nivel educativo y luchar por su país, de hacer posible de que esto falta direccionamiento por parte de sus autoridades de estar a cargo del control educativo. Ante estos resultados se establece la necesidad de fortalecer cada procedimiento y actividad relacionada con la organización administrativa, de modo que se pueda aprovechar todos los recursos asignados a la institución para hacer posible la entrega de servicios que cumplan las expectativas y disminuyan las necesidades del público usuario.

Asimismo, el nivel de compromisos de desempeño, cumple mínimamente en 40,4 %, estos se deben a que las instituciones educativas no están cumpliendo como debe ser dentro del marco educativo, como por ejemplo en cerrar nóminas dentro de la fecha estipulada, que la UGEL mejore en monitorear, acondicionar aulas para los colegios de las zonas rurales y capacitar a los docentes de manera oportuna al uso del SIAGIE, dichos resultados se asemejan con lo expuesto por Pedraza y González (2021) manifiestan que entre las operaciones que se han realizado se ha concientizado de que la educación debe enfocarse en su gran desempeño de brindar un mejor servicio de educación a los estudiantes, por lo cual se ha enfocado mucho de poder ejercer el compromiso de ser una institución

dinamizada, creativa con la intención de conseguir gran ascenso de formar nuevos líderes para un futuro de las decisiones de un país. Respecto a los resultados y la congruencia encontrada, se establece la importancia de fortalecer las estrategias aplicadas para incrementar el nivel de compromiso de los colaboradores, debido a que este generalmente es de nivel inferior por la falta de compromiso de las autoridades para efectuar las actividades correspondientes que conlleve a la obtención de resultados representativos.

En tanto, se toma en cuenta que la relación entre la eficiencia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022 es positiva y a la vez muy alta, es decir que dicho resultado indica que la institución debe efectuar constantes supervisiones a fin de que puedan obtener un trabajo eficiente desempeñado por los colaboradores, dichos resultados se asimilan con lo expuesto por Cuartas et al (2022), indican que el compromiso y desempeño de los directores de cada institución educativa dependerá mucho de su buena acción y elección por parte de su gobierno de poder ser partícipe de tomar buenas decisiones sobre fomentar el control administrativo y estar pendiente de sus estudiantes, y de demostrar su mayor esfuerzo por conseguir generar un mejor nivel. Por ello, resulta fundamental la incorporación de los procedimientos necesarios que fortalezcan la eficiencia laboral, debido a que muchas veces está permitirá una incidencia positiva sobre el nivel de compromiso para lograr los objetivos a nivel personal y organizacional, teniendo en cuenta que los colaboradores más motivados, son aquellos que poseen mayores capacidades para lograr el éxito.

Además, la relación entre la productividad y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022 es positiva y a la vez muy alta, es decir cuyo resultado permite conocer las deficiencias que cuenta la institución ante el desarrollo de las actividades, de manera que esto sirva como plan para dar solución ante sus problemas, dichos resultados se asimilan con lo expuesto por Chávez (2021), indica que el cumplimiento de compromisos de desempeño, se encontró que la correlación es positiva y

moderada, los compromisos de desempeño es alto en un 39,56 %; asimismo, los compromisos de desempeño en el UGEL de San Martín durante el año 2020, ha demostrado poder ubicarse en un buen puesto ante las distintas regiones del país, ya que su continua evaluación de estudiantes y profesores ha reforzado de conseguir desenvolverse, por lo que esto resulta un avance dentro de los cuadros representativos de promedios, según explica MINEDU, de estar cumplimiento con los saberes y de estar comprometidos en conseguir las metas propuestas como región y representar al país, y eso quede gravado que en un futuro se seguirá obteniendo nuevos resultados. Resulta fundamental el diseño de estrategias para fortalecer la productividad de los colaboradores partiendo del mejoramiento de sus capacidades y conocimientos debido a que estos son los elementos fundamentales que ayudarán a disminuir la posibilidad de errores o limitantes en la ejecución de sus actividades.

Finalmente, la relación entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022 es positiva y a la vez muy alta, es decir que dicho resultado obtenido tiene un buen resultado que permite a la institución de poder llevar a cabo mecanismos para el cumplimiento de los objetivos tomados por el ente, dichos resultados se parecen con lo expuesto por García (2021), manifiesta que la organización administrativa, mostró un 37% de nivel “Muy bajo”, siendo este nivel con el menor valor porcentual, seguido con un 23% de nivel “bajo”, también con un nivel de “Regular” con un 20%, luego otro nivel “Bueno” con 17%; la organización administrativa tiene un amplio predominio del nivel “nunca”, por lo que se ha podido notar que no todas las áreas que cumplen otras funciones son controladas por la organización, por lo que se remite de tener un nivel bueno a nivel general de poder hacerse cargo de su respectiva función, por lo que ha desconcertado mucho en que puedan conseguir alcanzar las metas y objetivos como institución, al no preocuparse en mejorar los procesos administrativos y estar pendiente de cada asunto, de resultar ser una organización desordenada. Es indispensable determinar la importancia del fortalecimiento de la organización para hacer posible la designación de

responsabilidades y tareas de manera coherente a cada miembro de la organización, considerando fundamentalmente a la especialidad de cada uno de ellos y la responsabilidad adquirida al momento de efectuar el contrato, teniendo en cuenta además que esto ayudará a cimentar las bases del compromiso. En cuanto a los resultados los compromisos de desempeño no están siendo cumplidos por las instituciones, además de las barreras que se tuvo para desarrollar la investigación en cuanto a la búsqueda de información, ubicación de los participantes como también mucho de los resultados no reflejan la realidad institucional debido que se obtuvo bajo percepciones.

Además, de estas coincidencias entre los hallazgos encontrados con los antecedentes y teorías, es necesario señalar que las correlaciones han resultado positivas, altas y significativas; posiblemente se debe a las limitaciones metodológicas presentadas durante el proceso de investigación; es decir, al tamaño de la muestra, la sinceridad de las respuestas de los encuestados, no reflejaron la realidad de las cosas, con tal de hacer quedar bien a la institución y no mostrar las deficiencias que existe dentro de ella, la calidad de los instrumentos, entre otras, no fueron criticados estrictamente ; sumado a ello el llenado rápido de la encuesta, motivo por el cual no leyeron detalladamente al momento de marcar la respuesta, arrojando así resultados favorables . En ese sentido, se alerta que, para estudios similares, se tenga en cuenta la validez y confiabilidad de los instrumentos, estar pendiente que los encuestados lean detalladamente las preguntas y ampliar la muestra para así tener una investigación realista y sincera.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación positiva muy alta y significativa entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,976 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, el 95% de la organización administrativa influye en los compromisos de desempeño. Es decir, a mayor nivel de organización administrativa, se mejoran los compromisos de desempeño.
- 6.2.** El nivel de organización administrativa en la UGEL-Alto Amazonas, 2022 es regular en 46,2 %, debido a que las autoridades administrativas no están cumpliendo con sus objetivos, existen ciertas deficiencias dentro de la organización que impiden tener una producción eficiente para cumplir con sus metas.
- 6.3.** El nivel de compromisos de desempeño en la UGEL-Alto Amazonas, 2022 cumple mínimamente en 40,4 %, debido a que las instituciones educativas no están cumpliendo como debe ser dentro del marco educativo, como por ejemplo en cerrar nóminas dentro de la fecha estipulada, no realiza monitoreos constantes a las instituciones educativas, la falta de acondicionamiento en las aulas para los colegios de las zonas rurales y capacitar a los docentes de manera oportuna al uso del SIAGIE.
- 6.4.** Existe relación positiva, alta y significativa entre la eficiencia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022, debido que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,958 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Es decir, cuanto más pertinente sea la organización administrativa es muy probable que se cumplan los compromisos de desempeño.

- 6.5.** Existe relación positiva, alta y significativa entre la eficacia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,926 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Es decir que la eficacia favorece a los compromisos de desempeño.
- 6.6.** Existe relación positiva, alta y significativa entre la productividad y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,982 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Es decir, es muy probable que se desarrolle la productividad en los trabajadores de la UGEL entre los compromisos de desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al director de la UGEL- Alto Amazonas, 2022; se sugiere mantener los niveles de organización administrativa y cumplimiento de desempeños; por cuanto, existe una relación directa y significativa entre dichas variables.
- 7.2.** Al director de la UGEL- Alto Amazonas,2022 desarrollar una mejor organización administrativa desarrollando actividades de control para el cumplimiento de los de indicadores que conforman los compromisos de desempeño, y que a través de ello se busca la mejorar la calidad educativa.
- 7.3.** Al director de la UGEL- Alto Amazonas,2022 se le exhorta que mejore la distribución oportuna de materiales educativos principalmente a las zonas rurales, también realizar la contratación de docentes para las diferentes zonas de la jurisdicción para poder así cumplir con algunos indicadores de compromiso de desempeño.
- 7.4.** Al jefe de operaciones de la UGEL- Alto Amazonas,2022 indicarle que siga verificando que todas las instituciones cuenten con docentes completos de cada especialidad, incorporación de directivos, y docentes de acuerdo al cronograma establecido.
- 7.5.** Al especialista de EBA de la UGEL- Alto Amazonas,2022 sugerirle que brindé capacitaciones al personal de las instituciones educativas, debido a que estos tienen poco conocimiento al manejo del sistema SIAGIE en el caso de la básica alternativa como también el fomento de la permanencia y reincorporación de los estudiantes.
- 7.6.** Al director de la UGEL- Alto Amazonas,2022 supervisar a las instituciones para que estas cumplan en cerrar nóminas de matrícula de acuerdo al tiempo establecido e incentivar a los docentes a fortalecer sus conocimientos en herramientas tecnológicas.

REFERENCIAS

- Alvarez, N. & Delgado, J. (2020). *Organizational development in municipal management*. (artículo científico) *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/133/153>
- Anglas, F., Soto, L., Garay, L., Francia, V., Davalos, A. y Melgarejo, M. (2021) Administrative management in the public education sector: limitations and challenges in the context of teleworking. (artículo científico) *Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/980/1335>
- Apaza, D. (2018). Relación entre la nueva gestión pública y gestión por resultados de los programas presupuestales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Abancay - Apurímac, 2015 – 2016. (Tesis Doctoral) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6799>
- Arar, K., & Nasra, M. (2020). Linking school-based management and school effectiveness: The influence of self-based management, motivation and effectiveness in the Arab education system in Israel. (artículo científico) *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 186–204. <https://doi.org/10.1177/1741143218775428>
- Arroyo, A. (2020). Metodología de investigación en las ciencias empresariales (Primera). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/5402?locale-attribute=en>
- Ayaz, M., Qahar, A., Ullah, R. y Afeef, M. (2018). Assessing the Influence of Selected Human Capital Management Factors on the Organizational Performance of Higher Education Sector in Afghanistan. (artículo científico) *Journal of Business and Tourism*, 4(2), 173-180.

- Bravo, M., Saracostti, M., Lara, L., Díaz, R., Navarro, J., Acevedo, F y Aparicio, J. (2021) School Engagement: Trajectory and Educational Policy in Iberoamerica. (artículo científico) Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación https://www.aidep.org/sites/default/files/2021-04/RIDEP59-Art7_0.pdf
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación (3ª ed.). Grupo Editorial Patria. <https://www.amazon.com/-/es/GUILLERMINA-BAENA-PAZ/dp/6074384096>
- Bao, C. (2020). *Administrative management and quality of service perceived by users of a postgraduate school, Huánuco-Perú.* (artículo científico) Gaceta Científica. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/787/677>
- Bilbao, J. L. y Escobar, P. H. (2020). Investigación y Educación Superior (2ª ed.). Lulu.com. <https://www.lulu.com/shop/piter-henry-escobar-callegas-and-jorgeluis-bilbao-ramirez/investigacion-y-educacion-superior/paperback/product1qkg8mz7.html>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica.
- Castrellon, N. (2018). Mala gestión administrativa causa problemas de calidad de la educación. 05 de marzo. https://www.tvn-2.com/nacionales/educacion/Malagestion-administrativa-problemas-educacion_0_4978002159.html
- Chávez, M. (2021) Gestión educativa y cumplimiento de compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, 2020. (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67169/Ch%c3%a1vez_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chumpitazi, F. (2020). *Administrative management and the teaching performance from a language center in Lima Metropolitan.* Educa UMCH. (artículo científico) Revista sobre Educación y Sociedad. <https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/166/113>

- Cohen, N. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños (1ª ed.). CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvxcrxxz>
- Condori, P. (2020), *Universo, Población y muestra*. Curso Taller, 23(2). <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cuartas, J., Pulido, M., y Almanza, C. (2022) Commitment, exchange of knowledge and organizational performance in times of covid 19: a study in service companies in the city of bogotá. (artículo científico) Universidad Nacional de Colombia <https://ojs.unipamplona.edu.co/ojsviceinves/index.php/face/article/view/1333/1435>
- Díaz, L. (2022) Empowerment and performance commitments in the quality of work life of the directors of the UGEL Aija, 2021. (artículo científico) Ciencia multidisciplinar. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2546/3775>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020) Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. (artículo científico) Revista Innova Educación. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054608>
- Galicia, L. y Balderrama, J. (2018). Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual tool. (artículo científico) Revista de Innovación Educativa, 9(2), 42–53. <https://doi.org/10.32870/Ap.v9n2.993>
- García, R. (2021). *Gestión administrativa y calidad de servicio de enfermería del Hospital II-2 Ministerio de Salud, Tarapoto 2020*. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56774/Garc%C3%ADa_GRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. (2018), *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), *Metodología de la investigación (Sexta edic)*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Lei, X. y Xu, Q. (2019). The motivation analysis and audit strategy of state-owned ecology protection enterprises' inflated revenue. (artículo científico) *Ekoloji*, 28(107), 1147–1153. <http://www.ekolojidergisi.com/article/the-motivation-analysis-and-auditstrategy-of-state-owned-ecology-protection-enterprises-inflated-5735>
- Li, J., Guo, Y. y Wei, M. (2019). Performance commitment in M & As and stock price crash risk. (artículo científico) *China Journal of Accounting Studies*, 7(3), 317–344. <https://doi.org/10.1080/21697213.2019.1695948>
- Lun Pun, V. (2020). *The Administrative management and service quality of the National Maritime Authority according to the user in the Port of Callao*. (artículo científico) *Revista de la Escuela Superior de Guerra Naval*. <https://revista.esup.edu.pe/RESUP/article/view/88/63>
- Maluenda, J., Flores, G., Galve, C. y Infante, V. (2020) Engagement expectations, performance and intention to drop out in virtual emergency education in chilean students. (artículo científico) *Revista Carbeña de Gestión Educativa*. https://www.researchgate.net/profile/Ivan-Andres-Padilla-Escorcia/publication/349485165_The_Mathematics_Teacher's_Specialized_Knowledge_of_the_ICT-Mediated_Trigonometric_Sine_Function/links/6032b3e44585158939be9b49/The-Mathematics-Teachers-Specialized-Knowledge-of-the-ICT-Mediated-Trigonometric-Sine-Function.pdf#page=1027
- Marco, F., Anibal, H. y Fedi, J. (2016) *Gestión y Administración en las organizaciones*. <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Mendoza, V. & Moreira, J. (2021). *Administrative Management Processes, a journey from its origin*. (artículo científico) *Revista Fipcaec*. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414/736>

- Menghan, Z. (2021). Research on the Impact of Performance Compensation Commitment on Backdoor Listing Companies Earnings Management. (artículo científico) E3S Web of Conferences, 253, 1-7. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125302066>
- Ministerio de Educación (2022) Norma técnica para la implementación del mecanismo denominado compromisos de desempeño 2022. <http://www.minedu.gob.pe/cdd/pdf/cdd-2022-rm-043-2022-minedu.pdf>
- Ministerio de Educación (2022) Resolución Ministerial n.º 043-2022-MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/cdd/pdf/cdd-2022-rm-043-2022-minedu.pdf>
- Ministerio de Educación. (2020). Norma técnica para la implementación de los compromisos de desempeño 2020. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/711139/RM_N__196-2020-MINEDU.pdf
- Miñano, J. (2019) ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y EFICIENCIA DEL SERVICIO AL ADMINISTRADO EN LA GERENCIA CENTRAL DE SEGUROS Y PRESTACIONES ECONÓMICAS DE ESSALUD, 2020. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39/discover?rpp=10&etal=0&query=eficiencia%7D&group_by=none&page=2
- Pachas, M., Castañeda, E., Garro, L., Aliaga, A. y Prado, H. (2020) La gestión institucional según los compromisos de desempeño: 2016-2018, Unidad de Gestión Educativa Local 03 – Lima (artículo científico) International Journal of Information Research and Review. http://www.ijirr.com/sites/default/files/issues-pdf/3488_0.pdf
- Pachas, M., Garro, L. y Castañeda, E. (2020) Institutional Management according to the Performance Commitments: 2016-2018, Local Educational Management Unit 03 – Lima. (artículo científico) International Journal of Information Research and Review. https://www.researchgate.net/publication/342520761_LA_GESTION_INSTITUCIONAL_SEGUN_LOS_COMPROMISOS_DE_DESEMPEÑO_2016-2018_UNIDAD_DE_GESTION_EDUCATIVA_LOCAL_03_-

LIMA/link/5ef9670e92851c52d606983f/download.

- Pedraza Melo, N. A., & González Cisneros, A. L. (2021). Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas. (artículo científico) *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(96), 1019-1040. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.3>
- Peñalosa, K., Gutiérrez, A. y Prado, M. (2017). Evaluation of budget design and execution, an instrument of performancebased budgeting: Some experiences applied to health. (artículo científico) *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 34(3), 521–527. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.343.3074>
- Pliscoff, C. (2017). Implementing the new public management: problems and challenges to public ethics. The Chilean case. (artículo científico) *Convergencia*, 14(46), 141-164. <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n73/1405-1435-conver-24-73-00141.pdf>
- Ramírez, L., Camacho, W., Gómez, D., Galarza, M. y Nagua, J. (2019). *Administrative Management and its impact on institutional development in the parish governments of babahoyo, ecuador: reality and perspectives*. (artículo científico). <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/689/558>
- Riffo, R. (2019), *Administrative and quality management in schools in the Chorrillos*. (artículo científico), Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo Venezuela. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173010/563662173010.pdf>
- Robbins, S.P. (2018). *Administración* (13th Edición. Pearson HispanoAmerica Contenido.<https://bookshelf.vitalsource.com/books/9786073243360>.
- Rojas, C., Hernández, H. & Niebles, W. (2020). *Sustainable administrative management of integrated management systems in health services*. (artículo científico) *Revista Espacios*. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>

- Rosita, S., Widiastuti, F. y Aira, D. (2018). Do Really Compensation Effect on Performance Commitments: ¿Taxi Driver Online (GO-Jek) in The City Of Jambi? (artículo científico) *Journal of Business Studies and Management Review*, 21(1), 21–27. <https://doi.org/10.22437/jb.v2i1.6457>
- Saavedra, J. & Delgado, J. (2021). *Job satisfaction in administrative management*. (artículo científico) *Revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Salas, M. (2020) Cumplimiento de compromiso de desempeño y gestión por resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2019. (Tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49261/Salas_RME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salguero, N. y García, C. (2018) Efficient Administrative Management. (artículo científico) *Revista Polo del Conocimiento*. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/748/923>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018), *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (Universidad Ricardo Palma (ed.); Primera ed)*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Solís, J., Bucheli, X. & Fuentes, N. (2021). *Administrative management of mobile applications and its effect on the marketing of mass consumer products in the Quevedo Canton*. (artículo científico) *Revista Científica ECOCIENCIA*. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/516/338>
- Song, D., Su, J., Yang, C. y Shen, N. (2019). Performance commitment in acquisitions, regulatory change and market crash risk—evidence from China. (artículo científico) *Pacific Basin Finance Journal*, 57, 1–26. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2018.08.006>

- Kast, F.E., Rosenzweig, J.A.(1976), "Administración en las Organizaciones", México, McGraw-Hill
- Vásquez, K. & Farje, J. (2020). *Effectiveness of administrative management in high Andean local governments, Luya, Amazonas region*. (artículo científico) Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/649/802>
- Ventura, A. (2021). *Administrative management and motivation in the production of a natural product company, 2020*. (artículo científico) Digital Publisher CEIT. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897405>
- Warrens, M. (2015). Some Relationships Between Cronbach's Alpha and the Spearman-Brown Formula. (artículo científico) Journal of Classification, 32, 127–137. <https://doi.org/10.1007/s00357-015-9168-0>
- Yuan, H., Gao, C. y Shi, H. (2020). Failure in performance commitment and goodwill impairment: evidence from M&As. (artículo científico) China Journal of Accounting Studies, 8(2), 183–213. <https://doi.org/10.1080/21697213.2020.1822028>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Organización administrativa	Es el proceso de planificar, controlar, dirigir y organizar los recursos propios de una institución y/o empresa, con la finalidad de alcanzar los objetivos de la misma. Se encarga de coordinar los diferentes departamentos, conjuntamente con los empleados que laboran en cada uno de estos. Sy Corvo, Helmut. (2021)	Se medirá mediante sus dimensiones en una escala Likert	Eficiencia	Cumplimiento de metas institucionales	Ordinal
				Cumplimiento de objetivos	
			Eficacia	Aprovechamiento de recursos	
				Optimización de procesos	
			Productividad	Actividades ejecutadas	
				Valoración de actividades	
Compromisos de desempeño	Mecanismo de financiamiento por desempeño que impulsa el logro de metas vinculadas a la mejora del servicio educativo. (MINEDU, 2022)	Se medirá mediante sus dimensiones en una escala Likert	Incorporación oportuna de directivos, docentes y auxiliares de educación básica	Incorporación de directivos de acuerdo a los requisitos establecidos en la normativa.	Ordinal
				Otorgar plazas a docentes y auxiliares de acuerdo a un cronograma establecido por la normativa.	
			Fortalecimiento de las competencias de los docentes	Capacitaciones de actualización pedagógica realizadas por la UGEL a los docentes.	
				Incentivar a los docentes a fortalecer sus conocimientos en herramientas tecnológicas.	
			Distribución y asignación oportuna de material y recursos educativos	Distribución de materiales y recursos verificados y registrados.	
				Materiales educativos distribuidos de acuerdo a los criterios del MINEDU.	

			Condiciones operativas adecuadas de las instituciones educativas	Instituciones educativas con pago oportuno de los servicios básicos.
				Instituciones educativas con Ficha de Acciones de Mantenimiento (FAM).
			Adecuación del servicio educativo inclusivo	Registran su declaración de gastos de acondicionamiento.
				Registran su declaración de gastos de adquisición de materiales.
			Registro oportuno de la matrícula	Las instituciones educativas EBR y EBE cumplen con el total de nóminas de matrícula aprobadas .
				Las instituciones educativas EBA cumplen con el total de nóminas de matrícula aprobadas.
			Fomento de la permanencia y reincorporación de los estudiantes	Reincorporación de estudiantes EBA en los servicios educativos.
				Estudiantes de EBR y EBE que interrumpieron sus estudios en el año anterior.
			Incorporación de directivos y docentes de educación técnico productiva y superior	Requisitos establecidos en la normativa respectiva, para la incorporación de directivos de educación técnico productiva y superior.
				Requisitos establecidos en la normativa respectiva, para la incorporación de docentes de educación técnico productiva y superior.
				Incorporación de directivos, y docentes de acuerdo al cronograma establecido.

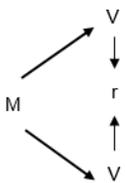
			Registro oportuno de información correspondiente a la educación superior	Información actualizada y validada sobre los datos de las secciones escalafonarias de docentes.	
			Registro oportuno de la matrícula de educación superior	Uso del sistema REGISTRA para la realización de actas y matrículas.	
				Registrar información de matrículas de acuerdo a la calendarización.	

Matriz de Consistencia

Título: Organización administrativa y compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL Alto Amazonas, 2022?</p> <p>problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de organización administrativa en la UGEL Alto Amazonas, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de los compromisos de desempeño en la UGEL Alto Amazonas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la eficiencia y los compromisos de desempeño en la UGEL Alto Amazonas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la eficacia y los compromisos de desempeño en la UGEL Alto Amazonas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la productividad y los compromisos de desempeño en la UGEL Alto Amazonas, 2022?</p>	<p>objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022</p> <p>objetivos específicos:</p> <p>Identificar el nivel de organización administrativa en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.</p> <p>Identificar el nivel de los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la eficiencia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la eficacia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la productividad y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación entre la organización administrativa y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022</p> <p>hipótesis específicas:</p> <p>H1: El nivel de organización administrativa en la UGEL- Alto Amazonas, 2022, es alto.</p> <p>H2: El nivel de los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022, es alto.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la eficiencia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre la eficacia y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre la productividad y los compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Técnica Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

Diseño: No experimental



Dónde:
M: Muestra
V1: Organización administrativa
V2: Compromisos de desempeño
r: Relación entre ambas variables

Población
Estará conformada por 52 trabajadores de la UGEL Alto Amazonas, 2022
Muestra
Estará conformada por la misma cantidad de la población, es decir los 52 trabajadores de la UGEL Alto Amazonas, 2022

Variables	Dimensiones
Organización administrativa	Eficiencia
	Eficacia
	Productividad
Compromisos de desempeño	Incorporación oportuna de directivos, docentes y auxiliares de educación básica
	Fortalecimiento de las competencias de los docentes
	Distribución y asignación oportuna de material y recursos educativos
	Condiciones operativas adecuadas de las instituciones educativas
	Adecuación del servicio educativo inclusivo
	Registro oportuno de la matrícula
	Fomento de la permanencia y reincorporación de los estudiantes
	Incorporación de directivos y docentes de educación técnico productiva y superior
	Registro oportuno de información correspondiente a la educación superior
Registro oportuno de la matrícula de educación superior	

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Organización Administrativa

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la organización administrativa. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		N	CN	AV	CS	S
Eficiencia						
1	Se logra cumplir las metas institucionales					
2	Las metas institucionales están de acorde a las realidades institucionales					
3	Se cumple a cabalidad los objetivos de los diferentes planes de trabajo					
4	Se evalúa el cumplimiento de los objetivos					
5	Se monitorea el cumplimiento de cada actividad para lograr los objetivos					

Eficacia						
6	Se aprovecha de manera adecuada los recursos asignados					
7	Los recursos asignados permiten lograr los propósitos institucionales.					
8	Los recursos asignados fueron suficientes para el desarrollo de cada actividad.					
9	Se optimizan los recursos en cada proceso desarrollado.					
10	Se logra cumplir con cada proceso o actividad encaminada.					
Productividad						
11	Se cumplieron con todas las actividades programadas.					
12	Las actividades ejecutadas permitieron el cumplimiento de los objetivos					
13	Las actividades ejecutadas ayudaron a satisfacer las necesidades de la población beneficiaria .					
14	se hizo una adecuada valoración de cada actividad ejecutada.					
15	El personal cumple sus funciones de monitorear a las instituciones.					

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Compromisos de desempeño

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la organización administrativa. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

N°	ÍTEMS	Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
Incorporación oportuna de directivos, docentes y auxiliares de educación básica						
1	¿La incorporación de directivos se cumple de acuerdo a los requisitos establecidos en la normativa?					
2	¿Se determina que la UGEL al otorgar plazas a docentes y auxiliares cumplen con un cronograma establecido por la normativa?					
Fortalecimiento de las competencias de los docentes						
3	¿Los docentes de las Instituciones educativas asisten a capacitaciones de actualización pedagógica realizadas por la UGEL?					

4	¿La UGEL incentiva a los docentes a fortalecer sus conocimientos en utilizar herramientas tecnológicas para el logro de aprendizajes?					
Distribución y asignación oportuna de material y recursos educativos						
5	¿La distribución de materiales y recursos son verificados y registrados de manera oportuna que llegan hacia las instituciones educativas?					
6	¿La entrega de materiales educativos es de manera oportuna y pertinente de acuerdo con los criterios de distribución definidos por las direcciones pedagógicas del MINEDU?					
Condiciones operativas adecuadas de las instituciones educativas						
7	¿Las instituciones educativas cuentan con pago oportuno de los servicios básicos?					
8	¿Se realizan ampliaciones para el registro de Ficha de Acciones de Mantenimiento oportunamente a las instituciones educativas?					
Adecuación del servicio educativo inclusivo						
9	¿Las instituciones educativas registran su declaración de gastos de acondicionamiento?					
10	¿Las instituciones educativas registran su declaración de gastos de adquisición de materiales?					
Registro oportuno de la matrícula						
11	¿Las instituciones educativas de la modalidad EBR y EBE cumplen con el total de nóminas de matrícula aprobadas de acuerdo a la calendarización?					
12	¿Las instituciones educativas de la modalidad EBA cumplen con el total de nóminas de matrícula aprobadas de acuerdo a la calendarización?					
Fomento de la permanencia y reincorporación de los estudiantes						

13	¿Los estudiantes de nivel secundaria de la EBA pueden ser reincorporados en los servicios educativos con relación a su permanencia?					
14	¿Los estudiantes de EBR y EBE que interrumpieron sus estudios en 2021 pudieron ser matriculados en este 2022?					
Incorporación de directivos y docentes de educación técnico productiva y superior						
15	¿Se cumplió con los requisitos establecidos en la normativa respectiva, para la incorporación de directivos de educación técnico productiva y superior de acuerdo al perfil establecido?					
16	¿Se cumplió con los requisitos establecidos en la normativa respectiva, para la incorporación de docentes de educación técnico productiva y superior de acuerdo al perfil establecido?					
17	¿La incorporación de directivos, y docentes se cumplió de acuerdo al cronograma establecido por la normativa?					
Registro oportuno de información correspondiente a la educación superior						
18	¿Se cuenta con información actualizada y validada sobre los datos de las secciones escalafonarias priorizadas de los docentes?					
Registro oportuno de la matrícula de educación superior						
19	¿Los Institutos de Educación Superior Tecnológica están acoplándose al sistema REGISTRA para un mayor control de matrículas?					
20	¿Los Institutos y Escuelas pedagógicas cumplen con registrar información de matrículas de acuerdo a la calendarización?					

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
Grado Académico : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Institución donde labora/Cargo : Universidad César Vallejo
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre Organización administrativa
 Autor del instrumento : Yumbato Saavedra Marthy Florita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.				X	
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				X	
SUB TOTAL					24	20
PUNTAJE TOTAL					44	

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS
 Instrumento coherente y aplicable

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.4

Lugar y fecha: Tarapoto, 21 de octubre 2022



Dr. Keller Sánchez Dávila
DÓCENTE POS GRADO

Firma
 Numero de celular: 992502739



INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
Grado Académico : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Institución donde labora/Cargo : Universidad César Vallejo
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre Compromisos de desempeño
 Autor del instrumento : Yumbato Saavedra Marthy Florita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.					X
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.					X
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				X	
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				X	
SUB TOTAL					24	20
					PUNTAJE TOTAL	44

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

Instrumento coherente y aplicable

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.4

Lugar y fecha: Tarapoto 21, octubre 2022


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Firma
 Numero de celular: 992502739

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Córdova López Gipsi Luz
 Grado Académico : Magíster en Gestión Pública
 Institución donde labora/Cargo : Docente en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre Organización administrativa
 Autor del instrumento : Yumbato Saavedra Marthy Florita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.					X
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.					X
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.					X
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
SUB TOTAL					4	45
PUNTAJE TOTAL					4	49

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

VALORACIÓN PROMEDIO: 4.9

Lugar y fecha: Yurimaguas, 29 de octubre de 2022



Mg. Gipsi Luz Córdova López
 DOCENTE UNAAA

Firma
 Numero de celular: 929138667

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Córdova López Gipsi Luz
Grado Académico : Magíster en Gestión Pública
 Institución donde labora/Cargo : Docente en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas.
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre Compromisos de desempeño
 Autor del instrumento : Yumbato Saavedra Marthy Florita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.					X
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.					X
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.					X
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
SUB TOTAL						50
PUNTAJE TOTAL						50

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

VALORACIÓN PROMEDIO: 5,0

Lugar y fecha: Yurimaguas, 29 de octubre de 2022



Mg. Gipsi Luz Córdova López
DOCENTE UNAAA

Firma
 Numero de celular: 929138667

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : ISUIZA PÉREZ, ALFONSO
Grado Académico : DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 Institución donde labora/Cargo : UCV/ IE CADELA
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre Organización administrativa
 Autor del instrumento : Yumbato Saavedra, Marthy Florita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.					X
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.					X
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.				X	
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
SUB TOTAL					20	25
PUNTAJE TOTAL					20	45

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

Los indicadores del instrumento tienen coherencia con la variable de estudio; por lo que es válido para su aplicación.

Valoración Promedio: 4,5



Lic. Alfonso Isuiza Pérez
 DC GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 CPPe: 0347191
 Cel. 942817019

Tarapoto, 03 de noviembre de 2022

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : ISUIZA PÉREZ, ALFONSO
Grado Académico : DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 Institución donde labora/Cargo : UCV/IE CADELA
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario sobre Compromisos de desempeño
 Autor del instrumento : Yumbato Saavedra Marthy Florita

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
	00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las instrucciones e ítem están enunciados con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X
OBJETIVIDAD	Los ítems y alternativas del instrumento son coherentes y permiten minimizar el sesgo y/o subjetividad.				X
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.			X	
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes respecto a los indicadores y dimensiones.			X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento son apropiados para el objetivo, tipo y nivel de investigación.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems del instrumento reflejan correspondencia entre sí respecto al objetivo y apreciación de la variable y dimensiones.			X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos, tipo y nivel de investigación.			X	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				X
SUB TOTAL				20	25
PUNTAJE TOTAL				45	

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

Los indicadores del instrumento tienen coherencia metodológica con los objetivos de investigación; de tal manera, que cumple con los requisitos para ser aplicado.

VALORACIÓN PROMEDIO: 4,5

Tarapoto, 03 de noviembre de 2022



Ldc. Alfonso Isuiza Pérez
 DR. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 CPPe: 6347191

Cel. 942817019

CONFIABILIDAD: CUESTIONARIO SOBRE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

EXPERTOS	VALORACIONES POR CADA CRITERIO										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
Experto 2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Experto 3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	45
SUMA	12	14	14	15	14	13	13	15	14	14	138
Varianza	0.00	0.33	0.33	0.00	0.33	0.33	0.33	0.00	0.33	0.33	7.00

Sumatoria Var 2.33

Var total 7.00

Alfa de Crombach = **0.74**

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

La fórmula es como sigue:

$$r_c = \frac{n \cdot S_t^2 - \sum S_i^2}{n-1 \cdot S^2}$$

En donde:

r_c = coeficiente de confiabilidad;

n = número de ítems;

S_t^2 = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El instrumento de investigación para medir la organización administrativa, evidencia una confiabilidad alta

CONFIABILIDAD: CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISOS DE DESEMPEÑO

EXPERTOS	VALORACIONES POR CADA CRITERIO										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Experto 1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
Experto 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Experto 3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
SUMA	14	14	14	14	14	14	14	14	13	14	139
Varianza	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	10.33

Sumatoria Var 3.33

Var total 10.33

Alfa de Crombach= 0.75

RANGO	MAGNITUD
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

La fórmula es como sigue:

$$r_c = \frac{n}{n-1} \cdot \frac{S_t^2 - \sum S_i^2}{S^2}$$

En donde:

r_c = coeficiente de confiabilidad;

n = número de ítems;

S_t^2 = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$ es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El cuestionario sobre compromisos de desempeño, evidencia una confiabilidad alta

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

LORETO
GOBIERNO REGIONAL



Rev Amazonas
"Grupo Temporal Muestreo Nacional del Mundo"



GERENCIA REGIONAL
DE EDUCACIÓN DE
LORETO



UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL
ALTO AMAZONAS
YURIMAGUAS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

OFICINA DE DIRECCIÓN

AUTORIZACIÓN

El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas – Yurimaguas, autoriza a la Br. Marthy Florita Yumbato Saavedra, con DNI N° 72120584, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo - UCV, Filial Tarapoto, para desarrollar el plan de investigación o proyecto de Tesis: **Organización administrativa y compromisos de desempeño en la UGEL – Alto Amazonas, 2022**, en atención al Expediente N° 14367.

Se expide el presente documento, para que se le reconozca como tal y se le brinde todas las facilidades del caso.

Yurimaguas, 20 de octubre de 2022

UGELAA/HGV
S//laf
20/10/2022



Hugo Guzmán Valles
PROF. HUGO GUZMÁN VALLES
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
ALTO AMAZONAS – YURIMAGUAS

INFORMES Y CONTACTO:

📍 Calle Tacna N° 802 - Yurimaguas,
Alto Amazonas - Loreto - Perú
🌐 www.ugelaa.gob.pe

Autorización de la organización para publicar en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20408727449
Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas	
Nombre del cargo del Titular o Representante legal: DIRECTOR	
Nombres y Apellidos: Hugo Guzmán Valles	DNI: 05386150

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Organización administrativa y compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Marthy Florita Yumbato Saavedra	DNI: 72120584

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

Yurimaguas 20 de octubre del 2022




PROF. HUGO GUZMÁN VALLES
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
ALTO AMAZONAS - YURIMAGUAS

Mg. Hugo Guzmán Valles
Director

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

Base de datos estadísticos

Variable 1: Organización administrativa

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	sub total	p6	p7	p8	p9	p10	sub total	p11	p12	p13	p14	p15	sub total	TOTAL
1	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
2	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
3	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
4	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
5	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
7	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
8	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
9	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
10	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
11	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	63
12	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	41
13	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	37
14	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	51
15	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	26
16	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
17	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
18	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
19	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
20	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
21	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
22	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
23	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
24	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
25	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
26	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
27	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
28	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
29	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56

30	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
31	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	63
32	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	41
33	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	37
34	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	51
35	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	26
36	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
37	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
38	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
39	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
40	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
41	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
42	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
43	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
44	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
45	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
46	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
47	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
48	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
49	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
50	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
51	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
52	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24

Variable 2: Compromiso de desempeño

Nº	pr1	pr2	sub total	pr3	pr4	sub total	pr5	pr6	sub total	pr7	pr8	sub total	pr9	pr10	sub total	pr11	pr12	sub total	pr13	pr14	sub total	pr15	pr16	pr17	sub total	pr18	sub total	pr19	pr20	sub total	TOTAL
1	2	3	5	3	3	6	2	3	5	3	5	8	3	2	5	3	3	6	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	4	51
2	3	3	6	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	4	7	4	4	8	3	3	4	10	4	4	3	3	6	66
3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	2	4	2	2	1	1	2	24
4	1	2	3	2	2	4	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	4	2	1	3	1	1	2	4	1	1	1	1	2	29
5	3	4	7	4	3	7	3	3	6	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	3	3	4	10	3	3	3	3	6	67
6	1	2	3	2	2	4	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	4	2	2	4	1	1	2	4	2	2	1	1	2	31
7	4	4	8	4	4	8	1	4	5	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	3	11	4	4	4	4	8	75
8	3	2	5	2	3	5	3	3	6	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	3	3	2	8	3	3	3	3	6	53
9	4	4	8	4	5	9	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	5	9	3	3	6	4	4	3	11	3	3	4	4	8	78
10	5	4	9	4	5	9	5	5	10	4	5	9	4	5	9	4	5	9	4	5	9	5	5	4	14	5	5	5	5	10	93
11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	10	4	4	5	13	5	5	4	4	8	84
12	3	2	5	2	4	6	3	3	6	2	3	5	2	3	5	2	4	6	3	2	5	3	3	3	9	2	2	3	3	6	55
13	2	3	5	3	2	5	2	2	4	3	2	5	3	2	5	3	2	5	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	4	45
14	4	3	7	3	4	7	4	4	8	3	4	7	3	4	7	3	4	7	2	3	5	4	4	2	10	3	3	4	4	8	69
15	2	2	4	2	1	3	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	1	3	1	2	3	2	2	1	5	2	2	2	2	4	36

16	2	3	5	3	3	6	2	1	3	2	2	4	2	2	4	3	3	6	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	4	44
17	3	3	6	3	4	7	3	1	4	3	2	5	2	3	5	3	4	7	4	4	8	3	3	4	10	4	4	3	3	6	62
18	1	1	2	1	1	2	1	3	4	2	4	6	4	1	5	1	1	2	2	2	4	1	1	2	4	2	2	1	1	2	33
19	1	2	3	2	2	4	1	4	5	3	1	4	3	1	4	2	2	4	2	1	3	1	1	2	4	1	1	1	1	2	34
20	3	4	7	4	3	7	3	4	7	4	3	7	3	3	6	4	3	7	4	3	7	3	3	4	10	3	3	3	3	6	67
21	2	3	5	3	3	6	2	3	5	3	5	8	3	2	5	3	3	6	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	4	51
22	3	3	6	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	4	7	4	4	8	3	3	4	10	4	4	3	3	6	66
23	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	2	4	2	2	1	1	2	24
24	1	2	3	2	2	4	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	4	2	1	3	1	1	2	4	1	1	1	1	2	29
25	3	4	7	4	3	7	3	3	6	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	3	3	4	10	3	3	3	3	6	67
26	1	2	3	2	2	4	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	4	2	2	4	1	1	2	4	2	2	1	1	2	31
27	4	4	8	4	4	8	1	4	5	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	3	11	4	4	4	4	8	75
28	3	2	5	2	3	5	3	3	6	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	3	3	2	8	3	3	3	3	6	53
29	4	4	8	4	5	9	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	5	9	3	3	6	4	4	3	11	3	3	4	4	8	78
30	5	4	9	4	5	9	5	5	10	4	5	9	4	5	9	4	5	9	4	5	9	5	5	4	14	5	5	5	5	10	93
31	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	10	4	4	5	13	5	5	4	4	8	84
32	3	2	5	2	4	6	3	3	6	2	3	5	2	3	5	2	4	6	3	2	5	3	3	3	9	2	2	3	3	6	55
33	2	3	5	3	2	5	2	2	4	3	2	5	3	2	5	3	2	5	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	4	45

34	4	3	7	3	4	7	4	4	8	3	4	7	3	4	7	3	4	7	2	3	5	4	4	2	10	3	3	4	4	8	69
35	2	2	4	2	1	3	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	1	3	1	2	3	2	2	1	5	2	2	2	2	4	36
36	2	3	5	3	3	6	2	1	3	2	2	4	2	2	4	3	3	6	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	4	44
37	3	3	6	3	4	7	3	1	4	3	2	5	2	3	5	3	4	7	4	4	8	3	3	4	10	4	4	3	3	6	62
38	1	1	2	1	1	2	1	3	4	2	4	6	4	1	5	1	1	2	2	2	4	1	1	2	4	2	2	1	1	2	33
39	1	2	3	2	2	4	1	4	5	3	1	4	3	1	4	2	2	4	2	1	3	1	1	2	4	1	1	1	1	2	34
40	3	4	7	4	3	7	3	4	7	4	3	7	3	3	6	4	3	7	4	3	7	3	3	4	10	3	3	3	3	6	67
41	2	3	5	3	3	6	2	3	5	3	5	8	3	2	5	3	3	6	2	2	4	2	2	2	6	2	2	2	2	4	51
42	3	3	6	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	4	7	4	4	8	3	3	4	10	4	4	3	3	6	66
43	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	2	4	2	2	1	1	2	24
44	1	2	3	2	2	4	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	4	2	1	3	1	1	2	4	1	1	1	1	2	29
45	3	4	7	4	3	7	3	3	6	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	3	3	4	10	3	3	3	3	6	67
46	1	2	3	2	2	4	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	4	2	2	4	1	1	2	4	2	2	1	1	2	31
47	4	4	8	4	4	8	1	4	5	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	3	11	4	4	4	4	8	75
48	3	2	5	2	3	5	3	3	6	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	3	3	2	8	3	3	3	3	6	53
49	4	4	8	4	5	9	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	5	9	3	3	6	4	4	3	11	3	3	4	4	8	78
50	5	4	9	4	5	9	5	5	10	4	5	9	4	5	9	4	5	9	4	5	9	5	5	4	14	5	5	5	5	10	93
51	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	2	4	2	2	1	1	2	24

52	1	2	3	2	2	4	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	4	2	1	3	1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	29
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARBARAN MOZO HIPOLITO PERCY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Organización administrativa y compromisos de desempeño en la UGEL- Alto Amazonas, 2022", cuyo autor es YUMBATO SAAVEDRA MARTHY FLORITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 05 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARBARAN MOZO HIPOLITO PERCY DNI: 01100672 ORCID: 0000-0002-9316-202X	Firmado electrónicamente por: HBARBARAN el 04- 01-2023 20:25:35

Código documento Trilce: TRI - 0474378