



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución
educativa pública primaria de Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Ramirez Nolasco, Ruben Ezequias (orcid.org/0009-0007-2103-0726)

ASESORES:

Dra. Vilchez Guivar De Rojas Leyla Ivon (orcid.org/0000-0003-1081-7922)

Dr. Gómez Fuertes Alberto (orcid.org/0000-0003-0908-5138)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Se lo dedico con mucho cariño a mis padres Delcy y Ezequías, a mis abuelos Felicia y Diógenes que son ejemplo por seguir, son la base fundamental de lo que soy, sobre todo en mi educación y formación profesional, así como de mi vida en general y por su acompañamiento incondicional a través de todo el tiempo. Todo este trabajo profesional académico fue posible gracias a ellos, a mis familiares, amigos que de diferentes formas contribuyeron a la realización de esta investigación.

Ruben Ezequias.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios principalmente y al universo por haber conspirado para mantenerme firme y no decaer durante este gran esfuerzo que comprendió nuestra maestría, gracias por permitirme llegar a este nivel porque me ha dado la fortaleza para seguir en mi estudio de posgrado.

A mis padres y abuelos por ser pilares fundamentales en mi vida y educación, ayudándome en todo lo que necesito y teniendo su apoyo. Gracias a mis padres por ser y estar en esta vida, por su sacrificio a pesar de las incomprensiones, por ser ejemplo de superación, por tener comprensión y confianza en mí, por su inmenso amor y amistad sin condiciones.

De igual manera agradezco a todos los docentes que me brindaron su apoyo, por guiarme y ayudarme en este camino para lograr la culminación de esta investigación con éxito.

Y, por último, pero no menos importante a mis compañeros por ser buenos amigos no solo en clase sino en la vida diaria y pasar bonitos momentos, sé que cuento con cada uno de ellos en todo lo que necesite. A todos mil gracias.

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	ii
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de fiabilidad variable Gestión estratégica	18
Tabla 2 Estadística de fiabilidad variable Compromiso organizacional	18
Tabla 3 Dimensión planificación	20
Tabla 4 Dimensión organización.....	21
Tabla 5 Dimensión dirección.....	21
Tabla 6 Dimensión control	22
Tabla 7 Valoración de dimensiones de gestión estratégica.....	22
Tabla 8 Dimensión compromiso afectivo.....	25
Tabla 9 Dimensión compromiso de continuidad	26
Tabla 10 Dimensión compromiso normativo	26
Tabla 11 Dimensión comportamiento organizacional	27
Tabla 12 Valoración de las dimensiones de compromiso organizacional.....	23
Tabla 13 Relación de gestión estratégica y compromiso organizacional	23
Tabla 14 Prueba de normalidad.....	31
Tabla 15 Prueba de hipótesis	31

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo; mediante una metodología básica, cuantitativa no experimental correlacional, de enfoque positivista; una muestra representativa conformada por 61 colaboradores; se desarrollaron dos cuestionarios estructurados en base a 20 reactivos por variable, validados a juicio de jueces, determinado la confiabilidad por el Alfa de Cronbach. Los resultados revelaron que el desarrollo de la gestión estratégica y el compromiso organizacional; se encuentra en un nivel medio. El grado de significancia encontrado $p= 0,000$ es menor que $\alpha = 0,05$; por tanto, se admitió la hipótesis formulada. Se concluyó que las variables se relacionan de manera directa, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,719$, advirtiéndose un nivel de correlación fuerte entre las variables de estudio.

Palabras clave: Compromiso organizacional, funciones administrativas básicas, gestión estratégica.

ABSTRACT

The present research work aimed to determine the level of relationship between strategic management and organizational commitment in a primary public educational institution in Chiclayo; through a basic, quantitative non-experimental correlational methodology, positivist approach; a representative sample of 61 employees; two structured questionnaires were developed based on 20 reagents per variable, validated in the opinion of judges, determined the reliability by Cronbach's Alpha. The results reveal that the development of strategic management and organizational commitment; It is at a medium level. The degree of significance found $p = 0.000$ is less than $\alpha = 0.05$; Therefore, the hypothesis formulated is accepted. It is concluded that the variables are directly related, as demonstrated by the correlation coefficient of Spearman Rho = 0.719, noting a strong level of correlation between the study variables.

Keywords: Organizational commitment, basic administrative functions, Strategic management

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la sociedad está supeditada a grandes cambios que han alterado sus soportes generando variaciones políticas, sociales, económicas, culturales, organizacionales y laborales, donde las entidades han tenido que fortalecer estrategias de gestión administrativa para atender las demandas de los ciudadanos (Guillín et al., 2022) que no afecten las formas de convivencia de la gente, las interacciones personales y la relación que configura el empleado con las instituciones en las que trabaja (Manjarrez et al., 2020) bajo el ejercicio influyente de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), las volatilidades de los saberes que obligan a los seres humanos a la adopción apropiada de responsabilidades en cierto escenario de su coexistencia habitual (Gonzales, 2021).

Las instituciones no propiciaron vínculos de afectividad y un ambiente de trabajo asequible, inequívoco y favorable a fin de que se produzca el correspondiente compromiso organizacional (Cenepo & Gonzales, 2023). Actualmente, la gestión estratégica se construye sobre el sostén de los establecimientos públicos y privados de todo el geo sistema, ya que es la encargada de velar por el empleo apropiado de los fondos (Gonzales et al., 2020).

El compromiso de los trabajadores en Turquía, de acuerdo con Baysal et al. (2020) que es certificado como el productor de valor tiene en realidad bastante importancia en la permanencia de las instituciones en el largo plazo, siendo el recurso humano un imperativo, reflejado en el grado de identidad de los servidores con la corporación, cuya responsabilidad se involucre en una certeza con el propósito y valoraciones advertidos manifestando comportamientos acuciosos para la organización; no obstante, según (Tsareva & Boldyhanova, 2020; Tsareva et al. 2019) en muchas ocasiones se aprecia comportamientos nada productores acometidos por los trabajadores que perjudican a los demás integrantes de la organización.

En este contexto, de acuerdo con Agudelo (2019) en Colombia no se detectó un otorgamiento a la relevancia correspondiente al capital humano, a pesar que implica el elemento central en la ejecución de actividades en la entidad, quien requiere del desarrollo de competencias para hacer frente con éxito al entorno

aprovechando las oportunidades en materia de recursos aptos de ser empleados para la obtención de los propósitos preestablecidos, según Álvarez et al. (2019) realizando el reconocimiento a los servidores como el activo más importante que requiere de colaboradores cada vez más motivados y satisfechos para generar buenos escenarios de trabajo y bienestar.

Asimismo, la administración, según Pacheco et al. (2020) resultó ser una situación difícil de analizar teóricamente, donde las comunidades del área requieren fortalecer sus actividades y por lo tanto prefieren las orientadas al empleo acorde con las normativas y los registros de contabilidad. En el país de Ecuador, los líderes son responsables de supervisar los procedimientos institucionales y administrar adecuadamente los medios de comunicación (Gonzales et al. 2020). Para ello se tiene que asegurar un ambiente laboral factible, mediante la identificación de los estados y actitudes socioemocionales para alcanzar la tan ansiada prestancia institucional (Hernández & Alarcón, 2022).

La gestión estratégica en Perú dentro de la estabilidad política (Fernández-Altamirano et al., 2023) es vista como uno de los elementos centrales en el logro de las instituciones, teniendo en cuenta que de ella depende los éxitos y reveses de las tareas que gestiona (Mendivel et al. 2019) a lo que se debe su eficacia y eficiencia, incorporando otros medios de gestión han fomentar el empleo apropiado de los fondos disponibles (Tirado, 2020) para que las entidades actúen en aras de buscar la prosperidad, y en la idea de Bautista & Uriarte (2019) se encuentran en la obligación de generar escenarios laborales favorables a partir del reconocimiento de la tarea que realizan, con lo que han de coadyuvar al alcance de propósitos previstos; ante ello, el éxito en las labores no impregna una conducta en sí mismo, sino que se relaciona con la actitud que postulan los empleados.

Ante ello se precisó, el Estado tiene problemas irresueltos (Fernández et al., 2021) y acorde con Ramírez (2019) la nación peruana ha quedado confirmado que las instituciones públicas tienen enormes precariedades en la administración de personal expresadas en la pobre identidad de los servidores y en el escaso compromiso para asumir responsabilidades; al respecto Puma & Estrada (2020) advirtieron que las organizaciones en general escasamente han buscado que los servidores estén incentivados y comprometidos con el trabajo que realizan.

Ante ello existió la necesidad, que una institución educativa primaria de Chiclayo haya desarrollado una serie de actividades ineludibles a fin de asegurar la cooperación e intervención de todas las partes para lograr los objetivos institucionales, acorde con Huamán (2020) ha tenido que crear y asegurar un entorno donde los servidores, actuando como un equipo coadyuven al logro de objetivos predeterminados.

De lo acotado se planteó el problema ¿Qué relación existe entre gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo?, los problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de gestión estratégica?; b) ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional? y c) ¿Qué relación existe entre las dimensiones de gestión estratégica y compromiso organizacional?

Este estudio se justificó desde al aspecto teórico, porque proporcionará un aporte valioso al conocimiento en materia de gestión estratégica y compromiso organizacional, a partir de la determinación del estado del arte sobre la materia. A partir del aspecto práctico, los resultados serán muy relevantes para la implementación de la investigación en la realidad misma y estarán a disponibilidad de los interesados en aras que, mediante el desarrollo de las estrategias inherentes se coadyuve a la solución de la problemática existente. Desde la esfera metodológica se utilizarán instrumentos válidos y confiables que servirán, además, para la realización de otros trabajos de investigación.

Esta investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo. Asimismo, se formularon los siguientes objetivos específicos: a) Identificar el nivel de gestión estratégica; b) Establecer el nivel de compromiso organizacional y c) Establecer la relación entre las dimensiones de gestión estratégica y compromiso organizacional.

De la misma manera se planteó la hipótesis: H_1 : Existe relación significativa entre gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo. H_0 : No existe relación significativa entre gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se incluyó una sistematización lógica y secuencial de aspectos teóricos que provienen de los datos obtenidos de las fuentes confiables, que han sostenido y fundamentado la propuesta de solución a la problemática abordada; ante ello se precisó que existen aportes anteriores, los cuales han sido considerados en la estructuración del presente estudio.

A nivel nacional, Villegas (2022) realizó un análisis respecto de la administración de una entidad y elaborar un proyecto de gestión estratégica encaminada a logros para los organismos que se encargan de las contrataciones de los gobiernos locales lambayecanos, mediante un estudio cuantitativo, descriptivo y propositivo, con una muestra constituida por 30 municipios. Se empleó el SPSS para la realización del análisis estadístico, cuyos resultados revelan que los procedimientos favorecen a quienes cuentan con acreditación OSCE. Concluyó que es pertinente desarrollar una propuesta de un programa de gestión estratégica que coadyuva al mejoramiento de la articulación con la contratación y transparencia a través de la utilización de plataformas electrónicas; aspectos importantes para la realización del presente estudio.

Además, Gonzales (2021) trabajó una propuesta en aras del mejoramiento del compromiso organizacional en una comuna chachapoyana; mediante un estudio básico, cuantitativo, diseño no experimental, en la que participaron 127 copartícipes con quienes se desarrolló un cuestionario de 40 reactivos. Los resultados han revelado que encuentra en un nivel bajo. Concluyó que, ante los inconvenientes la institución tiene que propiciar el compromiso en las tareas que desarrollan los trabajadores asumiendo la responsabilidad pertinente, planteando dinámicas adecuadas a fin de que se reduzca la precariedad existente y que la entidad no escatime esfuerzos para la realización del reconocimiento de la labor desarrollada en el fortalecimiento del escenario de labores y en la toma de decisiones. Este estudio otorga principios específicos para el presente trabajo.

Asimismo, Bao et al. (2020) hicieron un estudio para establecer la vinculación entre gestión estratégica y calidad de los servicios en una entidad universitaria huanuqueña, empleando una metodología cuantitativa, diseño de corte

correlacional, cuya muestra estuvo constituida por 147 colaboradores, quienes fueron seleccionados por muestreo probabilístico; el cuestionario fue la herramienta de acopio de información. Los resultados evidencian que la gestión 69,4% (62) la realizaban de modo apropiado; 23,1% (34) en forma ineficaz y 7,5% (11) de manera eficaz; entretanto respecto de la otra variable 67,4% la apreciaban como buena, 26,5% regular y 6,1% muy buena. Concluyeron que ambas variables se relacionan de modo significativo y por tanto se prosiga fortaleciendo el planeamiento, la estructura organizativa, la conducción y el seguimiento en aras que los trabajadores tengan la capacidad de ejercitar responsablemente sus funciones. Este estudio corrobora que el ejercicio de funciones básicas resulta ser muy importante para el alcance de los objetivos previstos, datos considerados elementales para el presente trabajo.

De igual forma, Oseda et al. (2020) desarrollaron una investigación para establecer el grado de correlación de la innovación potencial y la administración en un centro universitario de la provincia de Cañete, a través de un trabajo aplicado, correlacional, con un grupo de estudio conformado por 154 participantes, concluyeron que se tiene que concebir que la palanca de los cambios educacionales se circunscribe a un administración integrada de la entidad en aras de situarla en condiciones idóneas para trazar la ruta apropiada que permita alcanzar los propósitos estratégicos que lo están retando como calidad, igualdad, conveniencia y profesionalización de las actividades; aspectos que serán considerados en la construcción del presente estudio.

Mientras que, Quispe & Paucar (2020) en su estudio buscaron valorar el grado de relación entre el compromiso de la organización y la complacencia de labores en un centro universitario de Perú, a través de una metodología cuantitativa, diseño descriptivo correlacional. Se realizó un proceso de análisis de encuestas obtenidas de 114 colaboradores, a través de estadísticos descriptivos. Los resultados evidenciaron que los participantes satisfechos en las labores advierten 3,39 (95%), veces mayores, en lo posible, asumir compromiso organizacional, contrastado con aquellos que advirtieron una actitud insatisfecha, 1,22 (48,3%) para el efecto. Concluyeron que la carencia de elementos de motivación genera una precaria complacencia de labores y un débil compromiso para continuar en la

institución. Este trabajo ha servido de referente muy valioso sobre responsabilidad que deben contemplar los servidores de la entidad.

En esta investigación se consideraron antecedentes internacionales, en cuyo contexto, Martínez (2022) se propuso identificar mediante la gestión por procesos los elementos que ejercen influencia en el accionar de las entidades en Tabasco, México, a través de una metodología descriptiva; concluyó que el accionar de los responsables, así como las limitaciones que enfrentan y los compromisos que asumen son muy importantes en la administración de las entidades que ofrecen servicios, aspectos trascendentes que servirán para la estructuración del presente estudio.

Además, Sobaih et al. (2022) buscaron determinar el rol mediador del compromiso organizacional a partir del impacto del liderazgo transformacional y transaccional de los trabajadores de hoteleras egipcias, mediante un estudio cuantitativo no experimental en el que intervinieron 460 colaboradores, a quienes le aplicaron un cuestionario debidamente validado; concluyeron que ante ello los empleados advierten la pretensión de continuar en la institución donde prestan sus servicios, asumiendo responsabilidades desde las opciones normativas, afectivas y de permanencia, siendo relevante que se ejercite el liderazgo tratando de que impacte de manera favorable en el compromiso organizacional.

Asimismo, Mendoza et al. (2022) buscaron precisar el grado de incidencia de la administración estratégica en el progreso institucional de centros universitarios ecuatorianos, mediante un método positivista, cuantitativo, no experimental correlaciona con un grupo de estudio conformado por 247 participantes; concluyeron que esta modalidad de gestión se vincula de manera considerable con el progreso óptimo y sustentable de las entidades, cuyos procedimientos necesitan ser pertinentes arreglados a ley y concordancia con la realidad de la nación; concluyeron que adicionalmente que la gestión no es ajena a realidades que comprenden los procedimientos inherentes a las organizaciones; antecedente que otorga conceptos precisos respecto del rol de la gestión los que serán tenidos en cuenta en el presente estudio.

De esta manera, Gruezo & Real (2021) valoraron la responsabilidad del servidor de una institución de Ecuador utilizando distintas herramientas;

concluyeron que las corporaciones requieren de prototipos que produzcan efectividad en la productividad en la medida que implica una parte esencial para mejorar la competitividad, el potencial humano que se manifiesta con efectividad cuando se percibe con compromiso con la entidad que se crea en la medida que el trabajador se aprecia identificado con los principios de la institución y trata de proseguir laborando en ella; estudio que ofrece datos relevantes en torno al imperativo que advierten las empresas de reconocer el grado de identificación de los integrantes.

Consecuentemente, Ruiz & Sánchez (2021) buscaron establecer una vinculación entre la administración estratégica y el cumplimiento de metas en un municipio del Dorado-Ecuador y desarrollaron un estudio descriptivo correlacional, con una muestra constituida por 168 participantes; llegaron a la conclusión que, la gestión estratégica involucra diferentes procedimientos y actividades que encaminan la funcionalidad de una entidad sobre la base del empleo apropiado de las herramientas públicas acorde con el establecimiento de propósitos concordantes con la misión y visión que se orientan hacia la contribución del bienestar social mediante el fortalecimiento constante de los niveles de vida y la complacencia oportuna de los requerimientos elementales de la población.

Las investigaciones mencionadas sirvieron de referentes para la estructuración de este aporte al saber relacionado con la gestión estratégica y el compromiso organizacional; no obstante, ha sido pertinente recurrir a los conocimientos, que sobre el tema han teorizado ciertos expertos y que han servido de fundamento del presente estudio y una vez terminados los antecedentes se describirá qué teorías se relacionaron con el tema que se trata en el estudio.

Dentro de la literatura, se tuvo presente a Chiavenato (2009) quién a través de su teoría de la administración general, asume que la gestión es considerada muy valiosa para la convivencia y el funcionamiento ideal de las organizaciones, en el sentido de que sin ella habría muchas carencias en términos de sustento por un lado y sustento por el otro, para el crecimiento. Por la cual, dentro de la organización se dictan normas para actividades especiales y generales (Vélez et al. 2021). El gestor, según Chiavenato (2009) es quien precisa las estrategias, establece las condiciones, efectúa estimaciones sobre los recursos que se encuentran a

disponibilidad, planea su involucramiento, soluciona dificultades, fomenta escenarios de competitividad y asume el compromiso por los logros.

Se establece que en materia de gestión estratégica se observa la presencia de inconvenientes asociados con factores corporativos, que para solucionarlos se requiere estructurar una gama de actores buscando alcanzar las metas del conjunto (Balcázar, 2020) a partir de un mejor diseño que permita la optimización del proceso, considerando que las metas de la organización incluyen actividades difíciles para cada empresa.

Acorde con esta teoría, el director de una IE pública de Primaria de Chiclayo está en el imperativo no sólo de administrar las disposiciones técnicas que comprenden la práctica del conocimiento especializado y la conducta para aplicar dinámicas asociadas con las actividades y procesos adecuados, sino también gerenciar habilidades subjetivas relacionadas con el mejor trato a los trabajadores realizando coordinaciones y comunicaciones oportunas, tratando de solucionar inconvenientes de modo fluido reconociendo la tarea rescatable de quienes realizan funciones en la entidad.

Del mismo modo se ha encontrado la teoría del compromiso organizacional ha precisado las responsabilidades relacionadas con el apego, la continuidad y la normativa, en tanto que la primera de ellas se asocia con los estados efectivos emocionales, la identificación con la institución; la siguiente pone énfasis en los costos que demandaría para el servidor retirarse de la entidad y la última se asocia con el sentido de obligación para continuar en la organización.

El compromiso con la entidad está asociado a un eslabón mental y a una particularidad de interacción de los empleados con la organización y advierte consecuencias en la toma de determinaciones respecto de la necesidad de proseguir o no integrando la entidad (Gonzales, 2021), por lo que la conducta de los servidores necesita forjarse debido a aspectos afectivos, de normatividad y de continuidad en una IE pública primaria de Chiclayo.

Por su parte, Mendoza et al. (2022) ha defendido la teoría del desarrollo organizacional postulada indicó que las organizaciones requieren acoger una idea proyectiva teniendo en cuenta las deficiencias de fortalecimiento que en el devenir del tiempo estableciera la productividad laboral de los empleados, mejorando las

actitudes logradas en la actuación diaria de cara a la optimización no sólo de los procedimientos, sino como valor agregado, el comportamiento individual e institucional.

Acorde con este cuerpo de saberes, Zamora (2018) menciona que las instituciones se encuentran en el imperativo de involucrarse en su propio desarrollo de modo eficiente y eficaz, para ello tienen que planear las tareas que producen las interacciones a través de situaciones por las cuales hagan suya la filosofía de la institución y a su vez intervengan en la toma de decisiones y lógicamente se fortalezca la confianza y seguridad entre ellos, con lo cual se reducirán los altercados y diferencias buscando el mejoramiento de las interrelaciones y proponer soluciones encaminadas al fortalecimiento de los quehaceres que gestiona la organización.

También, Lucero (2019) por la teoría del desarrollo organizacional se refirió a un conglomerado de valores y mecanismos, respecto de las disciplinas de la conducta que se encaminaron a la transformación planeada del escenario de labores a fin de incrementar el progreso de los servidores y fortalecimiento de la institución y la variación de las actitudes en armonía con una gestión apropiada.

Siguiendo los lineamientos de este cuerpo de saberes, una institución educativa pública primaria de Chiclayo requiere concentrarse en el fortalecimiento de los comportamientos humanos de los trabajadores en la búsqueda de los factores positivos de cada uno de ellos, explotando sus actitudes talentosas, incentivándolos al mejoramiento constante que tenga repercusión en la vida individual, laboral e institucional.

De la misma manera, Fischman (2006) citado por Gonzales (2021) administró una teoría sobre las relaciones de las personas, quien sostuvo en nueve hábitos, admitidos como fases, los que deben transitar en forma simultánea y progresiva, ante lo cual, los cinco primeros se muestran vinculados con el hecho que se lidere personalmente, partiendo de los aspectos visionarios, creativos, de estima hacia uno mismo, equilibrando e aprendizaje y los otros se relacionan con lo interpersonal desde la comunicación fluida, alcance de dominio, trabajo cooperativo y servicio.

Igualmente, Fischman (2006) afirmó que la transformación y el progreso sucede desde la zona endógena hacia la exógena transitando en espiral, construyendo la autoestima, las aspiraciones, el equilibrio, la creatividad y el aprendizaje; posteriormente se gestiona la comunicación, se otorga poder, trabajo en equipo y se ofrece servicio a los colaboradores, eventos que deben ser considerados por quienes ejercen liderazgo en una entidad educacional pública primaria de Chiclayo.

En este contexto, la gestión estratégica constituye un proceso de valoración ordenada de la entidad por el que se establecen los propósitos en el mediano y largo plazo, se precisan metas y se implementan mecanismos para lograrlas con los recursos que se encuentran a disponibilidad (Ruiz & Sánchez, 2021).

La gestión estratégica, acorde con Gonzales et al. (2020) implica un abanico de quehaceres que se desarrollan para orientar la vida institucional a través de un conjunto de tareas, recursos y despliegues, competencia para establecer coordinaciones y administrar las acciones y las distintas actividades que se administran a fin de favorecer la previsión de controversias y lograr los propósitos previstos.

La gestión estratégica, en la idea de Balcázar (2020) abarca el planeamiento y protocolos implementados por los directivos de las instituciones que contiene los objetivos y cuerpo normativo de la entidad que busca satisfacer las expectativas de la organización; se condice con Alba et al. (2020) cuando afirma que constituye un conjunto de actividades que se establecen de manera coordinada para planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos institucionales; implica implementar mecanismos competitivos para el desarrollo de las políticas y generar una estructura organizativa que resulte posible y que conduzca a una concesión de recursos que contribuya al alcance exitoso de metas institucionales.

En la investigación de la autora Arroyo (2023) se ha encontrado que la gestión estratégica comprende un abanico de procesos que se encaminan para dar coherencia a las acciones de la entidad en el tiempo, evidenciado en principio un resultado próximo; esto es, qué debe alcanzar la institución para que sea situada en la posición específica prevista en la visión; para la cual, Borrás (2021) advirtió que la institución ha debido aprovechar los recursos y las competencias que posee.

Por lo tanto, en esta investigación, la variable gestión estratégica se clasificó en cuatro dimensiones las cuales han sido:

La planificación de acuerdo con Loufatt (2018) en esta investigación comprendió el desarrollo de las diversas tareas en el sentido de definir las metas que se espera alcanzar y cómo alcanzarlas. y también dirige y muestra el camino a seguir en la institución; en armonía con Alba et al. (2020) proyectó la vinculación anhelada que se precisa entre la realidad interna y externa, estableciendo objetivos y los pasos a seguir para alcanzarlos mediante herramientas que permitan reconocer dónde se encuentra, a dónde pretende ir y el camino para arribar hasta allí.

Con respecto a la dimensión organización según Loufatt (2018) brindó unas interpretaciones sobre los medios necesarios para que la institución operativice, con énfasis en la mejor manera de distribuir las actividades y la organización interna estructurando los recursos humanos y físicos con el propósito de lograr los propósitos preestablecidos.

En el concepto de Arroyo (2023) la organización comprendió aspectos intangibles para la implementación de las actividades de la entidad como cuerpo normativo, instrucciones, procesos y protocolos; y elementos tangibles como los puestos de trabajo y departamentos que encamina el comportamiento de los servidores y colectivos hacia la obtención de los propósitos de la institución.

Con respecto a la dimensión dirección según Loufatt (2018) advirtió que la dirección implica encaminar el desarrollo de los servidores para lograr las metas previstas, por lo que es recomendable fortalecer los supuestos para que puedan realizar las funciones asignadas y con ello alcanzar las metas predefinidas desarrollando una estructura organizacional adecuada.

La dirección es la función básica que encamina y orienta a los trabajadores, muestra el derrotero y las herramientas que se emplearán en la búsqueda de obtención de colaboración y lealtad de los subordinados y ofrece orientación para que se alcancen los propósitos organizacionales propiciando la intervención activa de los actores educacionales, otorgándole direccionalidad a la entidad a través de la sistematización de las tareas y la creación de los insumos para la entrega apropiada del servicio educativo (Minedu, 2016).

Y por último la dimensión control tuvo como objetivo que lo planificado, sistematizado y gestionado logre todo lo previsto, asegurando la eficiencia y la eficacia (Loufatt, 2018). Ha sido un factor fundamental para reducir riesgos, fortalecer la realidad institucional y permitir la administración efectiva de los recursos (Parra et al. 2021), a su vez ha constituido un conglomerado de tareas que han regulado todas las actuaciones administrativas (Jiménez & Mendoza, 2022) convirtiéndose en un factor muy relevante para cualquier entidad cuyas pretensiones se enmarquen en la competitividad y asuma mantenerse en el contexto (Cruz & Delgado, 2021).

Con respecto a la variable compromiso organizacional implicó la fuerza de la intervención de los trabajadores y el nivel de identificación que advirtieron con la entidad (Fuentes et al., 2020) es decir la vinculación que ha precisado la persona con la corporación que comprendió el resultado de las participaciones desarrolladas en el devenir, considerando que un servidor comprometido se convierte en un activo importante que garantiza el logro de los propósitos institucionales (Pedraza, 2020). Asimismo, según Saravia & Grandez (2022); Odoardi et al. (2019); y, Montani et al. (2018) comprendió el grado de participación de carácter afectivo, normativo y continuo que ha definido al empleado en la organización.

El compromiso organizacional de acuerdo con Meyer & Allen (1990) y Cernas et al. (2018) comprendieron que la relación que se produjo entre el servidor y la institución es un hecho que ha favorecido la generación de vínculos entre ambos, que según Araya et al. (2018); Lupano & Castro (2018); y, Montero et al. (2020) sí es elevada es muy posible que los empleados no se alejen de las situaciones que se revelarán en el logro de los propósitos institucionales.

El compromiso organizacional, según Mamani et al. (2023) ha sido concebido como la vinculación emocional y espiritual de relación entre el trabajador y la institución, manifestado en razón que el servidor ha sentido la necesidad de identificarse con las pretensiones y categorías axiológicas de la entidad y su deseo de continuar en ella; se condice con Aldana et al. (2018) cuando expresaron que implica el impulso asociado con el nivel de identificación y aporte de un empleado en la organización; a su vez, Vidal

(2022) ha señalado que se expresó en función de la vinculación que gestionan los trabajadores, en el comportamiento leal que asumieron y en la motivación que experimentaron para alcanzar los propósitos institucionales.

En la misma línea estas son las dimensiones de la variable compromiso organizacional: compromiso afectivo vinculado con el lado psicológico del trabajador sobre la base de proseguir en la entidad debido a que ésta cubre sus expectativas y satisface sus insuficiencias (Ramírez & Mapén, 2019) comprende el grado de identificación individual con los objetivos y valores de la entidad (Santiago & Rojas, 2021) con las asociaciones de carácter emocional y de identificación precisadas con la organización (Ke & Deng, 2018).

Para Santiago & Rojas (2021) el compromiso de continuidad es el nivel en que el ser humano asumió que tiene que proseguir como integrante de la entidad, en armonía con Coronado et al. (2020) vinculándolo con el costo que demandaría prescindir de su escenario de labores en la entidad.

El compromiso normativo se entendió como la obligación axiológica y primigenia que los seres humanos administran en función de sus dogmas y afectividades que procuran ante la organización de modo solidario (Gonzales, 2021). Este compromiso se ha vinculado, según Santiago & Rojas (2020) con el nivel que una persona experimenta un imperativo moral de formar parte y convertirse en integrante del corporativo por las acciones provechosas logradas que obligan su permanencia en la organización.

El comportamiento organizacional, según Castro & Delgado (2020) en su estudio involucró la perseverancia en relación a un apropiado estándar de compromiso con la entidad; la implementación de las políticas, la equidad para su implementación, inclusive la existencia de líderes motivadores, relaciones humanas e institucionales favorables, en la perspectiva de Gonzales (2022) se ha buscado el fortalecimiento de la institución cuya repercusión haya recaído en beneficio de todos, asumiendo la responsabilidad de manera acertada sin incurrir en descansos exagerados, implementado de manera correcta las tareas encomendadas y sin cometer errores en forma deliberada.

III. METODOLOGÍA

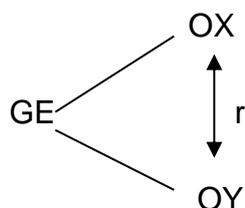
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Fue de naturaleza básica, con enfoque cuantitativo. Básica, porque en la idea de Castro et al. (2023) se orienta a la indagación de los comportamientos relevantes de la realidad para generar nuevo conocimiento; cuantitativa en la medida que, según Sánchez et al. (2018) se sustenta en la medición numérica, el conteo y en forma frecuente en el empleo de la estadística para determinar con precisión pautas de comportamiento de la población de estudio. Existiendo el paradigma positivista (Fernández & Vela, 2021).

3.1.2. Diseño de investigación

Se utilizó el diseño no experimental correlacional. No experimental, porque, de acuerdo con Arias (2020) los participantes son evaluados en su realidad natural sin distorsionar situación alguna. Correlacional, debido a que consideró el grado de vinculación de las variables en el estudio en un determinado espacio (Carrera et al., 2019), Se presenta en la imagen:



Donde:

GE: Grupo de estudio

Ox: O1

Oy: O2

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Gestión estratégica

- **Definición conceptual:** Comprende un abanico de procesos que se encaminan para dar coherencia a las acciones de la entidad en el tiempo, evidenciado en principio un resultado próximo; esto es, qué debe alcanzar la institución para que sea situada en la posición específica prevista en la visión (Arroyo, 2023).
- **Definición operacional:** Fue desagregada la variable por dimensiones: planificación, organización, dirección y control; en cuyo ámbito las mediciones se desarrolló desde la implementación del respectivo cuestionario.
- **Indicadores:** De acuerdo con Sánchez et al. (2018) comprenden los componentes que han sido extraídos del contexto, por los cuales se puede realizar la cuantificación de ciertas particularidades medibles que permitirán el desarrollo de la interpretación de los hallazgos según las dimensiones formuladas. Corresponde a la variable gestión estratégica; dimensión planificación: Planes y programas definidos, importancia de la planeación, misión, visión, preparación del presupuesto. Dimensión: organización: establecimiento de áreas de trabajo, división del trabajo, departamentalización, jerarquía, coordinación. Dimensión: dirección: reconocimiento de logros y compromiso, comunicación, motivación, liderazgo, tomas de decisiones. Dimensión; control: normas y políticas de control, tipos de control, monitoreo, proceso de control, desempeño.

Variable: Compromiso organizacional

- **Definición conceptual:** Grado de participación expresiva, regulada y permanente que define al trabajador dentro de la institución (Saravia & Grandez, 2021).
- **Definición operacional:** La desagregación se desarrolló considerando las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo compromiso de continuidad, comportamiento organizacional cuyas mediciones se efectuó teniendo en cuenta el desarrollo del instrumento apropiado.

- **Indicadores:** De acuerdo con Sánchez et al. (2018) comprenden los componentes que han sido extraídos del contexto, por los cuales se puede realizar la cuantificación de ciertas particularidades medibles que permitirán el desarrollo de la interpretación de los hallazgos según las dimensiones formuladas. Asimismo, respecto de la variable compromiso organizacional comprendió la dimensión compromiso afectivo: identificación con la entidad, apego emocional, satisfacción de expectativas, grado de relación emocional, sentimiento de pertenencia. Dimensión compromiso de continuidad: deseo de continuar en la entidad, anhelo de permanencia en la entidad, tiempo de esfuerzo invertido, estado de tensión y ansiedad, adaptación eficiente. Dimensión compromiso normativo: cumplimiento de normas, identificación con los lineamientos institucionales, percepción favorable, obligación moral con la entidad. Dimensión comportamiento organizacional: nivel de compromiso con la entidad, liderazgo motivacional, relaciones interpersonales, implementación de tareas, fortalecimiento institucional.
- **Escala de medición:** La escala ordinal fue considerada en la investigación, según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) advierte la jerarquización de las percepciones, se condice con Espinoza (2019) cuando advierte que, por la cual se asigna una valoración numérica a la variable. El criterio fue: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Arias & Covinos (2021) refieren que la población comprende la totalidad de participantes con particularidades afines y es determinada por quien realiza la investigación. Se consideró en la investigación a la totalidad de los colaboradores (61) de una IE pública primaria de Chiclayo.

- **Criterios de inclusión:** Implica particularidades, por las cuales una persona puede ser comprendida como elemento de la población, en cuyo contexto se consideró a todos los

colaboradores de una institución educativa pública primaria de Chiclayo.

- **Criterios de exclusión:** De acuerdo con Arias et al. (2016) se condice con las características que poseen los colaboradores y que pueden alterar los resultados y que, por tanto, se convierten en no elegibles para el estudio, en el cual no se excluyó a nadie.

3.3.2. Muestra: Para la investigación la muestra de estudio fue la totalidad de los colaboradores (61) de una IE pública primaria de Chiclayo.

3.3.3. Unidad de análisis: Comprendió 61 servidores de una IE pública primaria de Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Previamente se realizó precisiones respecto de la técnica de la observación y su instrumento, la ficha de observación, según Sánchez et al. (2018) implica el recojo de información utilizando los sentidos para apreciar acontecimientos y a los participantes en el contexto real en que se realizó normalmente las tareas; asimismo, se hace referencia al fichaje, que según Azcona & Navarro (2021) permite clasificar la información seleccionada.

Asimismo, la técnica involucra a una gama de procedimientos y normas que se encaminan a la determinación de la relación con el objeto de estudio (Sánchez et al., 2018). Se empleó la encuesta que se orientó a obtener información sobre el comportamiento o apreciaciones del grupo de estudio. El instrumento que se empleó es el cuestionario, según Arias & Covinos (2021) involucra un conjunto de preguntas que deben proporcionar respuestas por parte de los participantes. Estuvo constituido de 20 reactivos por variable en aras de la obtención de información relevante con validación por juicio de expertos y la determinación de la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos: Se procedió al recojo de información y a la selección del tema; asimismo se consideró la búsqueda de literatura, así como la elaboración del instrumento y posteriormente las tareas fueron orientadas hacia la validación del cuestionario y al ejercicio de la prueba piloto para determinar la confiabilidad, mediante el Alfa de Cronbach para la aplicación

apropiada de la herramienta de acopio de información para lo cual se solicitó el permiso respectivo a una institución educativa pública primaria de Chiclayo y en consecuencia se pueda interaccionar con los servidores a fin de brindarles orientaciones al respecto y pedirles su ayuda en la implementación del cuestionario; ante ello se precisó la forma de aplicación del instrumento y posteriormente se codificó los datos, los que serán registrados en el paquete estadístico SPSS para el posterior análisis.

A su vez, se ha determinado la confiabilidad del instrumento de recojo de información relacionada con la variable gestión estratégica, mediante el Alfa de Cronbach, empleando el programa estadístico SPSS, cuyo estadístico de fiabilidad se establece en la tabla 1

Tabla 1

Estadística de fiabilidad variable Gestión estratégica

Alfa de Cronbach	N de elementos
.847	20

De la misma manera se ha determinado la confiabilidad del instrumento de recojo de información relacionada con la variable compromiso organizacional, mediante el Alfa de Cronbach, empleando el programa estadístico SPSS, cuyo estadístico de fiabilidad se establece en la tabla 2

Tabla 2

Estadística de fiabilidad variable Compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.858	20

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento y análisis de la información implicó la realización de pruebas previas, empleando aquella de Shapiro-Wilk establecida debido a los participantes que forman parte de la unidad de análisis estableciendo especificaciones sobre la normalidad o no de la data y proseguir con el análisis estadístico pertinente. Se configuró la información recogida utilizando Excel y

el SPSS. Se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman y se realizó una observación bivariable cuantitativa, con enfoque positivista. Los resultados se mostrarán de conformidad con los niveles de las dimensiones planteadas, cuya representación estuvo mediante tablas que se obtendrán de los programas utilizados.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo se hizo en aplicación, según la Universidad César Vallejo (2023) del principio de autonomía, por el que se les permitió que formulen todas sus inquietudes a fin de que aclaren sus dudas; por lo mismo, los colaboradores fueron enterados de la inexistencia de algún riesgo que implicaría su actuación; por el principio de no maleficencia, los hallazgos fueron alcanzados a la entidad al concluir la investigación, sin ninguna restricción; acorde con el principio de beneficencia; con el agregado, que de acuerdo con el principio de justicia se procuró la confidencialidad y el anonimato de la información recogida para que no se presente ningún modo de identificación de los colaboradores, asegurando que los datos brindados no sean utilizados para otra finalidad, permaneciendo bajo la tutela de quien realiza la investigación hasta un tiempo determinado.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación acorde con los objetivos específicos y después de haber aplicado las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Primer objetivo específico: Identificar el nivel de gestión estratégica

Para el acopio de los datos inherentes a este objetivo se aplicó el cuestionario a 61 colaboradores; así como se realizó la técnica de la observación de la gestión estratégica y el fichaje pertinente, cuyos resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 3

Dimensión planificación

Indicadores	N		CN		A		CS		S		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Planes y programas definidos	13	21.3	-	-	2	3.3	-	-	46	75.4	61	100%
Visión	11	18	-	-	21	34.4	1	1.6	28	45.9	61	100%
Misión	13	21.3	3	4.9	14	23	-	-	31	50.8	61	100%
Preparación del presupuesto	7	11.5	1	1.6	30	49.2	-	-	23	37.7	61	100%
Importancia de la planeación	25	41	-	-	13	21.3	2	3.3	21	34.4	61	100%
Promedio	14	22.6	1	1.3	16	26.2	1	1.0	30	48.8	61	100%

Los encuestados coincidieron en un 41% que la entidad nunca le ha ofrecido la verdadera importancia al planeamiento; el 49,2% advirtieron la incorporación del presupuesto en la planificación; el 75, 4% reconocieron que los planes y programas se han encontrado claramente definidos; el 45,9% consideraron que se ha declarado la misión, el 50, 8% que se ha hecho lo propio con la visión.

Tabla 4*Dimensión organización*

Indicadores	N		CN		A		CS		S		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Establecimiento de áreas de trabajo	16	26.2	-	-	30	49.2	-	-	15	24.6	61	100%
Jerarquía	17	27.9	-	-	35	57.4	-	-	9	14.8	61	100%
División del trabajo	13	21.3	6	9.8	28	45.9	5	8.2	9	14.8	61	100%
Coordinación	26	42.6	-	-	20	32.8	-	-	15	24.6	61	100%
Departamentalización	10	16.4	-	-	36	59	-	-	15	24.6	61	100%
Promedio	16.4	26.9	1	1.96	29.8	48.9	1	1.6	13	20.7	61	100%

Los encuestados coincidieron en un 49,2% que no necesariamente se ha reconocido el establecimiento de las áreas de trabajo; el 57,4% refirieron lo mismo en materia de jerarquía; el 45, 9% en división del trabajo; el 59% en departamentalización; entretanto, el 42,6% que nunca se desarrolló coordinaciones entre el personal.

Tabla 5*Dimensión dirección*

Indicadores	N		CN		A		CS		S		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Toma de decisiones	26	42.6	-	-	-	-	-	-	35	57.4	61	100%
Liderazgo	20	32.8	4	6.6	20	32.8	2	3.3	15	24.6	61	100%
Reconocimiento de logros y compromiso	21	34.4	2	3.3	1	1.6	4	6.6	33	54.1	61	100%
Comunicación	46	75.4	-	-	-	-	-	-	15	24.6	61	100%
Motivación	49	80.3	-	-	-	-	1	1.6	11	18	61	100%
Promedio	32.4	53.1	1	2.0	4	6.9	1.4	2.3	22	35.7	61	100%

Los encuestados coincidieron en un 57,4% que siempre se han tomado decisiones oportunas; el 32,8% refirieron que en ciertas ocasiones se ejerció

liderazgo; el 54,1% señalaron que siempre se reconoció los logros alcanzados; pero el 75% y 80,3% advirtieron que se soslaya la comunicación y la motivación respectivamente.

Tabla 6

Dimensión control

Indicadores	N		CN		A		CS		S		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Proceso de control	18	29.5	-	-	34	55.7	-	-	9	14.8	61	100%
Normas y Políticas de control	39	63.9	1	1.6	16	26.2	-	-	5	8.2	61	100%
Monitoreo	4	6.6	6	9.8	14	6.6	4	6.6	33	54.1	61	100%
Desempeño	9	14.8	-	-	22	36.1	1	1.6	29	47.5	61	100%
Tipos de control	5	8.2	-	-	40	65.6	-	-	16	26.2	61	100%
Promedio	15	24.6	1	2.3	25	38.0	1	1.6	18	30.2	61	100%

Los encuestados coincidieron en un 5,7% que a veces se ha realizado el proceso de control; el 63,9% señalaron que nunca se han ceñido a las normas de control; el 54, 1% estuvo de acuerdo en que siempre se ha desarrollado el monitoreo; el 47,5% advirtieron que se ha implementado el seguimiento al desempeño de los trabajadores; en tanto que el 65,6% indicaron que a veces se han reconocido reconocen los tipos de control.

Tabla 7

Valoración de dimensiones de gestión estratégica

Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	12	19.7	17	27.9	26	42.6	14.00	23.0
Medio	20	32.8	29	47.5	20	32.8	36.00	59.0
Alto	29	47.5	15	24.6	15	24.6	11.00	18.0
Total	61	100	61	100	61	100	61	100

Los resultados mostrados en la tabla 5 advirtieron que respecto de la dimensión planificación el 47, 5% ha sido apreciada en nivel alto; en la dimensión

organización, el 47, 5%, en el nivel medio; en la dimensión dirección, el 42, 6%, en el nivel bajo y en la dimensión control, el 59% lo valoraron en el nivel medio.

Segundo objetivo específico: Establecer el nivel de compromiso organizacional

Tabla 8

Valoración de las dimensiones de compromiso organizacional

Niveles	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo		Comportamiento organizacional	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	25	41.0	14	22.95	14	22.95	25	40.98
Medio	28	45.9	14	22.95	46	75.41	23	37.70
Alto	8	13.1	33	54.10	1	1.64	13	21.31
Total	61	100	61	100	61	100	61	100

Los resultados evidenciados en la tabla 12 advirtieron que respecto de la dimensión compromiso afectivo, el 45, 9% ha sido apreciado en el nivel medio; la dimensión compromiso de continuidad, el 54,1%, en el nivel alto; la dimensión compromiso normativo, el 75,41%, en el nivel medio y en la dimensión comportamiento organizacional, el 40% lo valoraron en el nivel bajo.

Tercer objetivo específico: Establecer la relación entre las dimensiones de gestión estratégica y compromiso organizacional

Tabla 9

Relación gestión estratégica y compromiso organizacional

		Planificación		Compromiso afectivo		
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	de	1.000	.824	
		Sig. (bilateral)			.000	
		N		61	61	
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación		.824	1.000	
		Sig. (bilateral)		.000		
		N		61	61	
			Organización		Compromiso de continuidad	
			Coefficiente de correlación	de	1.000	.832

Organización	Sig. (bilateral)			.000
	N		61	61
	Coefficiente de correlación	de	.832	1.000
Compromiso de continuidad	Sig. (bilateral)		.000	
	N		61	61
		Dirección		Compromiso o normativo
	Coefficiente de correlación	de	1.000	.820
Dirección	Sig. (bilateral)			.000
	N		61	61
	Coefficiente de correlación	de	.820	1.000
Compromiso normativo	Sig. (bilateral)		.000	
	N		61	61
		Control		Comportamiento organizacional
	Coefficiente de correlación		1.000	.838
Control	Sig. (bilateral)			.000
	N		61	61
	Coefficiente de correlación		.838	1.000
Comportamiento organizacional	Sig. (bilateral)		.000	
	N		61	61

De la tabla 11 se advirtió que existe correlación directa o positiva entre las dimensiones de gestión estratégica y compromiso organizacional, siendo que en las dimensiones planificación y compromiso afectivo se aprecia una correlación Rho Spearman=0,824; Organización y compromiso de continuidad, Rho=0,832; dirección y compromiso normativo, Rho=0,820; control y comportamiento organizacional, Rho=0,838.

V. DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo específico identificar el nivel de gestión estratégica, los resultados revelaron que es preciso que la entidad continúe desarrollando de manera apropiada los procedimientos de carácter institucional, administrativo y pedagógico, desde luego levantando el estado del arte sin soslayar la gestión adecuada de los recursos que se encuentran a su disponibilidad en aras de ejecutar las actividades programadas; con una estructura organizativa que ofrezca las herramientas para el funcionamiento institucional; en el que la dirección encamine y conduzca a los trabajadores mostrándoles el derrotero a seguir sin prescindir de la colaboración y fidelidad de los subordinados; ejerciendo el control constructivo para lo que se ha propuesto la organización y se alcance en los plazos previstos; se sostienen en Ramírez (2019) quien refirió que es necesario fortalecer la gestión en las instituciones públicas, las cuales manifiestan enormes precariedades en la administración de personal expresadas en la pobre identidad de los servidores y en el escaso compromiso para asumir responsabilidades vinculadas con la tarea que sobreviene de los cargos propuestos; se confirma con los hallazgos de Zavaleta (2021) cuando advirtió que en materia de gestión las entidades presentan dificultades por la inexistencia de planeamiento, implementación inapropiada de los mecanismos inherentes, empleo deficiente de los fondos; con repercusión desfavorable ante la entidad, no obstante que constituye un instrumento relevante para el impulso de la conducción de la organización hacia la obtención de los propósitos institucionales; Sin embargo Oseda et al. (2020) concluyeron que se tiene que concebir que la palanca de los cambios institucionales se circunscribe a una administración integrada de la entidad en aras de situarla en condiciones idóneas para trazar la ruta apropiada que permita alcanzar los objetivos estratégicos que lo están retando como calidad, igualdad, pertinencia y profesionalización de las acciones.

Asimismo, se afianzo en los hallazgos de Mendoza et al. (2022) quienes concluyeron que la gestión institucional se vincula de manera considerable con el progreso óptimo y sustentable de las entidades, cuyos procedimientos necesitan ser pertinentes arreglados a ley y concordancia con la realidad; por tanto no es ajena a realidades que comprenden los procedimientos inherentes a las

organizaciones; antecedente que otorga conceptos precisos respecto del rol de la gestión; se armoniza con los puntos de vista de Zamora (2018) en el sentido que, las instituciones se encuentran en el imperativo de involucrarse en su propio desarrollo de modo eficiente y eficaz, para ello tienen que planear las tareas que producen las interacciones a través de situaciones por las cuales hagan suya la filosofía de la institución y a su vez intervengan en la toma de decisiones y lógicamente se fortalezca la confianza y seguridad entre ellos, con lo cual se reducirán los altercados y diferencias buscando el fortalecimiento de las interrelaciones y proponer soluciones encaminadas al potenciamiento de las acciones que desarrolla la organización.

Asimismo, se fundamenta en la propuesta de Loufatt (2018) quien advirtió que es imperativo no desprenderse de la planificación en la medida que es conducente a la realización de diferentes actividades en la búsqueda del logro de metas que se espera alcanzar y cómo alcanzarlas; se condice con las ideas de Gonzales et al. (2020) cuando afirman que se involucra como soporte de las organizaciones, porque vela, sobre todo por el uso adecuado de los recursos en los procesos planificados; garantizando la eficiencia y efectividad, estableciendo claramente los puestos de trabajo y el ejercicio de las funciones, apropiadamente orientados por los directivos, quienes efectúan el seguimiento sistemático buscando reducir improvisaciones que limiten la administración efectiva de la entidad, estableciendo e implementando funciones administrativas básicas que se encaminen al logro de los objetivos previstos por la organización; acorde con lo establecido por Arroyo (2023) al comprenderlo como un abanico de procesos que se encaminan para dar coherencia a las acciones de la entidad en el tiempo, evidenciado en principio un resultado próximo; esto es, qué debe alcanzar la institución para que sea situada en la posición específica prevista en la visión; así lo advierte el Minedu (2016) al señalar que se necesita encaminar y orientar a los trabajadores, mostrando el derrotero y las herramientas que emplearán en la búsqueda de obtención de colaboración y lealtad de los subordinados y ofrece orientación para que se alcancen los propósitos organizacionales propiciando la intervención activa de los actores educacionales, otorgándole direccionalidad a la entidad a través de la sistematización de las tareas y la creación de los insumos para la entrega apropiada del servicio.

En esta temática ha conceptualizado Chiavenato (2009) mediante su teoría de la administración general, asumió que la gestión es considerada muy valiosa para la convivencia y el funcionamiento ideal de las organizaciones, en el sentido de que sin ella habría muchas carencias en términos de sustento por un lado y sustento por el otro, para el crecimiento, por la cual se dictan normas para actividades especiales y generales; se corresponde con Vélez et al. (2021) quienes expresaron que el gestor es quien precisa las estrategias, establece las condiciones, efectúa estimaciones sobre los recursos que se encuentran a disponibilidad, planea su involucramiento, soluciona dificultades, fomenta escenarios de competitividad e innovadores y es más asume el compromiso de la manera que desarrollan las labores y por los logros alcanzados, se condice con los aportes de Balcázar (2020) al considerar, que no obstante, la gestión observa la presencia inconvenientes asociados con factores corporativos, que para solucionarlos se requiere estructurar una gama de actores buscando alcanzar las metas del conjunto, a partir de un mejor diseño que permita la optimización del proceso, considerando que las metas de la organización incluyen actividades difíciles para cada empresa.

Sobre el tema se precisó que quienes se responsabilizan de la administración de una IE pública de Primaria de Chiclayo se encuentran en la necesidad, no solamente de gestionar las disposiciones técnicas que comprenden la práctica del conocimiento especializado y la conducta para aplicar dinámicas asociadas con las actividades y procesos adecuados; correspondiéndose con Balcázar (2020) quien expresó que se requiere gerenciar habilidades subjetivas relacionadas con el mejor trato a los trabajadores realizando coordinaciones y comunicaciones oportunas, tratando de solucionar inconvenientes de modo fluido reconociendo la tarea rescatable de quienes realizan funciones en la entidad.

Respecto del segundo objetivo específico establecer el nivel de compromiso organizacional, los resultados revelaron que es necesario que, la entidad propicie espacios a través de los cuales el personal logre identificarse con su centro de labores, experimentando sentimientos de aprecio, en la medida que observan la cobertura de las expectativas, valorando el grado de relación emocional, sintiéndose orgulloso de pertenecer a la institución y por tanto se debe promover la

continuidad y permanencia, reconociendo el tiempo y esfuerzo invertido, propiciando espacios en los que no se observe tensión y ansiedad y que logren adaptarse en forma apropiada al trabajo que desarrolla; promoviendo el cumplimiento de las normas, buscando la identificación con los lineamientos institucionales, advirtiendo una percepción favorable, moral y axiológica con la entidad, actuando de manera responsable, ejerciendo liderazgo fuerte y facultado promoviendo relaciones interpersonales favorable, cumpliendo de modo apropiado las tareas encomendadas en aras del fortalecimiento organizacional; se afianzan en Cenepo & Gonzales (2023) expresaron que las entidades, en efecto, no están generando asociaciones de labores, tampoco vínculos de afectividad y en un ambiente de trabajo asequible, inequívoco y favorable a fin de se produzca el correspondiente compromiso organizacional, según Álvarez et al. (2019) realizando el reconocimiento a los servidores como el activo más relevante que se tiene, que contar con trabajadores mejor incentivados y satisfechos.

En la misma línea, se sostiene en Gonzales (2021) cuando concluyó que ante los inconvenientes la institución tiene que propiciar el compromiso en las tareas que desarrollan los trabajadores asumiendo la responsabilidad pertinente, planteando dinámicas adecuadas a fin de que se reduzca la precariedades existentes y que la entidad no escatime esfuerzos para la realización del reconocimiento de la labor desarrollada en el mejoramiento de las condiciones laborales y en la toma de decisiones; se confirma con los hallazgos de (Tsareva y Boldyhanova, 2020; Tsareva et al., 2019) al afirmar que en muchas ocasiones se ha apreciado comportamientos nada producentes acometidos por los trabajadores que perjudican a los demás integrantes de la organización; confirmado por Quispe & Paucar (2020) en el sentido que la carencia de elementos de motivación genera una precaria complacencia de labores y un débil compromiso para continuar en la institución.

Se fundamenta este análisis en las concepciones de Mamani et al. (2023) en el sentido que postularon al compromiso organizacional como una vinculación emocional y espiritual que se establece entre el trabajador y la entidad expresado en razón de que el servidor experimenta la necesidad de identificarse con las pretensiones y categorías axiológicas de la institución y sus aspiraciones de

continuar en ella; se concuerda con las conclusiones de Vidal (2021) quien señaló que los trabajadores gestionan interrelaciones con la organización manifestadas en el comportamiento leal que asumen y en las motivaciones que experimentan para alcanzar los propósitos institucionales; por tanto según, Gruezo & Real (2021) las corporaciones requieren de prototipos que produzcan eficiencia en la producción en la medida que implica una parte esencial para mejorar la competitividad, el potencial humano que se manifiesta con efectividad cuando se percibe con compromiso con la entidad que se genera porque se aprecia identificado con los principios de la institución y trata de proseguir laborando en ella.

Sobre el tema, las conceptualizaciones de Ramírez & Mapén (2019) han servido como fundamento del presente análisis, en el sentido de que advierten la presencia del compromiso afectivo, al que lo relacionan con el lado psicológico del trabajador sobre la base de proseguir en la entidad debido a que ésta cubre sus expectativas y satisface sus insuficiencias; sin embargo, no se debe soslayar al compromiso de continuidad, que en la perspectiva de Santiago y Rojas (2021) se asocia con el nivel en que el ser humano asume que tiene que proseguir como integrante de la entidad vinculándolo con el costo que demandaría prescindir de su escenario de labores; para ello se debe generar escenarios a fin de que el servidor asuma un imperativo moral de formar parte y convertirse en integrante de la entidad por los beneficios alcanzados que demandan su continuidad en la institución; entretanto, refieren Castro & Delgado (2020) que es pertinente que el empleado se involucre y persevere en relación a un apropiado estándar de compromiso con la entidad.

Asimismo se afianza en la teorización de Allen & Meyer (1997) citado por Gonzales (2021) a su vez, ha servido de soporte para este estudio, al precisar que el compromiso organizacional se centra en las responsabilidades relacionadas con el apego, la continuidad y la normativa, en tanto que la primera de ellas se asocia con los estados efectivos emocionales, la identificación con la institución; la siguiente pone énfasis en los costos que demandaría para el servidor retirarse de la entidad y la última se asocia con el sentido de exigencia para continuar en la organización.

Respecto del tercer objetivo específico establecer la relación entre las dimensiones de gestión estratégica y compromiso organizacional, los resultados revelaron que se presenta un nivel de correlación positivo entre las dimensiones de la gestión estratégica y el compromiso organizacional; se afianza en Ruiz & Sánchez (2021) quienes expresaron que la gestión estratégica involucra diferentes procedimientos y actividades que encaminan la funcionalidad de una entidad sobre la base del empleo apropiado de las herramientas públicas acorde con el establecimiento de propósitos.

Se sostiene en Bautista & Uriarte (2019) quienes sostuvieron, que las entidades se encuentran en la obligación de generar espacios de trabajo favorables a partir del reconocimiento de la tarea que realizan, con lo que han de contribuir al logro de los objetivos previstos; ante ello, el éxito en las labores no impregna una conducta en sí mismo, sino que se relaciona con la actitud que postulan los empleados en el compromiso asumido. Se consolida en Alba et al. (2020) quien precisó que la gestión constituye un conjunto de actividades que se establecen de manera coordinada para planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos institucionales; implica implementar mecanismos competitivos para el desarrollo de las políticas y generar una estructura organizativa que resulte factible y conducente a una concesión de recursos que contribuya al alcance exitoso de metas institucionales.

En este contexto, se afianza en Fischman (2006) citado por Gonzales (2021) quien administró la teoría de las relaciones personales e interpersonales, la que se sostiene en nueve hábitos, ante lo cual, los cinco primeros se muestran vinculados con el liderazgo personal: visión, creatividad, autoestima, equilibrio y aprendizaje; los demás se asocian con el liderazgo interpersonal: comunicación efectiva, entrega poder, trabajo en equipo y servicio.

Igualmente, se sostiene este análisis en Fischman (2006) cuando afirmó que la transformación y el progreso sucede desde la zona endógena hacia la exógena transitando en espiral, construyendo la autoestima, las aspiraciones, el equilibrio, la creatividad y el aprendizaje; posteriormente se gestiona la comunicación, se otorga poder, trabajo en equipo y se ofrece servicio a los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

1. De conformidad con los resultados alcanzados respecto a la gestión estratégica en una institución pública primaria de Chiclayo se identificó que se encuentra en un nivel medio, ante lo cual la entidad necesita continuar desarrollando de manera apropiada los procedimientos de carácter institucional, administrativo y pedagógico a fin de que repercutan en beneficio de la comunidad educativa.
2. Los hallazgos relacionados con el compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo se establecieron en un nivel medio, ante ello la entidad se encuentra en el imperativo de generar espacios, por los cuales, el personal se sienta identificado con la institución y asuma la responsabilidad de continuar laborando de manera profesional.
3. Se estableció que existe correlación directa positiva entre las dimensiones de la planificación y compromiso afectivo con $Rho \text{ Spearman}=0,824$; organización y compromiso de continuidad con $Rho= 0,832$, en dirección y compromiso de normativo con $Rho=0,820$ y en control y comportamiento organizacional con $Rho=0,838$.
4. Los resultados revelan una correlación directa positiva entre las variables de estudio confirmándose con $Rho \text{ Spearman}=0,719$, lo cual implicó que, a mayor nivel de gestión estratégica se presenta mayor nivel de compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Al señor director de una institución educativa pública primaria de Chiclayo que oriente su actuación asumiendo la gestión estratégica como factor clave para el logro de los objetivos previstos desarrollando las funciones administrativas básicas asociadas con la planificación, organización, dirección y control.
- 2.** A los subdirectores de una institución educativa pública primaria de Chiclayo que contribuyan a la implementación de las tareas en un espacio socioemocional en aras de que los docentes se sientan identificados y orgullosos de formar parte de la entidad, de manera que tenga el deseo y el imperativo moral de proseguir en ella.
- 3.** Al personal docente de una institución educativa pública primaria de Chiclayo, se sugiere desarrollar esfuerzos a fin de realizar un trabajo que sea reconocido, valorado e incentivado, percibiendo sentimientos de afecto, para la permanencia e identificación con los principios organizacionales y los objetivos logrados.
- 4.** Al personal administrativo de una institución educativa pública primaria de Chiclayo permanecer identificado con las labores que realizan, para que coadyuven al fortalecimiento y engrandecimiento organizacional de la institución educativa.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*. 15(1), 116-137. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Alba, C. O., Pérez, R. M., & Colón, N. (2020). Gestión estratégica de la actividad científico-investigativa y de posgrado en la Facultad de Ingeniería Eléctrica. *Transformación*. 16(1), 39-57. <http://scielo.sld.cu/pdf/trf/v16n1/2077-2955-trf-16-01-39.pdf>
- Aldana, E. E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13-22. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Álvarez, L., López, L., & Silva, N. (2019). Job satisfaction in a human care organization in the Guayaquil Bay. 35(35), 87-96. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322/0?source=/index.php/Podium/article/view/322/0>
- Araya, S., Figueroa, P., Grandón, E., Ramírez, P., & Alfaro, J. (2018). Explorando la relación Sistemas de Información y Rendimiento Organizativo, a través de la Satisfacción y Compromiso Laboral en Universidades. Iberian Conference

on Information Systems and Technologies, *CISTI*, 1-4.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100105

Arias, J., Villasís, M. Á., & Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Arias, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración* (1ra ed.). Perú.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf

Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Ed. Enfoques Consulting EIRL. Lima-Perú.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

Arroyo, J. A. (2023). El diseño de estrategias y tácticas en la planificación estratégica de la educación. *Revista Educación*. 47(1), 1-14.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v47n1/2215-2644-edu-47-01-00706.pdf>

Azcona, G., & Navarro, J. (2021). Aplicación de criterios de búsqueda y selección de textos para la elaboración de trabajos académicos en estudiantes universitarios: un estudio de caso. *Propósitos y Representaciones*, 9(3). 3-11.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n3/2310-4635-pyr-9-03-e825.pdf>

Balcázar, A. M. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca. *Lúmina*, (21), 140-162.

<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/3444/6034>

Bao, C. L., Marcelo, M. L., Gutiérrez, M. B., Bardales, R. V. Corcino, F. E., & Huamanyauri, W. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta Científica*. 6(2), 104-114.

<http://diu.unheval.edu.pe/revistas/index.php/gacien/article/view/787/677>

Bautista, J., & Uriarte, H. (2019). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de un programa nacional de alimentación escolar-Jaén-Cajamarca*. [Tesis de maestría Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú]. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2424>

Baysal, C., Yangil, F. M., & Sevim, S. (2020). Analysis of the relationship between organizational commitment and counter productive work behaviour on academicians. *Revista Serbia de Gestión*. 15(1), 143-157.

<https://aseestant.ceon.rs/index.php/sjm/article/view/18502/15423>

Borrás, J. (2021). *La planificación estratégica del servicio de archivo y gestión documental: qué es y cómo se implementa*. Ediciones Trea.

<https://elibro-net.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/es/ereader/sibdi/184193>

Carrera, F., Govea, F., Hurtado, G., & Freire, C. (2019). Estudio Correlacional de Factores como Desempleo e Índices de Delincuencia en Ecuador. *Información Tecnológica*, 30(3), 287-294.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n3/0718-0764-infotec-30-03-00287.pdf>

- Castro, J. J., Gómez, L. K., & Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 1-54
<http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf>
- Cenepo, A. F., & Gonzales, A. (2023). Motivación y desempeño en los colaboradores empresariales. *Revista de investigación de estudiantes de psicología*. 1(1), 30-39.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/jang/article/view/2213/1970>
- Cernas, D. A., Mercado, P. M., & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*. 63(2).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial McGraw Hill. México. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*. (60), 1-15.
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Cruz, L. V., & Delgado, F. M. (2021). Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión. *Estudios de la Gestión: revista internacional*

de administración, 10, 211-230.
<https://doi.org/10.32719/25506641.2021.10.10>

Espinoza, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf>

Fernández, A., & Vela, L. (2021). *Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: Una breve revisión* [Artículo]. Universidad de Alicante (España).
<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/119978>

Fernández, A., Villanueva, J., & Reyes, C. (2021). La democracia peruana: Estado fallido, república inconclusa, y sin ciudadanía. *Horizonte Empresarial*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1656>

Fernández-Altamirano, A. E. F., Heredia-Llatas, F. D., Diaz, Y. I. M., Núñez, O. M., Camacho, L. M., Camacho, L. A. M., Cajamarca, J. C. R., Mejía, J. A. C., Sernaqué, M. A. C., & Chacón, L. F. E. (2023). Political Stability and public governance in Peru. *Przestrzen Społeczna*, 23(1), 265-291. Scopus

Fuentes, C. L., López, D. D., & Moya, F. O. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22), 316–327.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>

Gonzales, C. (2021). *Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas*. [Tesis doctoral. Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67838/Gonzales_VC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, M. (2022). *Desempeño laboral y satisfacción de los usuarios en una Institución Educativa de José Leonardo Ortiz, Chiclayo*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94455/Gonzales_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, S. S., Viteri, D.A., Izquierdo, A.M., & Verdezoto, G.O. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. *Revista Universidad y Sociedad*.12(4), 32-37. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Gruezo, J. B., & Real, G. L. (2021). El compromiso del trabajador y su incidencia en la calidad del servicio. *Digital Publisher*. 6(26), 569-581. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/810/858

Guillin, X. M., Mosquera, A. P., & Pérez, I. C. (2022). Gestión administrativa de la Unidad Nacional de Almacenamiento. Cantón Quevedo, provincia Los Ríos. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333-338. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-333.pdf>

Hernández, A. L., & Alarcón, M del R. (2022). Modelo de gestión del clima organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral. *Revista*

- de *Investigación Enlace Universitario*. 21(1), 26-39.
<https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/view/196/272>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativas y mixtas*. México: Editorial Mc Graw Hill Education
<http://virtual.cuautitlan.unam.mx/>
- Huamán, E. (2020). *La gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cajamarca*. [Tesis de maestría. Cajamarca-Perú].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, L. M., & Mendoza, M. E. (2022). El valor del sistema de control interno en unidades educativas particulares. *Revista Polo del Conocimiento*. 7(2), 2281-2297. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354875>
- Ke, J., & Deng, X. (2018). Family-Friendly Human Resource Practice, Organizational Commitment, and Job Performance among Employees: The Mediating Role of Workplace Spirituality. School of Government, Beijing Normal University, Beijing, China. 6(1).
<https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=83270>
- Louffat, E. (2018). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo (4ª ed.)*. Cengage Learning, Mx Cengage.
https://www.academia.edu/36807677/Administracion_Proceso_administrativo_Enrique_Louffat

- Lucero, M. (2019). Programa de gestión administrativa para mejorar el clima institucional de la I.E. N° 11501, distrito de Pomalca. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6818/BC-2653%20LUCERO%20MANAYAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lupano, M. L., & Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 35(1), 171-188.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/180/18058784010/html/index.html>
- Mamani, C., Palacios, T. Y., Priori, M. B., & Tellez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172.
<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*. 11(5), 359-365.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marín, H.E., & Plasencia, M.D. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horiz. Med.* 17(4). Lima
http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-558X2017000400008&lng=en&nrm=iso
- Martínez, M. G. (2022). Gestión por procesos en la seguridad alimentaria del Estado de Tabasco. *Estudios sociales. Revista de alimentación contemporánea y*

desarrollo regional. 31(57), 1-28.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/esracdr/v31n57/2395-9169-esracdr-31-57-e211079.pdf>

Mendivel, R. K., Lavado, C. S., & Sánchez, A. (2020). Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad Peruana Los Andes, subsidiary Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242/1239>

Mendoza, V. M., Moreira, J. S., & Mera, C. L. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista publicando*. 9(34), 31-40. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301/2532>

Ministerio de Educación (2016). Planificación escolar. Lima-Perú. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5921>

Montani, F., Battistelli, A., & Odoardi, C. (2018). Proactive goal generation and innovative work behavior: The moderating role of affective commitment, production ownership and leader support for innovation. *The Journal of Creative Behavior*, 51, 107-127. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jocb.89>

Montero, J. M, Benavides, F. G., & López, M. (2020). Association between informal employment and health status and the role of the working conditions in Spain. *Int J Health Serv.* 50(2), 199-208. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0020731419898330>

- Odoardi, C., Batisttelli, A., Montani, F., & Peiró, J. M. (2019). Affective Commitment, Participative Leadership, and Employee Innovation: A Multilevel Investigation. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 35(2), 103-113. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n2/1576-5962-rpto-35-2-0103.pdf>
- Oседа, D., Mendivel, R. K., & Durán, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), 207-235. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7713396>
- Pacheco, R.J., Robles, C.A., & Ospino, A.J. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia. *Inf. tecnol.* 29(5). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500259
- Parra, J. O., Muñoz, J. C., Sánchez, G. C., & Zamora, G. Z. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(1). <https://www.redalyc.org/journal/280/28065533035/html/>
- Pedraza, N. A. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 10(20), 1-29. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci_arttext

- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*. 23(3), 45-53.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637>
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 1-14.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>
- Ramírez, T.E. (2019). *Gestión administrativa y control interno en la UGEL San Ignacio*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52175>
- Ramírez, V., & Mapén, F de J. (2019). Evaluation of the Organizational Commitment of Public Officials in Mexico. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia* 4(8). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062664>
- Ruiz, T. B. & Sánchez, K. (2021). Strategic management and goal compliance in the context of the sanitary emergency in the province of dorado. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*. 5(5), 8822-8855.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/957>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, C. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Ed. Bussiness Support Aneth S.R.L. Lima-Perú.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Santiago, C., & Rojas, S. R. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*. 11(3), 437-450.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v11n3/2389-9417-ridi-11-03-437.pdf>
- Saravia, J., & Grandez, L. P. (2022). Job satisfaction and organizational commitment of the staff of the national youth center program, 2019. *Journal*. 9(1), 10-22.
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/228/396>
- Sobaih, A. E. E., Hasanein, A. M., Aliedan, M. M., & Abdallah, H. S. (2022). The impact of transactional and transformational leadership on employee 42 intention to stay in deluxe hotels: Mediating role of organisational commitment. *Tourism and Hospitality Research*, 22(3), 257-270.
<https://doi.org/10.1177/1467358420972156>
- Tirado, K.G. (2020). *Gestión administrativa y calidad del servicio al cliente en el colegio químico farmacéutico de La Libertad*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de Trujillo. Perú].
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1015/tiradovega_karen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tsareva, N. A., & Boldyhanova (2020). Employee engagement level increase as its retention factor in company. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-8.
<http://dev.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e515.pdf>

- Tsareva, N. A., Yakimova, Z. V., & Vlasenko, A. A. (2019). Job crafting role, staff involvement and work stress. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(3), 1-8. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992020000400026&script=sci_arttext
- Universidad César Vallejo (2023). Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos. Trujillo-Perú. <https://es.scribd.com/document/636416258/RVI-N-061-2023-VI-UCV>
Aprueba-Guia-de-elaboracion-de-productos-de-investigacion-Formativa
- Vélez, D., Aragón, R., & Rodríguez, M. (2021). Study for the quality and prospective of the Organizational Strategic planning in Higher Education. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 32, 151-169. <https://sophia.ups.edu.ec/index.php/sophia/article/view/32.2022.04>
- Vidal, J. C. (2022). Organizational commitment of age groups and its influence on job performance. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2487/3677>
- Villegas, J. S. (2022). *Programa de gestión estratégica orientado a resultados en los órganos encargados de contrataciones de gobiernos distritales de Lambayeque*. [Tesis doctoral. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110217/Villegas_MJS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Zamora, M. (2018). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. *Almenara: revista*

extremeña de ciencias sociales, (10), 87-109.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6415690>

Zavaleta, M. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional – Perú. *Comuni@cción*,12(1), 53-64.

<https://www.redalyc.org/journal/4498/449870428005/html/>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Gestión estratégica	Conjunto de procesos que se encaminan para dar coherencia a las acciones de la entidad en el tiempo, evidenciado en principio un resultado próximo; esto es, qué debe alcanzar la institución para que sea situada en la posición específica prevista en la visión (Arroyo, 2023);	La variable fue operacionalizada en razón de las dimensiones: planificación, organización, dirección, control, las cuales fueron valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Planificación	Planes y programas definidos Importancia de la planeación Misión Visión Preparación del presupuesto	Ordinal Nunca (1)	Cuestionario
			Organización	Establecimiento de áreas de trabajo División del trabajo Departamentalización Jerarquía Coordinación	Casi nunca (2) A veces (3)	
			Dirección	Reconocimiento de logros y compromiso Comunicación Motivación Liderazgo Toma de decisiones	Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Control	Normas y políticas de control Tipos de control Monitoreo Proceso de control Desempeño		

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento	
Compromiso organizacional	Es apreciado como el grado de participación expresiva, regulada y permanente que define al trabajador dentro de la institución (Saravia & Grandez, 2021).	La variable será operacionalizada en razón de las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, comportamiento organizacional; las cuales serán valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente.	Compromiso afectivo	Identificación con la entidad	Ordinal	Cuestionario	
				Apego emocional			
				Satisfacción de expectativas			
				Grado de relación emocional			
				Sentimiento de pertenencia			
			Compromiso de continuidad	Deseo de continuar en la entidad	Nunca (1)		
				Anhelos de permanencia en la entidad			
				Tiempo y esfuerzo invertido			Casi nunca (2)
				Estado de tensión y ansiedad			
				Adaptación eficiente			
			Compromiso normativo	Cumplimiento de normas	A veces (3)		
				Identificación con los lineamientos institucionales			
				Percepción favorable			
				Obligación moral con la entidad			
				Obligación axiológica			
Comportamiento organizacional	Nivel de compromiso con la entidad	Siempre (5)					
	Liderazgo motivacional						
	Relaciones interpersonales						
	Implementación de tareas						
	Fortalecimiento institucional						

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de gestión estratégica

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de una institución educativa pública primaria de Chiclayo

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem

Ítems	Escala de valoración				
	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión 1. Planificación					
1. Los planes y programas de las diferentes áreas de la institución se muestran claramente definidos.					
2. El personal reconoce la importancia de la planificación.					
3. Los trabajadores identifican la razón de ser de la institución.					
4. La institución da a conocer con antelación la visión institucional.					
5. La entidad planifica adecuadamente el presupuesto institucional.					
Dimensión 2. Organización					
6. Se establece las áreas de trabajo.					
7. La división del trabajo se encuentra claramente precisada.					
8. Los trabajadores se acogen a la departamentalización.					
9. En la institución se respeta las jerarquías.					
10. Se desarrolla coordinaciones entre directivos y trabajadores.					
Dimensión 3. Dirección					
11. La dirección reconoce los logros obtenidos y el compromiso asumido.					
12. La institución promueve la comunicación fluida y horizontal.					
13. Se promueve el desarrollo de actitudes motivacionales en los trabajadores.					
14. Se observa el ejercicio del liderazgo en la institución.					
15. La dirección toma decisiones asertivas y oportunas.					
Dimensión 4. Control					
16. La institución diseña, socializa e implementa normas y políticas de control					
17. Se implementa un control no coercitivo.					
18. Se monitorea la práctica laboral.					
19. La institución desarrolla el control sistemático de las actividades.					
20. La institución hace seguimiento del desempeño de los trabajadores.					

Cuestionario de compromiso organizacional

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de una institución educativa pública primaria de Chiclayo

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem

Ítems	Escala de valoración				
	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Dimensión 1: Compromiso afectivo					
1. Se identifica con la entidad.					
2. Experimenta sentimientos de aprecio por la institución.					
3. La institución cubre las expectativas de los trabajadores.					
4. El centro escolar valora el grado de relación emocional que asume ante ella.					
5. Se siente orgulloso de pertenecer a la institución.					
Dimensión 2: Compromiso de continuidad					
6. Tiene deseo de continuar en la institución.					
7. Anhela permanecer en la entidad.					
8. Se preocupa por el tiempo y esfuerzo invertido en la institución.					
9. La permanencia en la entidad genera tensión y ansiedad.					
10. La entidad permite adaptarse en forma apropiada al trabajo que desarrolla.					
Dimensión 3: Compromiso normativo					
11. La entidad promueve el cumplimiento de las normas.					
12. Se identifica con los lineamientos institucionales.					
13. Asume una percepción favorable de la entidad.					
14. Advierte que tiene una obligación moral con la entidad.					
15. Concibe que tiene obligación axiológica con la institución.					
Dimensión 4: Comportamiento organizacional					
16. Asume nivel de compromiso responsable.					
17. La autoridad postula un liderazgo motivador.					
18. Se aprecia relaciones interpersonales favorables.					
19. Se desarrolla de manera apropiada las tareas dadas.					
20. La autoridad busca el fortalecimiento de la institución.					

Anexo 3

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Gestión estratégica y compromiso organizacional en una Institución Educativa pública primaria de Chiclayo”

Investigador (a) (es): Rubén Ezequías Ramírez Nolasco.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión estratégica y compromiso organizacional en una Institución Educativa pública primaria de Chiclayo”, cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Generación de nuevo conocimiento para contribuir a la solución de la problemática existente en materia de planificación estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión estratégica y compromiso organizacional en una Institución Educativa pública primaria de Chiclayo”.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos

y se realizará en el ambiente de sala de docentes de la institución.

Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Ramírez Nolasco Rubén Ezequías email: rramirezn@ucvvirtual.edu.pe. y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Vilchez Guivar De Rojas Leyla Ivon, email: ldero20@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.: ORLANDO ALARCON DIAZ

Presente

Asunto: Evaluación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión estratégica y compromiso organizacional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Rubén Ezequías Ramírez Nolasco

DNI 70065042

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de gestión estratégica"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	ORLANDO ALARCON DIAZ
Grado académico	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Investigación
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional	Más de 11 años



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba	Cuestionario de gestión estratégica
Autor	Rubén Ezequías Ramírez Nolasco
Procedencia	
Administración	
Tiempo de aplicación	4 semanas
Ámbito de aplicación	Una IE pública primaria de Chiclayo
Significación	La escala está conformada por dimensiones, indicadores e ítems, a partir de los cuales se busca medir el nivel de gestión estratégica

4. Soporte teórico

Escala/área	Sub escala/dimensiones	Definición
Gestión estratégica	Planificación	Proyección de la vinculación anhelada que se precisa entre la realidad interna y externa, estableciendo objetivos y los pasos a seguir para alcanzarlos mediante herramientas que permitan reconocer dónde se encuentra, a dónde pretende ir y el camino para arribar hasta allí (Alba et al., 2020)
	Organización	Puestos de trabajo y departamentos que encamina el comportamiento de los servidores y colectivos hacia el logro de los objetivos institucionales (Arroyo, 2023)
	Dirección	Implica encaminar el desarrollo de los servidores para lograr las metas previstas (Loufatt, 2018)
	Control	Tiene como objetivo que lo planificado, sistematizado y gestionado logre todo lo previsto, asegurando la eficiencia y la eficacia (Loufatt, 2018).



5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión estratégica elaborado por Rubén Ezequías Ramírez Nolasco, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo(bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Categoría	Calificación	Indicador
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido..	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy importante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Calificación
1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión estratégica

Primera dimensión: Planificación

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de planificación



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<i>Planes y programas definidos</i>	1	4	4	4	
<i>Importancia de la planeación</i>	2	4	4	4	
<i>Misión</i>	3	4	4	4	
<i>Visión</i>	4	4	4	4	
<i>Preparación del presupuesto</i>	5	4	4	4	

Segunda dimensión: Organización

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<i>Establecimiento de áreas de trabajo</i>	6	4	4	4	
<i>División del trabajo</i>	7	4	4	4	
<i>Departamentalización</i>	8	4	4	4	
<i>Jerarquía</i>	9	4	4	4	
<i>Coordinación</i>	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<i>Reconocimiento de logros y compromiso</i>	11	4	4	4	
<i>Comunicación</i>	12	4	4	4	
<i>Motivación</i>	13	4	4	4	
<i>Liderazgo</i>	14	4	4	4	
<i>Toma de decisiones</i>	15	4	4	4	

Cuarta dimensión: Control

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<i>Normas y políticas de control</i>	16	4	4	4	
<i>Tipos de control</i>	17	4	4	4	
<i>Monitoreo</i>	18	4	4	4	
<i>Proceso de control</i>	19	4	4	4	
<i>Desempeño</i>	20	4	4	4	



Dr. ORLANDO ALARCON DIAZ

DNI 16427321



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de compromiso organizacional"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	ORLANDO ALARCON DIAZ
Grado académico	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Investigación
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional	Más de 11 años



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba	Cuestionario de compromiso organizacional
Autora	Rubén Ezequías Ramírez Nolasco
Procedencia	
Administración	
Tiempo de aplicación	4 semanas
Ámbito de aplicación	Una IE pública primaria de Chiclayo
Significación	La escala está conformada por dimensiones, indicadores e ítems, a partir de los cuales se busca medir el nivel de compromiso organizacional

4. Soporte teórico

Escala/área	Sub escala/dimensiones	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Vinculado con el lado psicológico del trabajador sobre la base de proseguir en la entidad debido a que ésta cubre sus expectativas y satisface sus insuficiencias (Ramírez & Mapén, 2019)
	Compromiso de continuidad	Nivel en que el ser humano asume que tiene que proseguir como integrante de la entidad vinculándolo con el costo que demandaría prescindir de su escenario de labores (Santiago & Rojas, 2021),
	Compromiso normativo	Obligación axiológica y primigenia que los seres humanos administran en función de sus dogmas y afectividades que procuran ante la organización de modo solidario y (Gonzales, 2021).
	Comportamiento organizacional	Involucra la perseverancia en relación a un apropiado estándar de compromiso con la entidad; la implementación de las políticas, la equidad para su implementación, inclusive la existencia de líderes motivadores, relaciones humanas e institucionales favorables (Castro & Delgado, 2020)



5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de compromiso organizacional elaborado por Rubén Ezequías Ramírez Nolasco, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo(bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo(alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Categoría	Calificación	Indicador
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido..	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy importante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Calificación
1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional

Primera dimensión: Compromiso afectivo

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Identificación con la entidad	1	4	4	4	
Apego emocional	2	4	4	4	
Satisfacción de expectativas	3	4	4	4	
Grado de relación emocional	4	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia	5	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso de continuidad

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Deseo de continuar en la entidad	6	4	4	4	
Anhelos de permanencia en la entidad	7	4	4	4	
Tiempo y esfuerzo invertido	8	4	4	4	
Estado de tensión y ansiedad	9	4	4	4	
Adaptación eficiente	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Compromiso normativo

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cumplimiento de normas	11	4	4	4	
Identificación con los lineamientos institucionales	12	4	4	4	
Percepción favorable	13	4	4	4	
Obligación moral con la entidad	14	4	4	4	
Obligación axiológica	15	4	4	4	



Cuarta dimensión: Comportamiento organizacional

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de comportamiento organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Nivel de compromiso con la entidad	16	4	4	4	
Liderazgo motivacional	17	4	4	4	
Relaciones interpersonales	18	4	4	4	
Implementación de tareas	19	4	4	4	
Fortalecimiento institucional	20	4	4	4	

Dr. ORLANDO ALARCON DIAZ

DNI 16427321

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario de gestión estratégica:

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem.

N° 1	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Los planes y programas de las diferentes áreas de la institución se muestran claramente definidos.				X				X				X	
02	La institución reconoce dónde se encuentra.				X				X				X	
03	La institución planifica y da a conocer con antelación la visión y misión institucional.				X				X				X	
04	La entidad planifica adecuadamente el presupuesto institucional.				X				X				X	
05	Se formula y emplea los cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo de la institución.				X				X				X	
N° 2	DIMENSIÓN: ORGANIZACION/ ítems													
06	Se precisa las áreas de trabajo y las funciones.				X				X				X	
07	Se actualizan los manuales de funciones en la institución.				X				X				X	
08	El espacio físico en la institución en que labora se encuentra establecido.				X				X				X	
09	La institución pone de manifiesto un cronograma actualizado.				X				X				X	
10	En la institución se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios.				X				X				X	
N° 3	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN / ítems													
11	La dirección recompensa la labor destacada.				X				X				X	
12	La dirección promueve el trabajo en equipo para optimizar la calidad del servicio.				X				X				X	
13	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo.				X				X				X	
14	Se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales.				X				X				X	
15	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.				X				X				X	
N° 4	DIMENSIÓN: CONTROL/ ítems													
16	Se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora.				X				X				X	
17	Se evidencian normas y políticas de control en la institución.				X				X				X	
18	La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.				X				X				X	
19	Se evalúa adecuadamente el desempeño de los trabajadores de la institución.				X				X				X	
20	Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la institución.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ALARCON DIAZ ORLANDO DNI: 16427321

Especialidad del validador (a): DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

17 de mayo de 2023



Firma del experto informante
ORLANDO ALARCON DIAZ
DNI 16427321

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario de compromiso organizacional:

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem.

N° 1	DIMEÑSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
01	Se identifica con la entidad.				X				X					X	
02	Experimenta sentimientos de aprecio por la institución.				X				X					X	
03	La institución cubre las expectativas de los trabajadores.				X				X					X	
04	El centro escolar valora el grado de relación emocional que asume ante ella.				X				X					X	
05	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución.				X				X					X	
N° 2	DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD / ítems														
06	Tiene deseo de continuar en la institución.				X				X					X	
07	Anhela permanecer en la entidad.				X				X					X	
08	Se preocupa por el tiempo y esfuerzo invertido en la institución.				X				X					X	
09	La permanencia en la entidad genera tensión y ansiedad.				X				X					X	
10	La entidad permite adaptarse en forma apropiada al trabajo que desarrolla.				X				X					X	
N° 3	DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO / ítems														
11	La entidad promueve el cumplimiento de las normas.				X				X					X	
12	Se identifica con los lineamientos institucionales.				X				X					X	
13	Asume una percepción favorable de la entidad.				X				X					X	
14	Advierte que tiene una obligación moral con la entidad.				X				X					X	
15	Concibe que tiene obligación axiológica con la institución.				X				X					X	
N° 4	DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL / ítems														
16	Asume nivel de compromiso responsable.				X				X					X	
17	La autoridad postula un liderazgo motivador.				X				X					X	
18	Se aprecia relaciones interpersonales favorables.				X				X					X	
19	Se desarrolla de manera apropiada las tareas dadas.				X				X					X	
20	La autoridad busca el fortalecimiento de la institución.				X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ALARCON DIAZ ORLANDO DNI: 16427321

Especialidad del validador (a): DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

17 de mayo de 2023



Firma del experto informante

ORLANDO ALARCON DIAZ

DNI 16427321

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.: JORGE ALBERTO ALVA MORI

Presente

Asunto: Evaluación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión estratégica y compromiso organizacional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Rubén Ezequías Ramírez Nolasco

DNI 70065042

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de gestión estratégica"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	JORGE ALBERTO ALVA MORI
Grado académico	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Docencia
Institución donde labora	Una IE de Amazonas
Tiempo de experiencia profesional	Más de 15 años



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba	Cuestionario de gestión estratégica
Autor	Rubén Ezequías Ramírez Nolasco
Procedencia	
Administración	
Tiempo de aplicación	4 semanas
Ámbito de aplicación	Una IE pública primaria de Chiclayo
Significación	La escala está conformada por dimensiones, indicadores e ítems, a partir de los cuales se busca medir el nivel de gestión estratégica

4. Soporte teórico

Escala/área	Sub escala/dimensiones	Definición
Gestión estratégica	Planificación	Proyección de la vinculación anhelada que se precisa entre la realidad interna y externa, estableciendo objetivos y los pasos a seguir para alcanzarlos mediante herramientas que permitan reconocer dónde se encuentra, a dónde pretende ir y el camino para arribar hasta allí (Alba et al., 2020)
	Organización	Puestos de trabajo y departamentos que encamina el comportamiento de los servidores y colectivos hacia el logro de los objetivos institucionales (Arroyo, 2023)
	Dirección	Implica encaminar el desarrollo de los servidores para lograr las metas previstas (Loufatt, 2018)
	Control	Tiene como objetivo que lo planificado, sistematizado y gestionado logre todo lo previsto, asegurando la eficiencia y la eficacia (Loufatt, 2018).



5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión estratégica elaborado por Rubén Ezequías Ramírez Nolasco, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	10. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	10. Desacuerdo (bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	12. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Categoría	Calificación	Indicador
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	12. Alto nivel	El ítem es muy importante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Calificación
9. No cumple con el criterio
10. Bajo nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión estratégica

Primera dimensión: Planificación

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de planificación



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<i>Planes y programas definidos</i>	1	4	4	4	
<i>Importancia de la planeación</i>	2	4	4	4	
<i>Misión</i>	3	4	4	4	
<i>Visión</i>	4	4	4	4	
<i>Preparación del presupuesto</i>	5	4	4	4	

Segunda dimensión: Organización

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<i>Establecimiento de áreas de trabajo</i>	6	4	4	4	
<i>División del trabajo</i>	7	4	4	4	
<i>Departamentalización</i>	8	4	4	4	
<i>Jerarquía</i>	9	4	4	4	
<i>Coordinación</i>	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<i>Reconocimiento de logros y compromiso</i>	11	4	4	4	
<i>Comunicación</i>	12	4	4	4	
<i>Motivación</i>	13	4	4	4	
<i>Liderazgo</i>	14	4	4	4	
<i>Toma de decisiones</i>	15	4	4	4	

Cuarta dimensión: Control

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<i>Normas y políticas de control</i>	16	4	4	4	
<i>Tipos de control</i>	17	4	4	4	
<i>Monitoreo</i>	18	4	4	4	
<i>Proceso de control</i>	19	4	4	4	
<i>Desempeño</i>	20	4	4	4	

Dr. JORGE ALBERTO ALVA MORI

DNI 33432722



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de compromiso organizacional"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	JORGE ALBERTO ALVA MORI
Grado académico	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Docencia
Institución donde labora	Una IE de Amazonas
Tiempo de experiencia profesional	Más de 15 años



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba	Cuestionario de compromiso organizacional
Autora	Rubén Ezequías Ramírez Nolasco
Procedencia	
Administración	
Tiempo de aplicación	4 semanas
Ámbito de aplicación	Una IE pública primaria de Chiclayo
Significación	La escala está conformada por dimensiones, indicadores e ítems, a partir de los cuales se busca medir el nivel de compromiso organizacional

4. Soporte teórico

Escala/área	Sub escala/dimensiones	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Vinculado con el lado psicológico del trabajador sobre la base de proseguir en la entidad debido a que ésta cubre sus expectativas y satisface sus insuficiencias (Ramírez & Mapén, 2019)
	Compromiso de continuidad	Nivel en que el ser humano asume que tiene que proseguir como integrante de la entidad vinculándolo con el costo que demandaría prescindir de su escenario de labores (Santiago & Rojas, 2021),
	Compromiso normativo	Obligación axiológica y primigenia que los seres humanos administran en función de sus dogmas y afectividades que procuran ante la organización de modo solidario y (Gonzales, 2021).
	Comportamiento organizacional	Involucra la perseverancia en relación a un apropiado estándar de compromiso con la entidad; la implementación de las políticas, la equidad para su implementación, inclusive la existencia de líderes motivadores, relaciones humanas e institucionales favorables (Castro & Delgado, 2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de compromiso organizacional elaborado por Rubén Ezequías Ramírez Nolasco, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	10. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	10. Desacuerdo(bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	12. Totalmente de acuerdo(alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Categoría	Calificación	Indicador
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	12. Alto nivel	El ítem es muy importante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Calificación
9. No cumple con el criterio
10. Bajo nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional

Primera dimensión: Compromiso afectivo

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Identificación con la entidad	1	4	4	4	
Apego emocional	2	4	4	4	
Satisfacción de expectativas	3	4	4	4	
Grado de relación emocional	4	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia	5	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso de continuidad

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Deseo de continuar en la entidad	6	4	4	4	
Anhelos de permanencia en la entidad	7	4	4	4	
Tiempo e esfuerzo invertido	8	4	4	4	
Estado de tensión y ansiedad	9	4	4	4	
Adaptación eficiente	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Compromiso normativo

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cumplimiento de normas	11	4	4	4	
Identificación con los lineamientos institucionales	12	4	4	4	
Percepción favorable	13	4	4	4	
Obligación moral con la entidad	14	4	4	4	
Obligación axiológica	15	4	4	4	

Cuarta dimensión: Comportamiento organizacional

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de comportamiento organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Nivel de compromiso con la entidad	16	4	4	4	
Liderazgo motivacional	17	4	4	4	
Relaciones interpersonales	18	4	4	4	
Implementación de tareas	19	4	4	4	
Fortalecimiento institucional	20	4	4	4	



Dr. JORGE ALBERTO ALVA MORI

DNI 33432722

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Cuestionario de gestión estratégica:

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem.

N° 1	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Los planes y programas de las diferentes áreas de la institución se muestran claramente definidos.				X				X				X	
02	La institución reconoce dónde se encuentra.				X				X				X	
03	La institución planifica y da a conocer con antelación la visión y misión institucional.				X				X				X	
04	La entidad planifica adecuadamente el presupuesto institucional.				X				X				X	
05	Se formula y emplea los cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo de la institución.				X				X				X	
N° 2	DIMENSIÓN: ORGANIZACION/ ítems													
06	Se precisa las áreas de trabajo y las funciones.				X				X				X	
07	Se actualizan los manuales de funciones en la institución.				X				X				X	
08	El espacio físico en la institución en que labora se encuentra establecido.				X				X				X	
09	La institución pone de manifiesto un cronograma actualizado.				X				X				X	
10	En la institución se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios.				X				X				X	
N° 3	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN / ítems													
11	La dirección recompensa la labor destacada.				X				X				X	
12	La dirección promueve el trabajo en equipo para optimizar la calidad del servicio.				X				X				X	
13	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo.				X				X				X	
14	Se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales.				X				X				X	
15	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.				X				X				X	
N° 4	DIMENSIÓN: CONTROL/ ítems													
16	Se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora.				X				X				X	
17	Se evidencian normas y políticas de control en la institución.				X				X				X	
18	La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.				X				X				X	
19	Se evalúa adecuadamente el desempeño de los trabajadores de la institución.				X				X				X	
20	Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la institución.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ALVA MORI, JORGE ALBERTO DNI: 33432722

Especialidad del validador (a): DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

18 de mayo de 2023



Firma del experto informante
JORGE ALBERTO ALVA MORI
DNI 33432722

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario de compromiso organizacional:

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem.

Nº 1	DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se identifica con la entidad.				X				X				X	
02	Experimenta sentimientos de aprecio por la institución.				X				X				X	
03	La institución cubre las expectativas de los trabajadores.				X				X				X	
04	El centro escolar valora el grado de relación emocional que asume ante ella.				X				X				X	
05	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución.				X				X				X	
Nº 2	DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD / ítems													
06	Tiene deseo de continuar en la institución.				X				X				X	
07	Anhela permanecer en la entidad.				X				X				X	
08	Se preocupa por el tiempo y esfuerzo invertido en la institución.				X				X				X	
09	La permanencia en la entidad genera tensión y ansiedad.				X				X				X	
10	La entidad permite adaptarse en forma apropiada al trabajo que desarrolla.				X				X				X	
Nº 3	DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO / ítems													
11	La entidad promueve el cumplimiento de las normas.				X				X				X	
12	Se identifica con los lineamientos institucionales.				X				X				X	
13	Asume una percepción favorable de la entidad.				X				X				X	
14	Advierte que tiene una obligación moral con la entidad.				X				X				X	
15	Concibe que tiene obligación axiológica con la institución.				X				X				X	
Nº 4	DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL / ítems													
16	Asume nivel de compromiso responsable.				X				X				X	
17	La autoridad postula un liderazgo motivador.				X				X				X	
18	Se aprecia relaciones interpersonales favorables.				X				X				X	
19	Se desarrolla de manera apropiada las tareas dadas.				X				X				X	
20	La autoridad busca el fortalecimiento de la institución.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ALVA MORI, JORGE ALBERTO DNI: 33432722

Especialidad del validador (a): DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

18 de mayo de 2023



Firma del experto informante
JORGE ALBERTO ALVA MORI
DNI 33432722

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra.: CINTHIA GONZALES VASQUEZ

Presente

Asunto: Evaluación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

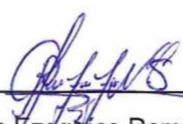
El título del proyecto de investigación es: "Gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión estratégica y compromiso organizacional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Rubén Ezequías Ramírez Nolasco

DNI 70065042

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de gestión estratégica"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	CINTHIA GONZALES VASQUEZ
Grado académico	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Docencia
Institución donde labora	Una IE de Amazonas
Tiempo de experiencia profesional	Más de 14 años



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba	Cuestionario de gestión estratégica
Autor	Rubén Ezequías Ramírez Nolasco
Procedencia	
Administración	
Tiempo de aplicación	4 semanas
Ámbito de aplicación	Una IE pública primaria de Chiclayo
Significación	La escala está conformada por dimensiones, indicadores e ítems, a partir de los cuales se busca medir el nivel de gestión estratégica

4. Soporte teórico

Escala/área	Sub escala/dimensiones	Definición
Gestión estratégica	Planificación	Proyección de la vinculación anhelada que se precisa entre la realidad interna y externa, estableciendo objetivos y los pasos a seguir para alcanzarlos mediante herramientas que permitan reconocer dónde se encuentra, a dónde pretende ir y el camino para arribar hasta allí (Alba et al., 2020)
	Organización	Puestos de trabajo y departamentos que encamina el comportamiento de los servidores y colectivos hacia el logro de los objetivos institucionales (Arroyo, 2023)
	Dirección	Implica encaminar el desarrollo de los servidores para lograr las metas previstas (Loufatt, 2018)
	Control	Tiene como objetivo que lo planificado, sistematizado y gestionado logre todo lo previsto, asegurando la eficiencia y la eficacia (Loufatt, 2018).



5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión estratégica elaborado por Rubén Ezequías Ramírez Nolasco, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	6. Desacuerdo (bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	8. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Categoría	Calificación	Indicador
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido..	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	8. Alto nivel	El ítem es muy importante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Calificación
5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión estratégica

Primera dimensión: Planificación

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de planificación



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<i>Planes y programas definidos</i>	1	4	4	4	
<i>Importancia de la planeación</i>	2	4	4	4	
<i>Misión</i>	3	4	4	4	
<i>Visión</i>	4	4	4	4	
<i>Preparación del presupuesto</i>	5	4	4	4	

Segunda dimensión: Organización

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<i>Establecimiento de áreas de trabajo</i>	6	4	4	4	
<i>División del trabajo</i>	7	4	4	4	
<i>Departamentalización</i>	8	4	4	4	
<i>Jerarquía</i>	9	4	4	4	
<i>Coordinación</i>	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Dirección

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<i>Reconocimiento de logros y compromiso</i>	11	4	4	4	
<i>Comunicación</i>	12	4	4	4	
<i>Motivación</i>	13	4	4	4	
<i>Liderazgo</i>	14	4	4	4	
<i>Toma de decisiones</i>	15	4	4	4	

Cuarta dimensión: Control

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<i>Normas y políticas de control</i>	16	4	4	4	
<i>Tipos de control</i>	17	4	4	4	
<i>Monitoreo</i>	18	4	4	4	
<i>Proceso de control</i>	19	4	4	4	
<i>Desempeño</i>	20	4	4	4	

Dra. CINTHIA GONZALES VASQUEZ

DNI 41742230



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de compromiso organizacional"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	CINTHIA GONZALES VASQUEZ
Grado académico	Maestría () Doctorado (x)
Área de formación académica	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Docencia
Institución donde labora	Una IE de Amazonas
Tiempo de experiencia profesional	Más de 14 años



2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba	Cuestionario de compromiso organizacional
Autora	Rubén Ezequías Ramírez Nolasco
Procedencia	
Administración	
Tiempo de aplicación	4 semanas
Ámbito de aplicación	Una IE pública primaria de Chiclayo
Significación	La escala está conformada por dimensiones, indicadores e ítems, a partir de los cuales se busca medir el nivel de compromiso organizacional

4. Soporte teórico

Escala/área	Sub escala/dimensiones	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Vinculado con el lado psicológico del trabajador sobre la base de proseguir en la entidad debido a que ésta cubre sus expectativas y satisface sus insuficiencias (Ramírez & Mapén, 2019)
	Compromiso de continuidad	Nivel en que el ser humano asume que tiene que proseguir como integrante de la entidad vinculándolo con el costo que demandaría prescindir de su escenario de labores (Santiago & Rojas, 2021),
	Compromiso normativo	Obligación axiológica y primigenia que los seres humanos administran en función de sus dogmas y afectividades que procuran ante la organización de modo solidario y (Gonzales, 2021).
	Comportamiento organizacional	Involucra la perseverancia en relación a un apropiado estándar de compromiso con la entidad; la implementación de las políticas, la equidad para su implementación, inclusive la existencia de líderes motivadores, relaciones humanas e institucionales favorables (Castro & Delgado, 2020)



5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de compromiso organizacional elaborado por Rubén Ezequías Ramírez Nolasco, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	6. Desacuerdo(bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	8. Totalmente de acuerdo(alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Categoría	Calificación	Indicador
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	8. Alto nivel	El ítem es muy importante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Calificación
5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional

Primera dimensión: Compromiso afectivo

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Identificación con la entidad	1	4	4	4	
Apego emocional	2	4	4	4	
Satisfacción de expectativas	3	4	4	4	
Grado de relación emocional	4	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia	5	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso de continuidad

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Deseo de continuar en la entidad	6	4	4	4	
Anhelos de permanencia en la entidad	7	4	4	4	
Tiempo e esfuerzo invertido	8	4	4	4	
Estado de tensión y ansiedad	9	4	4	4	
Adaptación eficiente	10	4	4	4	

Tercera dimensión: Compromiso normativo

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cumplimiento de normas	11	4	4	4	
Identificación con los lineamientos institucionales	12	4	4	4	
Percepción favorable	13	4	4	4	
Obligación moral con la entidad	14	4	4	4	
Obligación axiológica	15	4	4	4	

Cuarta dimensión: Comportamiento organizacional

Objetivo de la dimensión: Medir el nivel de comportamiento organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Nivel de compromiso con la entidad	16	4	4	4	
Liderazgo motivacional	17	4	4	4	
Relaciones interpersonales	18	4	4	4	
Implementación de tareas	19	4	4	4	
Fortalecimiento institucional	20	4	4	4	



Dra. CINTHIA GONZALES VASQUEZ

DNI 41742230

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario de gestión estratégica:

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem.

N° 1	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Los planes y programas de las diferentes áreas de la institución se muestran claramente definidos.				X				X				X	
02	La institución reconoce dónde se encuentra.				X				X				X	
03	La institución planifica y da a conocer con antelación la visión y misión institucional.				X				X				X	
04	La entidad planifica adecuadamente el presupuesto institucional.				X				X				X	
05	Se formula y emplea los cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo de la institución.								X				X	
N° 2	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN/ ítems													
06	Se precisa las áreas de trabajo y las funciones.				X				X				X	
07	Se actualizan los manuales de funciones en la institución.				X				X				X	
08	El espacio físico en la institución en que labora se encuentra establecido.				X				X				X	
09	La institución pone de manifiesto un cronograma actualizado.				X				X				X	
10	En la institución se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios.				X								X	
N° 3	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN / ítems													
11	La dirección recompensa la labor destacada.				X				X				X	
12	La dirección promueve el trabajo en equipo para optimizar la calidad del servicio.				X				X				X	
13	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo.				X				X				X	
14	Se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales.				X				X				X	
15	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.				X				X				X	
N° 4	DIMENSIÓN: CONTROL/ ítems													
16	Se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora.				X				X				X	
17	Se evidencian normas y políticas de control en la institución.				X				X				X	
18	La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.				X				X				X	
19	Se evalúa adecuadamente el desempeño de los trabajadores de la institución.				X				X				X	
20	Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la institución.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: GONZALES VASQUEZ CINTHIA DNI: 41742230

Especialidad del validador (a): DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

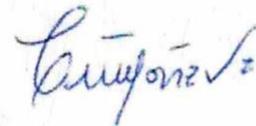
¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

18 de mayo de 2023



Firma del experto informante
CINTHIA GONZALES VASQUEZ
DNI 41742230

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario de compromiso organizacional:

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem.

N° 1	DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Se identifica con la entidad.				X				X				X	
02	Experimenta sentimientos de aprecio por la institución.				X				X				X	
03	La institución cubre las expectativas de los trabajadores.				X				X				X	
04	El centro escolar valora el grado de relación emocional que asume ante ella.				X				X				X	
05	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución.				X				X				X	
N° 2	DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD / ítems													
06	Tiene deseo de continuar en la institución.				X				X				X	
07	Anhela permanecer en la entidad.				X				X				X	
08	Se preocupa por el tiempo y esfuerzo invertido en la institución.				X				X				X	
09	La permanencia en la entidad genera tensión y ansiedad.				X				X				X	
10	La entidad permite adaptarse en forma apropiada al trabajo que desarrolla.				X				X				X	
N° 3	DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO / ítems													
11	La entidad promueve el cumplimiento de las normas.				X				X				X	
12	Se identifica con los lineamientos institucionales.				X				X				X	
13	Asume una percepción favorable de la entidad.				X				X				X	
14	Advierte que tiene una obligación moral con la entidad.				X				X				X	
15	Concibe que tiene obligación axiológica con la institución.				X				X				X	
N° 4	DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL / ítems													
16	Asume nivel de compromiso responsable.				X				X				X	
17	La autoridad postula un liderazgo motivador.				X				X				X	
18	Se aprecia relaciones interpersonales favorables.				X				X				X	
19	Se desarrolla de manera apropiada las tareas dadas.				X				X				X	
20	La autoridad busca el fortalecimiento de la institución.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: GONZALES VASQUEZ CINTHIA DNI: 41742230

Especialidad del validador (a): DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD.

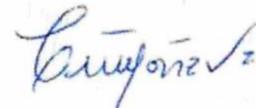
¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

18 de mayo de 2023



Firma del experto informante
CINTHIA GONZALES VASQUEZ
DNI 41742230

Anexo 5: Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/ty/lu=1088032488&ca=2140106174&lang=es&ro=103&=1

feedback studio Rubén Ezequias Ramírez Nolasco Gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE LA TESIS
Gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Ramírez Nolasco, Rubén Ezequias (orcid.org/0009-0007-2103-0726)

ASESORES:
Dra. Vilchez Guivar De Rojas Leyla Ivon (orcid.org/0000-0003-1081-7922)
Dr. Gómez Fierres Alberto (orcid.org/0000-0003-0908-5138)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ
2023

Página 1 de 41 Número de palabras: 12708 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Resumen de coincidencias
24 %
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	18 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
5	repositorio.uned.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.unlg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.uigr.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	webcut.org Fuente de Internet	<1 %
9	di.sliedshare.net Fuente de Internet	<1 %
10	freedrade.tamilu.edu Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
13	www.institutoibertad.cl Fuente de Internet	<1 %

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validez de los instrumentos

Experto	Grado académico	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Jorge Alva Mori	Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad	Nivel alto	Apto
Orlando Alarcón Díaz	Dr. En Ciencias de la Educación	Nivel alto	Apto
Cinthia Gonzales Vásquez	Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad	Nivel alto	Apto

22/9/23, 20:08

about:blank



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ALARCON DIAZ, ORLANDO DNI 16427321	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 15/03/04 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ALARCON DIAZ, ORLANDO DNI 16427321	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 21/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/06/2016 Fecha egreso: 25/02/2018	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU
ALARCON DIAZ, ORLANDO DNI 16427321	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/08/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ALARCON DIAZ, ORLANDO DNI 16427321	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ALARCON DIAZ, ORLANDO DNI 16427321	LICENCIADO EN EDUCACION, NIVEL PRIMARIO Fecha de diploma: 10/03/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ALARCON DIAZ, ORLANDO DNI 16427321	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA Fecha de diploma: 21/09/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ALARCON DIAZ, ORLANDO DNI 16427321	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA Fecha de diploma: 21/09/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

Validador Dr. Jorge Alberto Alva Mori



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALES VASQUEZ, CINTHIA DNI 41742230	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 11/10/21 Modalidad de estudio: PRESENCIAL. Fecha matrícula: 04/08/2018 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
GONZALES VASQUEZ, CINTHIA DNI 41742230	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/02/2008 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GONZALES VASQUEZ, CINTHIA DNI 41742230	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 01/06/2012 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GONZALES VASQUEZ, CINTHIA DNI 41742230	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 05/11/2012 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Validadora Dra. Cinthia Gonzales Vásquez



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ALVA MORI, JORGE ALBERTO DNI 33432722	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 11/10/21 Modalidad de estudio: PRESENCIAL. Fecha matrícula: 04/08/2018 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
ALVA MORI, JORGE ALBERTO DNI 33432722	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/04/2005 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ALVA MORI, JORGE ALBERTO DNI 33432722	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 24/06/2005 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
ALVA MORI, JORGE ALBERTO DNI 33432722	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 25/06/2012 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Validador Dr. Orlando Alarcón Díaz

Confiabilidad de los instrumentos

Variable: Gestión estratégica

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	61	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.847	20

Variable: Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	61	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.858	20

Anexo: Carta de presentación y carta de aceptación



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pimentel, 30 de mayo de 2023

Doctor Orlando Alarcón Díaz
Sub. Director nivel primario colegio nacional San José - Chiclayo
Chiclayo.

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Ramírez Nolasco Rubén Ezequías
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo
- 6) Asesor : Dra. Vilchez Guivar De Rojas Leyla Ivon

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,



Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la Unidad de Posgrado - Chiclayo



COLEGIO NACIONAL DE "SAN JOSE"

Creado por DSN^o 118 de 1826. Inaugurado el 24 de setiembre de 1859
NIVEL PRIMARIO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chiclayo, junio 21 del 2023

Señor
Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la Unidad de posgrado-filial Chiclayo
Universidad César Vallejo

Asunto: Autorización para realizar investigación
Ref. : Carta de fecha 30/5/2023

Me dirijo a Ud., para ofrecerle mi cordial saludo y a la vez en atención al documento de la referencia, expresarle que se autoriza a **Ramírez Nolasco Rubén Ezequías**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para que realice en el Nivel Primario del Colegio Nacional de San José su trabajo de investigación (tesis) denominado **Gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo**, por tanto se le ofrecerá todas las facilidades a que hubiere lugar.

Sin otro particular hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de especial consideración.

Atentamente.



Av. Elvira García y García N° 285. Chiclayo – Perú
SAN JOSE AYER, HOY y SIEMPRE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Consentimiento informado	Correo electrónico
1	ALARCÓN DÍAZ ORLANDO	si	oalarcond@gmail.com
2	ARRIAGA LARRAÍN NARDA LILIANA	si	narda_arriaga@hotmail.com
3	ATOCHE GORDILLO JESÚS MARINA	si	jesusmarina12@hotmail.com,
4	CAMPOS VÁSQUEZ MARTHA VIOLETA	si	mcamposvasquez@hotmail.com
5	CARHUATANTA HERNANDEZ REYNA	si	reynacarhuatanta@gmail.com
6	CARRIÓN BONILLA HUMBERTO MATEO	si	humaca6@hotmail.com
7	CARRIZALES ARRIAGA ELMER	si	
8	CASTRO OROZCO SIBY DEL CARMEN	si	sibydelcarmencastro@hotmail.com
9	CHÁVEZ ALVARADO ADA ELENA	si	adele921@hotmail.com
10	CHINCHAY HUAMÁN INES ALTAGRACIA	si	gratall_21@hotmail.com
11	CHOPITEA BALAREZO ERLY GICELA	si	eraquich@hotmail.com
12	COELLO RUBIO JOSE	si	
13	CORONEL PEREZ SONIA	si	soniajanet_@hotmail.com
14	CORNEJO CHINGUEL LUZBEIDA	si	luzbeida_cch@hotmail.com
15	CUBAS ZARATE MARIA ELOIDA	si	sheilacorralesc@hotmail.com
16	DIAZ MEDINA BERTHA ESPERANZA	si	esperanza04-09@hotmail.com
17	DIAZ RUBIO SANTOS	si	diazrubio12@gmail.com
18	DÍAZ SALAZAR CELIA	si	celia0803@outlook.com

19	ELERA CONTRERAS HERMES YOEL	si	eyoelc@hotmail.com
20	FARFAN LIMO FERNANDO ALBERTO	si	fernandofarfanlimo@hotmail.es
21	GÓMEZ ZEGARRA RONALD	si	ronald_13_71@hotmail.com
22	GONZALES MONTENEGRO JORGE	si	jorgito_taur05@hotmail.com
23	GONZALES SANTA CRUZ KARINA ELIZABETH	si	kariely26gsta@gmail.com
24	GUERRERO ELERA KARINA ROSALVA	si	romainvillalobos@gmail.com
25	GUEVARA GALVEZ OBIL	si	guevara37g@gmail.com
26	HORNA MOLINA TOMAS LEONEL	si	t73tomasini@hotmail.com
27	HUAMAN JULON EDWIN PATRICIO	si	ephj_sagitario@hotmail.com
28	HURTADO SIPIÓN DOMINGO SANTIAGO	si	
29	IDROGO RODRIGO MANUEL	si	
30	JESUS YENQUE CATALINA	si	
31	LARA QUESADA KAREN MABEL	si	kalita_1901_@hotmail.com
32	LARREA SIESQUÉN ANGÉLICA TARCILA	si	angelicals09@hotmail.com
33	LAVAN QUIROZ SUSANA PATRICIA	si	
34	LLEMPEN SALDIVAR MARICARMEN	si	
35	MONTENEGRO CALDERON HUGO CARLOS	si	
36	LIMO PANTOJA SUSANA	si	susyli210@hotmail.com
37	LIMO SILVA MAGDALENA	si	magdalis_13@hotmail.com
38	MONTENEGRO DÍAZ EDITA ROSA	si	escarabaja_04@hotmail.com
39	NÚÑEZ TELLO CLARIBEL	si	claribelnp@hotmail.com
40	PANTA SARANGO ISABEL	si	

41	PEREZ MONTAÑO JESSICA DEL PILAR	si	
42	PEREZ MOROCHO JOSE CARLOS	si	
43	QUISPE ACOSTA MIRYAM	si	miryam.qs@hotmail.com
44	QUISPE CORDERO ANAMELVA HERMILA	si	anita-26escorpio@hotmail.com
45	RIVAS ARÉVALO MILAGRITOS CECILIA	si	milagritos417 hotmail.com
46	SANCHEZ VELASCO FLOR	si	
47	SANTA CRUZ MUNDACA ANABEL	si	anita-26escorpio@hotmail.com
48	SANTIN MATUTE MARIA ISABEL	si	chavelita_santin@hotmail.com
49	SILVA LEON CIRO ELADIO	si	cirosilvaleon@gmail.com
50	SUYON SALDAÑA MONICA GISELA	si	
51	TORO HERRERA MARIA ELISA	si	mariaelisa204@hotmail
52	TORRES HUERTAS MARCELO	si	
53	URDIALES CASTILLO SUSAN	si	
54	VALDERRAMA PENAGOS PETRONILA	si	pevivape@hotmail.es
55	VALERA DOMINGUEZ YLDA	si	
56	VASQUEZ VILLEGAS JUAN ANTONIO	si	Juan_vvillegas1959@hotmail.com
57	VEGA VELASQUEZ MARY ELIZABETH	si	
58	VEGA VELASQUEZ MARY ELIZABETH	si	
59	VILLANUEVA FERNANDES TEREZA	si	Terezitavillanueva@gmail.com
60	ZAPATA SOSA CARMEN EVA	si	chinita_cae1@hotmail.com
61	ZEÑA CABRERA LUISA LILIANA	si	

Ficha de registro de datos

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autores	Ruiz Pérez, Tiffany Brissette & Sánchez Dávila, Keller.
Título	Gestión estratégica y cumplimiento de metas en el contexto de la emergencia sanitaria en la provincia del Dorado
Tipo de documento	Artículo científico
Fecha de publicación	2021
Fuente	https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/957
Objetivo	Determinar la relación entre la gestión estratégica que contribuyen al cumplimiento de metas en el contexto de la emergencia sanitaria en la Municipalidad Provincial de El Dorado
Resumen	La gestión estratégica constituye un proceso de valoración ordenada de la entidad por el que se establecen los objetivos en el mediano y largo plazo, se precisan metas y se implementan mecanismos para lograrlas con los recursos que se encuentran a disponibilidad.
Citas relevantes	<p>Alivernini, F., Manganelli, S. & Lucidi, F. (2016). Personal and classroom achievement goals: their structures and relationships. <i>Journal of Psychoeducational Assessment</i>, 36(4), 354-365. https://eric.ed.gov/?id=EJ1180957</p> <p>Ballesteros, E. (2020). Competitividad y sustentabilidad en la gestión estratégica de las empresas globales en tiempos de COVID-19. <i>Revista de perspectivas alternativas en las ciencias sociales</i>, 10(4), 899-916. https://www.uteq.edu.ec/investigacion/articulo/505</p>

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autores	González Rodríguez, Sergio. Sixto; Viteri Intriago, Danilo Augusto; Izquierdo Morán, Aida. Margarita., & Verdezoto Cordova, Guillermo Omar
Título	Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city.
Tipo de documento	Artículo científico
Fecha de publicación	2020
Fuente	http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf
Objetivo	Elaborar un modelo de gestión administrativa para el Hotel Barros de la Ciudad de Quevedo
Resumen	La gestión institucional implica un abanico de quehaceres que se desarrollan para orientar la vida institucional a través de un conjunto de tareas, recursos y despliegues, competencia para establecer coordinaciones y gestionar las actuaciones y las distintas actividades que se gestionan a fin de favorecer la prevención de discrepancias y lograr los propósitos previstos y lograr el funcionamiento de la institución
Citas relevantes	<p>Cruz, J., & Jiménez, V. (2013). Proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control. Grandes Pymes. https://www.grandespymes.com.ar/2013/08/10/proceso-administrativo-planeacion-organizaciondireccion-y-control/</p> <p>Mendoza Briones, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. Dominio de las Ciencias, 3(2), 947-964. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898</p>

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autores	Alba, Orvellis; Pérez, Rosa María; Colon, Nurman
Título	Gestión estratégica de la actividad científico-investigativa y de posgrado en la Facultad de Ingeniería Eléctrica. Transformación.
Tipo de documento	Artículo científico
Fecha de publicación	2020
Fuente	http://scielo.sld.cu/pdf/trf/v16n1/2077-2955-trf-16-01-39.pdf
Objetivo	Ofrecer un marco de referencia para la gestión estratégica de la actividad científico-investigativa y de posgrado en una facultad universitaria, devenido de la sistematización de buenas prácticas y la valoración de resultados alcanzados en la Facultad de Ingeniería Eléctrica de la Universidad de Oriente
Resumen	La gestión estratégica constituye un conjunto de actividades que se establecen de manera coordinada para planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos institucionales; implica implementar mecanismos competitivos para el desarrollo de las políticas y generar una estructura organizativa que resulte factible y conducente a una concesión de recursos que contribuya al alcance exitoso de metas institucionales
Citas relevantes	<p>Prieto, J. E. (2011). Gestión estratégica organizacional: guía práctica para el diagnóstico empresarial (3ra ed.). Bogotá: Editorial Eco Ediciones.: https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gestión-estratégicaorganizacional-5ta-Edición.pdf</p> <p>Romo, G., & Márquez, E. (2014). Gestión estratégica vs. Análisis estratégico. Una discusión conceptual a partir del estudio de caso de una institución de Educación Superior. Pensamiento & gestión (36), 267-290.: https://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a10.pdf</p>

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autores	Fuentes, Carmen; López, Danny; Moya, Fabio
Título	Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela
Tipo de documento	Artículo científico
Fecha de publicación	2020
Fuente	https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf
Objetivo	Analizar el compromiso organizacional como estrategia para implementar cambios en instituciones hospitalarias, desde una perspectiva estratégica integrativa, donde el talento humano de una organización desempeña un rol determinante en la construcción de su entorno laboral
Resumen	El compromiso organizacional comprende la fuerza participativa de los trabajadores y el grado de identificación que advierten con la entidad; es decir la vinculación que precisa la persona con la corporación que implica el resultado de las participaciones desarrolladas en el devenir.
Citas relevantes	<p>El Kadi, O., De Pelekais, C., Robles, M. Á., y Leal, M. (2015). Autonomía caudal como estrategia gerencial para el cambio organizacional en empresas familiares. <i>Desarrollo Gerencial</i>, 7(1), 68 – 84. https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/453</p> <p>García, M., y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá, Colombia. <i>Acta Colombiana de Psicología</i>, 19(1). https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/979</p>

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autores	Pedraza, Norma Angélica
Título	Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions
Tipo de documento	Artículo científico
Fecha de publicación	2020
Fuente	https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci_arttext
Objetivo	Analizar la relación de prácticas en la gestión del personal, como son las variables de satisfacción laboral, compromiso organizacional, competencia del capital humano, y sus efectos en el desempeño de instituciones de educación superior.
Resumen	Un servidor comprometido se convierte en un activo importante que garantiza el logro de los propósitos institucionales a partir del grado de identificación que asume con su entidad demostrando que se siente parte integrante y prefiere permanecer en ella, aportando con su trabajo para que se obtenga los resultados esperados, debido a que ha forjado sentimientos y lazos afectivos con la organización
Citas relevantes	<p>Alcántar, V. M., & Arcos, J. L. (2009). La vinculación como factor de imagen y posicionamiento de la Universidad Autónoma de Baja California, México, en su entorno social y productivo. <i>Revista Electrónica de Investigación Educativa</i>, 11(1), 2-20. http://redie.uabc.mx/vol11no1/contenidoalcantar2</p> <p>Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. <i>Management Decision</i>, 36(2), 63-76. http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.24.9765&rep=rep1&type=pdf</p>

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autores	Cernas, Daniel Arturo; Mercado, Patricia; León, Filadelfo
Título	Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos.
Tipo de documento	Artículo científico
Fecha de publicación	2018
Fuente	https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006
Objetivo	Analizar la equivalencia de medición de una escala de satisfacción laboral (Judge, Bono y Locke, 2000) y de un de compromiso organizacional (Allen y Meyer, 1990) entre la cultura mexicana y la estadounidense.
Resumen	El compromiso organizacional constituye el nivel de identificación de los trabajadores y su involucramiento con la entidad en particular produciéndose una relación que favorece la generación de vínculos entre ambos, que si es elevada es muy posible que los empleados no se ausenten de la entidad y lo asuman de modo afectivo, normativo y de continuidad promoviendo el desarrollo de actitudes positivas.
Citas relevantes	Cook, T., Campbell, D., y Perachio, L. (1990). Quasiexperimentation. En M.D. Dunnette y L.M. Hough (Eds.), <i>Handbook of Industrial and Organizational Psychology</i> . (pp. 491-576. https://psycnet.apa.org/record/1993-97198-009 Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., y Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. <i>Academy of Management Journal</i> , 29, 847-858. https://www.jstor.org/stable/255951



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCHEZ GUIVAR DE ROJAS LEYLA IVON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión estratégica y compromiso organizacional en una institución educativa pública primaria de Chiclayo", cuyo autor es RAMIREZ NOLASCO RUBEN EZEQUIAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

CHICLAYO, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCHEZ GUIVAR DE ROJAS LEYLA IVON DNI: 45051606 ORCID: 0000-0003-1081-7922	Firmado electrónicamente por: LDERO20 el 27-07- 2023 18:41:07

Código documento Trilce: TRI - 0622101