



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Gerencia interactiva y compromiso laboral de los docentes de  
una institución educativa de Palpa -Ica, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTORA:**

Zorrilla Bendezu, Martha Cecilia ([orcid.org/0009-0007-7120-4253](https://orcid.org/0009-0007-7120-4253))

**ASESORAS:**

Dra. Urquiza Zavaleta, Roxana Elisa ([orcid.org/0000-0002-6090-6360](https://orcid.org/0000-0002-6090-6360))

Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina ([orcid.org/0000-0001-7809-4711](https://orcid.org/0000-0001-7809-4711))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo de la reducción de brechas y carencia de la educación en todos los niveles

TRUJILLO - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mis Padres por su amor profundo hacia sus hijas e hijos expresado en sus consejos alentadores para cumplir con las metas propuestas tanto en lo personal como en lo profesional. Los recuerdos de esos gratos momentos son imborrables. Sé que me acompañan en todo momento.

## **Agradecimiento**

A Dios por su bondad, amor y cariños para cuidarme en todo momento de mi vida.

A mi querida mamá y papá cuyos preceptos me han guiado en el camino correcto en todo momento.

A mis docentes de la Universidad César Vallejo por sus orientaciones para culminar con satisfacción este reto profesional.

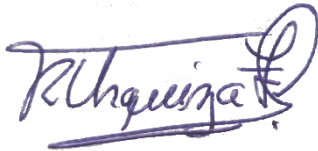
Al director de la I.E. Fermín Tangüis A.T. de Palpa y su plana de docentes por su apoyo incondicional para realizar mi investigación.

### Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Roxana Elisa Urquiza Zavaleta docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesora del Trabajo de Tesis titulado “Gerencia Interactiva y compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa – Ica 2023” del estudiante Zorrilla Bendezú Martha Cecilia constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 %, 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.

Apellidos y Nombres del Asesor: Urquiza Zavaleta Roxana Elisa	
DNI: 17859907	Firma 
ORCID: 0000-0002-6090-6360	



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ZORRILLA BENDEZU MARTHA CECILIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gerencia Interactiva y Compromiso Laboral de los Docentes de una Institución Educativa de Palpa -Ica, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ZORRILLA BENDEZU MARTHA CECILIA DNI: 22196869 ORCID: 0009-0007-7120-4253	Firmado electrónicamente por: MZORRILLA el 05-11- 2023 10:27:37

Código documento Trilce: INV - 1345309

## Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.1.1 Tipo de investigación	17
3.1.2 Diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV RESULTADOS	23
V DISCUSIÓN	34
VI CONCLUSIONES	39
VII RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	45

## Índice de tablas

Tabla 1	Niveles de la Gerencia interactiva	23
Tabla 2	Niveles de las dimensiones de la gerencia interactiva	23
Tabla 3	Niveles del compromiso laboral	24
Tabla 4	Niveles de las dimensiones del compromiso laboral	25
Tabla 5	Contraste de normalidad	25
Tabla 6	Relación entre gerencia interactiva y compromiso laboral	26
Tabla 7	Relación entre liderazgo y compromiso laboral	27
Tabla 8	Relación entre fijación de objetivos y compromiso laboral	28
Tabla 9	Relación entre toma de decisiones y compromiso laboral	29
Tabla 10	Relación entre manejo de conflictos y compromiso laboral	30
Tabla 11	Relación entre las habilidades de planificación/ organización y compromiso laboral	31

## Resumen

La investigación presenta como propósito determinar la relación entre la gerencia interactiva y el compromiso laboral de los docentes de una I.E. de Palpa, Ica- 2023. Se consideró un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional. Fueron 50 docentes quienes formaron parte de la población y muestra elegidos mediante el muestreo no probabilístico censal. Para el acopio de datos se utilizaron dos cuestionarios validados por Juicio de expertos y medidos por una confiabilidad valorada por el estadístico alfa de Cronbach de ,899 para gerencia interactiva y ,905 compromiso laboral. Los resultados obtenidos en el análisis descriptivo, específicamente en el nivel Alto fueron; gerencia interactiva 54%, y compromiso laboral 46%. En el análisis inferencial, el valor rho Spearman igual a 0,673, lo que determinó la relación significativa entre las variables.

**Palabras clave:** Gerencia, Gerencia interactiva, Compromiso laboral.



## **Abstract**

The purpose of this research is to determine the relationship between interactive management and the work commitment of teachers in a school in Palpa, Ica- 2023. A quantitative approach, non-experimental, correlational design was considered. There were 50 teachers who were part of the population and sample chosen by non-probabilistic census sampling. For data collection, two questionnaires were used, validated by expert judgment and measured by a reliability assessed by Cronbach's alpha statistic of .899 for interactive management and .905 for work commitment. The results obtained in the descriptive analysis, specifically at the High level were: interactive management 54%, and work commitment 46%. In the inferential analysis, the Spearman rho value was 0.673, which determined the significant relationship between the variables.

**Keywords:** Management, Interactive management, Work commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la labor profesional de los directivos y maestros debe dar un giro profundo para confrontar la complejidad e incertidumbre desde su marco laboral, sea esta la entidad educativa en su conjunto o en el salón de clases. A pesar de ello, es fundamental añadir que los espacios mencionados se configuran por un cúmulo de conocimientos, actividades procesuales, actitudes y principios en consonancia con valores que se afianzan acorde a la particularidad e individualidad de estos procedimientos. Por tanto, dicho afianzamiento sólo puede lograrse mediante la aplicación efectiva de la gestión transformacional, que es un componente crucial para el agente directivo y educador, ya que los conducirá a su adaptación hacia los nuevos modelos que la sociedad está imponiendo (Morgano, et al, 2019).

Sin embargo, los estudios muestran que existe una mala gestión en la institución de los gerentes educativos (directores) por una serie de razones. Por ejemplo, Tournier et al. (2019) expresa que se deba tener en cuenta que hay muchas naciones sin lineamientos de política formalizados que definan los requisitos para la cupación directiva de la escuela. (UNESCO, 2019). En estas situaciones, los educadores con experiencia suelen desempeñar funciones de liderazgo en las escuelas, aunque no estén debidamente capacitados o equipados para hacerlo (Comisión de Educación, 2019; UNESCO, 2019). Hay algunas naciones donde el nombramiento para el cargo de director de una escuela es visto como un favor político o que apenas emplean la transparencia en el proceso de selección (Tournier et al., 2019). Estos problemas pueden resultar en el nombramiento de líderes que carecen de experiencia y capacitación, lo que socava gravemente la eficiencia de las escuelas y perjudica potencialmente el aprendizaje de los estudiantes.

Ante este problema percibido en muchas naciones latinoamericanas, las escuelas demandan una gerencia educativa que no solo contemple lo académico calificado, sino que también tenga aptitud de servicio, principios y valores para afrontar la exigencia laboral, promueva el trabajo colaborativo y en equipo, incentivando una efectiva comunicación asertiva para todos, y se enfoque en estratagemas y acciones que encaminen a la formación y consolidación de los

grupos por parte del estudiantado, además de la constitución de un equipo y una entidad educativa óptima de calidad (Morgano, et al, 2019).

El perfil del director, las competencias y habilidades con las que ejerce el puesto inciden en la buena gestión y mejora del centro, tanto de forma directa como indirecta. El gerente escolar ha sido asumido como un papel muy importante en las agendas educativas internacionales de los últimos años, y ahora hay más estudios internacionales que se enfocan en perfiles gerenciales con características y habilidades de un líder en un esfuerzo por mejorar el rendimiento académico (Camarero, 2015).

La gerencia de una institución educativa debe prestar mucha atención a la conexión emocional que tiene el personal con el plantel, enfatizando que cuando el talento humano y sus motivaciones laborales están sujetas a un cumplimiento especial de sus obligaciones a cambio de garantizar su estabilidad. Es probable que la productividad de las instituciones educativas difiera de la del personal que exhiba vínculo emocional con la organización. (Crescendo, 2020).

A nivel nacional, es claro que la gestión interactiva de los recursos humanos de las entidades de educación básica tiene una gran responsabilidad en el desarrollo de tácticas que apoyen y faciliten la articulación y el trabajo colaborativo de los docentes para materializar la gestión en el periodo de corta y larga duración de las instituciones, fijados en documentos-objetivos institucionales descritos (Estrada y Mamani, 2020). Investigaciones diversas como de Saldaña y Cornejo (2017) y Huaynate (2019) El desarrollo de un alto nivel de identificación y compromiso entre los empleados de las instituciones educativas es una señal de que las metas institucionales se cumplen efectivamente.

En este sentido, el compromiso del docente con la organización en la que trabaja se ha perfilado como uno de los fenómenos más investigados en materia de la administración y gestión del personal. Sin embargo, existen pocas políticas de revalorización, motivación, incentivos y superación profesional hacia los docentes en las instituciones educativas, lo que conlleva al poco compromiso de estos con el trabajo que realizan (Estrada y Mamani, 2020).

A nivel local, en la entidad educativa Fermín Tangüis A.T. de la provincia de Palpa, existen casos en los que el comportamiento de los docentes está relacionado con su compromiso con la institución. Este fenómeno está ligado a

ausencias injustificadas recurrentes a clases, incumplimiento de horarios efectivos de clase, manejo inadecuado de conflictos entre estudiantes y docentes, incumplimiento de compromisos adquiridos con la institución, y poco seguimiento al plan de mejoramiento institucional, por nombrar algunos problemas. Del mismo modo, hay una serie de problemas con la mala gestión en términos de liderazgo, no estableciendo prioridades para crear proyectos o, en ocasiones, tomando decisiones unilaterales que ocasionan malestar en los docentes.

En vista de los argumentos presentados, se formula el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gerencia interactiva y el compromiso laboral de los docentes de una I.E. de Palpa- Ica - 2023?

Se justifica la investigación desde su valor teórico porque se sustenta en diversas fuentes teóricas actualizadas sobre la gerencia interactiva y el compromiso laboral con el fin de establecer correspondencias entre estos conceptos, esto permitirá obtener y aportar conocimientos a las ciencias de la educación.

Desde su justificación práctica, es conveniente para los directivos de las II.EE. supeditadas a la UGEL de Palpa, ya que los resultados y recomendaciones servirán de insumo para abordar el tema y proponer acciones institucionales en mejora del trabajo como director y docente.

En relación a su justificación metodológica, la investigación empleará el diseño de dos instrumentos para evaluar las variables en el entorno investigativo, las que serán validadas y sometidas a confiabilidad. Estas herramientas pueden ser empleadas por la comunidad científica interesada en profundizar la temática.

Asimismo, se formulan el objetivo general: Determinar la relación entre la gerencia interactiva y el compromiso laboral de los docentes de una I.E. de Palpa, Ica- 2023. Como objetivos específicos, se tiene: Determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso laboral de los docentes de una I.E. de Palpa, Ica- 2023. Establecer la relación entre la fijación de objetivos y el compromiso laboral de los docentes de una I.E. de Palpa, Ica- 2023. Especificar la relación entre la toma de decisiones y el compromiso laboral de los docentes de una I.E. de Palpa, Ica- 2023. Demostrar la relación entre el manejo de conflictos y el compromiso laboral de los docentes de una I.E. de Palpa, Ica- 2023. Determinar la relación entre organización/planeación y control y el compromiso laboral de los docentes de una I.E. de Palpa, Ica- 2023.

Finalmente, se plantea la siguiente hipótesis general: Ha. Existe relación entre la gerencia interactiva y el compromiso laboral de los docentes de una I.E. de Palpa, Ica- 2023. Ho. No existe relación entre la gerencia interactiva y el compromiso laboral de los docentes de una I.E. de Palpa, Ica- 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a los estudios encontrados a nivel nacional, Romero (2023) describió un estudio cuyo fin principal fue conocer la conexión entre gestión administrativa y compromiso organizacional del personal de una entidad de salud de Codo del Pozuzo, 2022. Se utilizó un método básico de investigación con enfoque cuantitativo, diseño transversal no experimental y magnitud descriptivo-correlacional. Con el fin de aplicar un instrumento para cada variable, se consideraron 54 trabajadores que conformaron el grupo poblacional. Se halla que la gestión administrativa y el compromiso están correlacionados con un valor  $p$  de 0,05 y un Rho de Spearman de 0,489. El compromiso organizacional se vincula directa y favorablemente con los componentes de la gestión administrativa tanto a nivel estructural como funcional. El hallazgo general fue que mientras que la gestión administrativa de la fuerza laboral se vuelve más eficiente, el compromiso organizacional mejora.

En la misma línea, Sarzo (2022) realizó una investigación utilizando un método de tipo básica y cuantitativa para conocer la correspondencia entre gestión de conflictos y clima organizacional en educadores de II.EE. de una UGEL de Lima. De alcance correlacional, diseño transversal no experimental, población de maestros de cinco II.EE. siendo la muestra, 66. El cuestionario sirvió como instrumento. Se encontró una media de 53% de nivel de manejo de conflictos, y el clima organizacional fue calificado como bueno o regular en 57% y 40% de los casos, respectivamente. El índice de correlación Spearman entre las variables reveló un  $Rho = 0,365$  y significación = 0,003, indicando una vinculación positiva, lo que permitió concluir que gestionar conflictos está relacionada con el clima organizacional en las II.EE.

La investigación de Alfaro (2022) se propuso conocer cómo reaccionaba el personal del S.G.A. de Trujillo ante el compromiso organizacional y la toma de decisiones. Este estudio utiliza un diseño de investigación transversal, correlacional, aplicado y no experimental. 53 colaboradores del área administrativa conformaron la muestra del estudio. De manera similar a como se elaboró el instrumento dedicado para acopiar información, el mismo arrojó como resultado que existe vinculación positiva

y significativa entre compromiso organizacional y toma de decisiones ( $\rho = .53$   $p = .000$ ). concluyendo que a medida que avanzan los procedimientos de toma de decisiones, los colaboradores se involucrarán más activamente.

Por su parte, Quispe (2022) realizó un estudio para conocer el impacto de la planeación estratégica en el compromiso organizacional de maestros de dos colegios públicos del Cusco. La investigación fue del método hipotético-deductivo, tipo aplicado, nivel explicativo, cuantitativo, diseño no experimental de grado correlacional causal, y tipos de corte transaccional. La muestra fue representativa de la población porque incluyó a la totalidad de los 66 educadores de las dos II.EE. estatales, que fueron objeto del censo. Se utilizó el método de encuesta mediante un instrumento de cuestionario para recopilar datos para cada variable. Se pudo concluir que la influencia de la planeación estratégica puede predecir variación significativa en el compromiso institucional de maestros de los dos sistemas educativos estatales a partir de los resultados de regresión, la cual reveló significancia, indicando que planificar estratégicamente explica niveles de compromiso hacia la organización.

Olaya (2022) en su estudio tuvo como objetivo principal determinar cómo se vinculan la gestión del capital humano y compromiso docente de un centro cultural en Lima 2021. Este estudio utilizó un método transversal, hipotética deductiva, nivel correlacional, cuantitativo y diseño básico no experimental. Se utilizó el método de encuesta, y cuestionario como herramienta que fue aprobado como apropiado por las opiniones de expertos. El hallazgo alude una vinculación de índole significativo y moderado positivo entre variables, según los resultados, que mostraron una correspondencia Rho Spearman de 0,693 y una sig. de 0,000.

Para conocer la conexión entre las filosofías de liderazgo y compromiso laboral entre el capital humano, Marrese (2022) realizó una investigación en una I.E. de Tarapoto. El método asignado fue de tipo fundamental, diseño no experimental y correlacional; como muestra se tomó en cuenta a toda la población la cual estuvo conformada por 26 empleados de la entidad. Se hizo uso de la encuesta como método y el cuestionario sirvió como herramienta de acopio de información. Los hallazgos muestran que no presenta correspondencia entre las filosofías de

liderazgo y compromiso laboral, pero, en el caso del liderazgo transformacional se halla vinculación significativa con el compromiso laboral ( $r = 0.605$ ,  $p. = 0.01$ ). Se determina que los empleados de la I.E. serán más comprometidos a medida que se incrementa el liderazgo transformacional.

El estudio de Gallardo (2021) buscó conocer la conexión entre toma de decisiones de gerentes y compromiso organizacional con la oficina administrativa de un proyecto en Trujillo - 2021. El estudio tuvo un carácter no experimental, transversal y alcance correlacional y de naturaleza cuantitativa fundamental. Se aplicó un instrumento, el cuestionario a toda la población de la oficina de administración del proyecto. Finalmente, se encontró vinculación de índole positivo bajo entre las variables de estudio, según Rho Spearman 0.340. Los colaboradores también contemplan que el nivel de toma de decisiones se ubica en nivel medio, lo mismo sucede en el compromiso, cuyo resultante indica 69% y 71%, respectivamente.

Carbajal (2021) en el estudio investigativo se tuvo por propósito establecer consultas sobre la correspondencia entre gestión y calidad de los servicios educativos en el CETPRO Rosa de América, de Ayacucho-2017. Fue elaborado utilizando una estrategia cuantitativa, tipo investigativo fundamental o sustantiva, diseño correlacional y método de índole deductivo. Los hallazgos muestran una vinculación significativa entre gestión educativa y las dimensiones institucional, administrativo, pedagógico y comunitario de los servicios educativos señalados.

López (2019) presentó su investigación con el objetivo de establecer la significación del vínculo entre la comunicación asertiva y la gestión interactiva de educadores de la I.E. N° 162 San José Obrero. Utilizando un enfoque cuantitativo, el estudio empleó el método hipotético deductiva. Descriptivo- correlacional y no experimental el diseño. Se prescindió de 71 profesores como muestra. Se utilizaron preguntas de la escala de Likert en dos instrumentos diferentes, un cuestionario para la gestión interactiva y la comunicación asertiva. Se determinó que existe una conexión entre gestión interactiva y comunicación asertiva según representa el cociente Rho de Spearman 0,742, indicando asociación positiva alta, y significativa.

Respecto a los trabajos de investigación que se relacionan con el estudio, tenemos a nivel internacional a Pashanasi, et al. (2021), el objetivo del artículo de



investigación es hacer el análisis de artículos científicos latinoamericanos expeditos en diversas bases de datos entre 2015 y 2021 en torno a temas relacionados con el desempeño laboral. Como parte del estudio se realizó una revisión bibliográfica sistemática de 27 artículos de naciones latinoamericanas. Los hallazgos sobresalientes incluyen el hecho de que los encargados de tomar decisiones adoptan una postura reactiva en lugar de proactiva y que el desempeño laboral se examina como un factor que desencadena la eficacia y la eficiencia de los empleados. Las investigaciones se llevan a cabo activamente en contextos institucionales y extrainstitucionales desafiantes. Por lo tanto, es ineficaz para: a) alentar a los empleados a desempeñarse mejor en el trabajo; b) desarrollar habilidades, capacidades y aptitudes personales y sociales; y c) elevar la satisfacción laboral, lo que favorece un mejor desempeño laboral.

Gavilanes (2020), se propuso como objetivo vincular la gestión participativa y la calidad educativa en una entidad educativa de nivel Básico de Guayaquil, 2020, utilizando un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. En la encuesta se utilizaron dos cuestionarios de 20 ítems como técnica e instrumento, los mismos validados por versados y puestos a prueba de fiabilidad. Según sus hallazgos, los altos niveles de comunicación organizacional y satisfacción laboral dominaron con un 64,8% del total. Como resultado se encontró que existe una fuerte y significativa asociación entre las variables según  $r$  de Pearson de 0,760\*\*.

El objetivo del artículo presentado por Sagredo y Castelló (2019) es determinar las conexiones que puedan existir entre la gestión, la inspiración y la dedicación de los docentes en los establecimientos de educación de adultos de la región del Biobo en Chile. El método asignado fue selectiva o correlacional, diseño no experimental. Dado que busca identificar la vinculación entre variables, se utilizó una hipótesis de asociación o covariación. Los hallazgos indican que la gestión, la motivación docente y el compromiso se correlacionan positiva y significativamente a los ojos de los educadores que se desempeñan en el nivel educativo investigado. Además, se descubrió una fuerte y positiva correlación entre la motivación y el compromiso docente.

Por su parte, Macías (2019) realizó su investigación en el año 2018 cuyo objetivo

fue examinar la asociación entre gestión directiva y desempeño docente en una entidad educativa Básica de Ecuador. Se planteó utilizando una metodología cuantitativa y un diseño descriptivo correlacional. El instrumento cuestionario de la gestión directiva y ficha de observación para el desempeño docente se utilizaron en conjunto con la técnica de la encuesta. Los 25 docentes fueron sometidos a ambas pruebas. Se confirmó como conclusión que existe una correlación moderadamente positiva entre los conceptos mencionados.

La asociación entre liderazgo de directivos y compromiso organizacional de los educadores fue examinada por Salvador y Sánchez (2018). El método fue de carácter básico cuantitativo, diseño transversal y nivel descriptivo correlacional. El muestreo asignado, probabilístico. Se usaron dos instrumentos para acopiar datos. De acuerdo con los resultados de asociación Rho Spearman de .676 y valor p de 0.000, afirma una correspondencia medianamente significativa entre el liderazgo gerencial y compromiso organizacional entre maestros que trabajan para una Red Educativa. Con un resultante de rho Spearman de 0.625 y valor de p de 0.000, expresa vinculación significativa entre las expectativas y metas del liderazgo gerencial para el establecimiento y compromiso organizacional de los educadores de la Red Educativa. Este hallazgo sugiere que la variable independiente es un factor relacionado con el grado de compromiso del maestro que se demostraría en la contribución al establecimiento de la misión y visión, así como el incremento de mejora de resultados y lograr la ansiada calidad educativa.

En el artículo publicado por Villagra et al. (2018) estudia el vínculo entre el desempeño del educador y el rendimiento de los discentes en las escuelas primarias chilenas, medido por puntos de referencia de calidad estandarizados. Se hizo uso del cuestionario de escala Likert para evaluar las variables mediadoras, incluidas las condiciones de trabajo, la motivación de los docentes y las habilidades docentes. Según el estudio, los factores mediadores y los resultados académicos están relacionados. La dificultad para ejercer el liderazgo pedagógico está implícita en la mayor significación de esta relación frente a la variable habilidades docentes.

Continuando, se expone el aporte teórico de la variable gerencia interactiva. Dentro del enfoque teórico de las Relaciones Humanas, Peter Brucker, Chester Irving

Barnard y Mary Parker Follet plantean la teoría de la gestión interactiva. Esta escuela de pensamiento administrativo cree que tanto la percepción que el gerente tiene de su organización como un sistema cooperativo como las interacciones que el gerente puede tener con sus subordinados pueden usarse para administrar una organización. La administración debe tener todas sus partes coordinadas moviéndose juntas en su operación, ajustando sus partes y relacionándolas para que funcionen como una unidad, según el artículo de Follet *Business as an Integrative Unity*. Al adoptar esta perspectiva, la capacidad del gerente para coordinar los diversos componentes de la organización se considera crucial el cumplimiento de los fines organizativos (Parker, 1924, como se citó en Sánchez, 2015).

Además, reconoce la necesidad de que los componentes de la organización trabajen juntos para conseguir los propósitos generales de la institución. Según la autora, un directivo debe tener en cuenta tanto lo que es mejor para la organización en general como lo que es mejor para el departamento también. El problema con esta forma de pensar es la necesidad de integrar elementos que reúnan las diversas visiones departamentales (Sánchez, 2015).

Según Sierra (2016), toda organización necesita de la dirección para liderar con eficacia y eficiencia en la consecución de sus propósitos. También reconoce que el director se involucra en el trabajo administrativo basado en preocupaciones gerenciales para lograr metas a través de la óptica y misión organizativa. Para Angulo y otros (2018) el directivo es consciente de su trabajo, entiende su corporación y, a través de la comunicación permanente con sus subordinados, se apropia de sus actuaciones, espacios particulares y líneas motivadoras e innovadores en pro de una entidad calificada y de calidad.

Según Baltodano y Badilla (2009), el directivo en su rol como gerente cuenta con una sucesión de modernas herramientas de gestión que concuerdan en orientar a la organización educativa hacia la calidad. Para lo cual, se deben cumplir ciertas tareas, entre ellas planificar, ordenar, dirigir y monitorear las actividades escolares para que el director cumpla con las metas establecidas. Dado que no existe una teoría que se pueda aplicar a la gerencia de directores que pueda garantizar el

éxito, la administración actual nos ha obligado a repensar cómo dirigimos las organizaciones y darnos cuenta de que las buenas ideas deben aplicarse y adaptarse a las circunstancias particulares.

Cabe señalar que un gerente educativo conmina una asignación completa a su trabajo para comprender la eficacia y eficiencia en su desarrollo. Se debe poner énfasis en una gestión didáctica eficiente, lleno de interrelación con los demás, de índole novedoso, original y competente para cambiar todo el escenario educativo. La gran mayoría de los directivos exhiben el inicio a los cambios de ambientes en busca de una gestión eficaz, sin manipulación, de paradigmas políticos, lo cual es complicada pero no irrealizable. Al igual que otros profesionales, los administradores académicos deben realizar una variedad de tareas que les permitan enfrentar los problemas de frente y resolverlos de manera asertiva (López, 2019).

El compromiso de la gerencia se basa en las expectativas de calidad, valor y servicio compartidos por todos los miembros de la institución. Cuando se apuesta por la calidad y la eficiencia, se convierte en un componente táctico comercial de la organización, llevando consigo pertinencia y competitividad. Debido a que existe una vinculación entre el educador y el director, es fundamental ser miembro directo de la organización y asumir el trabajo con objetividad y compromiso. Todo gestor educativo debe, por tanto, admitir el liderazgo de su centro desde el principio, asume la carga asertiva (López, 2019).

Cada organización necesita operar como una cooperativa, según Gabor y Mahoney (2010). Además, no se hacen distinciones por puesto o tiempo de servicio porque la comunidad está socializada. Debido a que son idóneos de suscitar modificaciones en la producción, los gerentes, según Drucker (1954), son la parte más crucial de cualquier organización. Esto se debe a que tienen las habilidades de liderazgo y los conocimientos administrativos necesarios. Según Montoya (2009), tiene en cuenta la relevancia del directivo para el desarrollo profesional del maestro, incluyendo el logro de un adecuado nivel de convivencia dentro de la comunidad educativa.

La gerencia interactiva se dimensiona en los siguientes componentes: Liderazgo,

establecimiento de objetivos, toma de decisiones, manejo de conflicto y finalmente organización, planificación y control (López, 2019).

La primera dimensión de la gerencia interactiva corresponde al liderazgo, el cual, Nagendra et al (2003) señala que este rasgo permite que una persona se comunique rápidamente con los demás teniendo en cuenta el contexto y el lenguaje apropiado. En consecuencia, deben actuar como agentes de cambio, allanando el sendero para el éxito de la entidad y asegurando que sus maestros se desarrollen profesionalmente a través de una intervención activa en la innovación. Todo líder, en este sentido, actúa como agente de cambio al inspirar a los docentes a tomar un papel activo en su propio desarrollo e innovación profesional.

Sierra (2016) sostiene que el liderazgo educativo es trascendente a lo profesional y se edifica a partir de la particularidad y creatividad de sus líderes, en el entendido de que cada líder crecerá plenamente como miembro de la organización. Junto con su personal docente, un directivo con una mentalidad creativa transforma con éxito la naturaleza de su colegio fusionando ideas arriesgadas. La influencia del liderazgo en las organizaciones está influenciada por las competencias que los líderes desarrollan en el camino, así como el nivel de dedicación que demuestran a su profesión.

En relación con la dimensión de establecimiento de objetivos, implica clasificar las prioridades que se consideran cruciales para la organización y sus empleados. Cabe señalar que toda entidad debe contener como meta la fijación de objetivos que le permitan organizarse y elaborar proyectos para propulsar la institución con su plana de trabajadores (Hernández y Martínez, 2018).

En el componente toma de decisiones, Fremont y Chiavenato (2003) hablaron sobre la importancia de fomentar un comportamiento responsable en el lugar de trabajo, que posibilite una interacción efectiva entre los empleados. Chiavenato (2009) afirma que, para alcanzar los objetivos institucionales propuestos, las decisiones deben tomarse teniendo en cuenta una variedad de alternativas que se tienen en cuenta en la planificación. En respuesta, Gálvez et al. (2012) lo ven como un procedimiento racional que implica analizar y evaluar posibles soluciones a la luz de un objetivo particular para tomar una decisión.

Según Vega (2017), hay una variedad de estrategias necesarias para la dimensión de manejo o gestión de conflictos. El educador debe ejercer la comunicación asertiva con todos los miembros para lograrlo. Los gerentes podrán entonces resolver conflictos de manera efectiva al presentar de inmediato soluciones alternativas. Además, debido a la naturaleza social de los seres humanos, todos tenemos una variedad de actitudes que, dependiendo de cómo interactuamos con nuestros compañeros, pueden conducir ocasionalmente a conflictos en diversos grados. Por eso, es imprescindible fomentar la escucha activa. Un buen oyente mantiene una posición neutral para la resolución conflictiva que se presenta en la escuela, teniendo presente que todo individuo contiene motivación, necesidades e intereses.

Moreno (2016) afirma que la conciliación es sopesada como un litigio para resolver conflictos. A la luz de la situación, es fundamental enfatizar la comunicación asertiva como una habilidad esencial para la resolución de conflictos y un clima institucional positivo. Debe hacerse de manera sincera, comprensiva y clara.

En concordancia a la dimensión de organización, planificación y control, se toman en consideración el enfoque de las Relaciones Humanas del que se deriva la teoría de la gerencia interactiva propuesta por Mary Parker Follet para entender la estructura y funcionalidad de los colegios. Señala escenarios que nos permiten reflexionar la realidad social, para ello es menester tener en cuenta la gestión, extendiendo las opciones para la indagación, examinando detenidamente la perspectiva de la institución. La planificación de la educación se define como tener la capacidad de considerar las implicaciones sociales, políticas, legales y económicas de la verdad educativa. La planificación para fomentar el trabajo en equipo se tiene en cuenta en la organización del sistema educativo para producir resultados adecuados (Tyler-Cross y Schirch, 1991).

Todo gestor educativo debe asumir el reto de asegurar que toda la actividad dentro de la organización sea dirigida hacia los objetivos que se deben alcanzar, al mismo tiempo que proporciona el estándar adecuado para el seguimiento oportuno que conlleve a una oportuna finalización de toda actividad. En este sentido, la planificación, la provisión, la gestión, el control y la evaluación son tomados en

consideración en la gestión educativa para asegurar que la estrategia educativa se lleve a cabo de manera competente. Si una actividad no está debidamente supervisada y no es adecuada para la organización, no puede llevarse a cabo correctamente (Cejas, 2009).

Como se indica en el informe de Minedu (2019), el directivo es el encargado de supervisar el monitoreo y seguimiento para propiciar el ambiente ideal para el aprendizaje. La eficacia de la enseñanza también se evalúa continuamente para identificar los factores pertinentes que el docente debe tener en cuenta en su trabajo diario. Entre ellos se encuentran el fomento del respeto, la conducta del alumnado, la gestión temporal en el aposento, el fomento del razonamiento y la creatividad, y la respuesta a las exigencias educativas. Todas estas son cosas por las que se observan las acciones de los maestros. La tarea de realizar esta labor, para la cual ya han recibido capacitación, recae en los gerentes (Minedu, 2012).

Por otro lado, se presentan las bases teóricas de la variable compromiso laboral. Al respecto, Meyer y Allen (1991) proponen el modelo de tres dimensiones del compromiso organizacional. Las tres categorías o dimensiones que utilizan para categorizar esta variable son afectivas, de continuidad y normativas. El compromiso afectivo es la conexión emocional con la organización; el compromiso de continuidad es la percepción de los costos de abandonar la organización; y el compromiso normativo es la obligación de continuar en la institución. Según este punto de vista, el compromiso de un individuo con una organización puede describirse como una relación basada en su necesidad, deseo y obligación de hacerlo. Según Meyer y Allen (1993) el compromiso es una variable actitudinal ligada a la identificación de una persona con la organización que no es constante ni mantiene siempre los mismos niveles, sino que puede subir o bajar.

Allen y Meyer (1997), aseguran que el compromiso laboral que existe en una organización es indicativo del compromiso de los empleados de la empresa, lo que se traduce en identidad y lealtad, las promesas que tienen y los beneficios que brinda la empresa. Por ello, los trabajadores asociados a las organizaciones prefieren quedarse con ellas.

Según Iden (2014), el compromiso laboral se puede definir como las respuestas o

actitudes efectivas que surgen de la evaluación de situaciones de trabajo que conectan a los individuos con una institución. Del mismo modo, Pan et al. (2018) lo define como la fidelidad de los integrantes hacia una institución, la percepción de la organización y el nivel de participación en actividades institucionales.

El compromiso laboral es la valoración de los colaboradores que expresan hacia su institución esto es debido a que los valores presentados por la organización son compartidos, reflejados en el actuar ante situaciones diversas en beneficio de esta, demostrando además seguir siendo integrante de la misma (Cornejo, 2021).

Cooper-Hakim (2015) afirma que la dedicación es el nivel mínimo de actitud que el empleado demuestra hacia el trabajo, y que, al hacerlo, es consciente de las metas de la institución a la que pertenece. Similar a esto, Aliaga (2018) piensa que un miembro y la organización tienen un fuerte sentido de comunión e identidad.

Aldana (2013) afirma que uno de los factores que utiliza la dirección de recursos de personal para valorar la identificación de los empleados con los principios y objetivos del órgano institucional, así como su adhesión y relación con su entorno de trabajo, es el compromiso laboral. Esto mantiene abierta la posibilidad de que un empleado permanezca en su institución. En otras palabras, es fundamental comprender a los empleados claves que han demostrado un fuerte compromiso con el negocio.

Allen y Meyer también son mencionados por Soberanes y De La Fuente (2009), apoyando su concordancia con las tres dimensiones mencionadas anteriormente. También es importante tener en cuenta que es correcto decir que el compromiso puede tomar muchas formas diferentes, lo que dificulta su conceptualización. Sin embargo, la medida en la que estas dimensiones intervienen en el desenvolvimiento puede crear confusión y discusión, advierte Fornes (2014).

Sin embargo, los fundamentos teóricos de las dimensiones del compromiso con el trabajo docente están expresados por Meyer y Allen (1991), y Olaya (2022), quienes afirman que el compromiso, como estado emocional y cognitivo, consta de tres partes bien diferenciadas que reflejan un deseo, una necesidad y una obligación de seguir trabajando para una determinada organización. En ese sentido



se denominan tres compromisos: afectivo, de continuidad y normativo.

El primer factor o dimensión es el afectivo o emocional del empleado con la institución. Al respecto, reconoce las conexiones a nivel emocional, así como las implicaciones para su organización y su comprensión de la satisfacción de las necesidades. El aspecto afectivo lo proporcionan los vínculos emocionales que las personas desarrollan con las organizaciones y depende de qué tan bien se satisfagan sus necesidades y expectativas, lo que conduce a su apego emocional hacia ellas y les hace disfrutar el tiempo que pasan allí. Con este nivel de dedicación, los empleados se sienten orgullosos de ser parte de la empresa (García, 2007).

La segunda dimensión, de continuidad, se refiere a las ventajas y éxitos económicos relacionados con el sentido de pertenencia que un trabajador perdería si dejara un centro de trabajo. Esto se relaciona con el desafío de encontrar un trabajo alternativo y la cancelación de proyectos personales y familiares, aspectos por los cuales surge una obligación laboral. Dado que salir de la empresa significaría perderlo todo, incluido el tiempo, el dinero y el esfuerzo invertido, además de la percepción de que tiene menos oportunidades, el componente de continuidad está vinculado al cálculo que hace el empleado de los costos financieros y psicológicos de hacerlo. (Carlos, 2021). Esto aumenta su apego a la empresa.

Finalmente, la dimensión normativa, que es la obligación moral del afiliado de continuar trabajando a cambio de un beneficio considerado especial y que constituye la alternativa laboral. Por otro lado, la institución fomenta una fuerte lealtad y dependencia en sus miembros apoyándolos en sus esfuerzos (Olaya, 2022). El componente normativo lleva al empleado a una conducta de lealtad por un lado y de responsabilidad por otro.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

El paradigma positivista sirvió de base para el desarrollo del estudio. Según Bernal (2010), la experimentación es el principio fundamental de este paradigma porque permite evaluar el mérito científico del conocimiento y proporciona una base para futuras investigaciones científicas. Como resultado, la información obtenida de esta investigación será precisa y confiable.

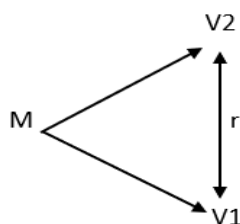
Debido a que se trató de fenómenos cuantificables y se manejó la correspondiente gestión de los datos recogidos durante el estudio mediante la estadística, el estudio se basó en el enfoque cuantitativo. En este método, lo importante es cómo se describen, explican y predicen los fenómenos, lo que lleva a conclusiones confiables que pueden valer como cimiento para investigaciones complementarias (Sánchez, 2019).

El estudio es básico ya que, según Ñaupas et al. (2018) satisface este requisito, ya que se concentra primordialmente en el avance del conocimiento que ayuda a futuras investigaciones y, por lo tanto, está alineado con la búsqueda de un propósito práctico. En consecuencia, una investigación es fundamental cuando pretende avanzar en la comprensión científica de un problema (Hernández y Mendoza 2018).

##### 3.1.2 Diseño de investigación:

Dado que el objetivo es establecer e interpretar el nivel de incidencia o asociación entre dos o más variables, el diseño es no experimental y correlacional. La fuerza de la correlación en este estudio se puede evaluar mediante el uso de pruebas e hipótesis, junto con estadísticas (Arias, 2012).

El diseño queda representado:



Donde:

$V_1$  = Gerencia interactiva

$V_2$  = Compromiso laboral

$M$  = Muestra

$r$  = Relación entre variables

Popper (2008) afirma que la metodología empleada se sustenta en el método hipotético-deductivo, cuyo fin se devela en el contraste de las hipótesis planteadas para este trabajo, y cuyos resultados sirvieron para determinar el nivel actual de correlación entre variables.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Las variables no fueron modificadas directa o indirectamente durante el transcurso de la investigación; más bien, su contexto e interacciones entre las variables simplemente se tomaron en consideración.

Variable independiente: Gerencia interactiva:

Definición conceptual:

Angulo, et al. (2018) refiere al gerente educativo responsable de su trabajo, que, entiende su corporación y, a través de la comunicación permanente con sus subordinados, se apropia de sus actuaciones, espacios particulares y líneas motivadoras e innovadores en pro de una entidad cualificada y de calidad.

Definición operacional: Para la variable gerencia interactiva se hizo uso de cinco dimensiones: Liderazgo, Fijación de objetivos, Toma de decisiones, Manejo de conflictos. Organización/planeación y control. Las escalas de medición corresponden a una Escala Ordinal de tipo Likert, con respuestas politómicas.

Variable dependiente: Compromiso laboral:

Definición conceptual: El compromiso laboral es la valoración de los colaboradores que expresan hacia su institución esto es debido a que los

valores presentados por la organización son compartidos, reflejados en el actuar ante situaciones diversas en beneficio de esta, demostrando además seguir siendo integrante de la misma (Cornejo, 2021).

Definición operacional: en esta variable se planteó tres dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo. Las escalas de medición corresponden a una Escala de medición ordinal de tipo Likert.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Población: al comentar sobre población, es señalar a la totalidad de los objetos o sujetos de estudio, los mismos que deben cumplir con ciertos aspectos o características comunes requeridas para que sean tomados en cuenta como lo menciona (Ñaupas et al., 2018). Para el presente estudio la población y muestra lo conformó 48 docentes y dos directivos de una I.E. del sector educativo público secundario.

Criterios de inclusión: Para el trabajo investigativo se consideró a todos los docentes y jerárquicos de nivel secundaria de una I.E., por presentar las características comunes solicitadas.

Criterios de exclusión: Se exoneró de la investigación al personal administrativo y de servicio de la I.E.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnicas: Concordando con Hernández y Duana (2020), el término "técnica de recolección de datos" se refiere a un enfoque específico y único del manejo de la recolección de información de acuerdo con el método utilizado para la investigación, de tal manera que ayudó a responder las preguntas de estudio. El método utilizado fue la encuesta.

Instrumentos: Ñaupas et al. (2018) señalan que el término "instrumentos para recopilar datos" se refiere a cualquier herramienta, ya sea física o abstracta, utilizada para recopilar datos e información al hacer preguntas al sujeto investigado y obtener sus respuestas. De acuerdo a la operacionalización de

variables, dimensiones e indicadores, el instrumento utilizado es un cuestionario para cada una de las variables (Anexo 3)

Validez y confiabilidad: La relevancia de medir lo que se necesita medir es una representación de la validez del instrumento, y también se refiere a la precisión de la instrumentación para medir lo que se intenta medir (Ñaupas et al., 2018). En esta línea se consultó a tres especialistas con doctorado o maestría para validar los instrumentos elaborados mediante el método de juicio de expertos, y se utilizó la V de Aiken para evaluar la claridad, relevancia y pertinencia (Anexo 6) cuyos resultados 0.90 y 0.86 para cada variable indican una alta validez.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la confiabilidad del instrumento está indicado por el grado en que se pueda aplicar repetidamente a la misma unidad de estudio o muestra de población y producir resultados que sean comparables. En el estudio actual, se realizó una prueba piloto en la que se aplicó a 20 profesores, independientemente del estudio. Se aplicó la prueba de alfa de Cronbach para evaluar la precisión y confiabilidad de los instrumentos cuyo resultado alfa fue de 0,899 para el cuestionario sobre gerencia interactiva y 0,905 para el cuestionario sobre compromiso laboral (Anexo 4) y la escala de Likert para medir las respuestas a cada una de las preguntas planteadas por cada variable, dimensión e indicador correspondiente.

### **3.5 Procedimientos**

Se gestionó y coordinó con el director de la I.E. las licencias respectivas para la aplicación de los instrumentos (Anexo 7). Para realizar el estudio investigativo y desarrollarlo con todos los docentes de la escuela secundaria pública, primero se les brindó información detallada para obtener su consentimiento, así como su anonimato para participar en el estudio y el objetivo del mismo. Los cuestionarios se completaron en persona en los horarios establecidos con la administración de la escuela. Se coordinó con los docentes de la I.E. que conformaron la muestra de estudio el día y hora para que llenen los cuestionarios. Una vez recopilado los instrumentos, se tuvo que crear una fuente de datos mediante una hoja de cálculo de Excel, en la que se

ingresó toda la información recopilada del cuestionario, para garantizar el cumplimiento de objetivos e hipótesis formuladas por la investigación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La información fue procesada a través del software SPSS 27, el cual se gestionó adecuadamente toda la data una vez recolectado en el campo, transformando en datos estadísticos, y luego se realizó un análisis exhaustivo de todos los datos. Las variables de investigación y sus correspondientes dimensiones fueron objeto de este proceso.

Se utilizaron tablas y figuras para mostrar las frecuencias y porcentajes para mostrar las dimensiones, niveles e interpretaciones asociadas de cada variable. El nivel de significación para el análisis inferencial, denotado por un alfa ( $\alpha$ ) del 95%, se utilizó para determinar si se debe aceptar o no la hipótesis del estudio.

La prueba de normalidad se utilizó para determinar si se utilizan estadísticas paramétricas o no paramétricas. Para interpretar todos los datos procesados, se utilizó una estadística de correlación rho Spearman. Esta interpretación fue la base para la discusión a la luz del contexto del presente estudio, luego de lo cual se desarrolló las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente estudio investigativo es un trabajo único, y para su ejecución se tomaron en atención a las normas éticas del Código de Ética de la Universidad (RCU N 0340-2021UCV) así como otras normas, como la autonomía. Según Cosac (2017), la autonomía es el respeto irrestricto a las elecciones de las personas en cuanto a la participación en el estudio y, en consecuencia, al uso de los cuestionarios correspondientes. Al respecto, Castro et al. (2019) refiere que este principio está en línea con aquellos que otorgan un consentimiento competente, completo y voluntario para participar en la investigación.

Además, Salazar et al. (2018) explica que se podrá remitir al presente estudio las citas correspondientes de todos los autores y sus trabajos de investigación, que servirán de marco referencial. continúan afirmando que, para mejorar el comportamiento ético de los investigadores, se deben cumplir las normas

establecidas al realizar investigaciones y publicar los resultados. El respeto por el trabajo y las teorías de autores anteriores cuyas investigaciones fueron anteriores al presente estudio es uno de los principios fundamentales. Para ello, se han desarrollado modelos que pueden servir de guía para la investigación, destacándose el estilo APA (American Psychological Association, 2018) como medio para citar y referenciar correctamente los trabajos de los autores.

Se informará al participante que NO existe riesgo o daño asociado con la participación en la investigación, de acuerdo con el principio de no maleficencia. Respecto al principio caritativo, se les informará que la institución recibirá el resultante de la investigación una vez finalizada la misma. La información recabada será anónima, no pudiendo identificarse al participante, de conformidad con el principio de justicia. Los datos se mantendrán bajo el control del investigador principal y serán convenientemente eliminados transcurrido un período de tiempo predeterminado.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

*Niveles de la Gerencia interactiva*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	04	8,0%
Moderado	19	38,0%
Alto	27	54,0%
Total	50	100,0%

Nota: Acopio de datos del cuestionario aplicado a docentes

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1 se presenta la opinión de docentes encuestados respecto a la gerencia interactiva, de los cuales, el 54% sostiene que se lleva a cabo en un nivel alto, un 38% refiere de moderado la gerencia interactiva, y solo un 8% lo considera bajo. De forma global, se deduce que, en su mayoría de docentes, 27 (54%) del total concuerdan que la gerencia interactiva se presenta en nivel alto. Esto quiere decir, que se está cumpliendo ciertas tareas, entre ellas planificar, ordenar, dirigir y monitorear las actividades de la escuela con el fin que el director cumpla con las metas establecidas. Además, el director responsable de su trabajo entiende su organización y, a través de la comunicación permanente con su gente, se apropia de sus acciones, ambientes particulares y aspectos motivadores e innovadores en pro de una entidad de calidad.



Tabla 2

*Niveles de las dimensiones de la gerencia interactiva*

Niveles	Liderazgo		Fijación de objetivos		Toma de decisiones		Manejo de conflictos		Organización/ planeación y control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	03	6,0%	06	12,0%	04	8,0%	04	8,0%	03	6,0%
Moderado	19	38,0%	20	40,0%	24	48,0%	11	22,0%	21	42,0%
Alto	28	56,0%	24	48,0%	22	44,0%	35	70,0%	26	52,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

Nota: Acopio de datos del cuestionario aplicado a docentes

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se aprecia el consolidado de la encuesta aplicada a docentes sobre las dimensiones de la gerencia interactiva. Respecto a la primera, el 56% refiere un liderazgo alto, 38%, moderado y un 6%, bajo. En lo que respecta a la fijación de objetivos, el 48% lo señala a un nivel alto, el 40%, lo considera moderado, y el 12% bajo. En cuanto a la toma de decisiones, el 48% percibe a un nivel moderado, 44%, alto y 8% bajo. En el manejo de conflictos, el 70% de docentes opinan que se da en un nivel alto, 22% moderado, y 8%, bajo. Finalmente, en la dimensión organización/planificación y control, la mayoría, 52% considera en nivel alto, 42%, moderado, y 6% bajo. Como se observa, se deduce que en su mayoría de docentes afirman la prevalencia del nivel alto en cada una de las dimensiones evaluadas.

Tabla 3

*Niveles del compromiso laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	04	8,0%
Moderado	23	46,0%
Alto	23	46,0%
Total	50	100,0%

Nota: Recopilación de datos del cuestionario aplicado a docentes

Fuente: Elaboración propia

En la tabla y figura 3 se presenta la opinión de docentes encuestados respecto al compromiso laboral, de los cuales, el 46% sostiene que se lleva a cabo en un nivel alto, un 46% sostiene que se presenta en nivel moderado, y solo un 8% refiere un nivel bajo. De forma global, se deduce que, en su mayoría de docentes, 23 (46%) del total concuerdan que el compromiso laboral se contempla en niveles alto y moderado. Esto quiere decir que se asegura un compromiso de los docentes a través de la identidad y lealtad. Además, demuestran valoración hacia la institución esto se debe a que los valores presentados por la organización son compartidos, reflejados en actuar ante situaciones diversas en beneficio de esta, demostrando además seguir siendo integrante de la misma

Tabla 4

*Niveles de las dimensiones del compromiso laboral*

Niveles	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	06	12,0%	04	8,0%	03	6,0%
Moderado	33	66,0%	18	36,0%	21	42,0%
Alto	11	22,0%	28	56,0%	26	52,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

Nota: Acopio de datos del cuestionario aplicado a docentes

Fuente: Elaboración propia

En la tabla y figura 4 se aprecia el consolidado de la encuesta aplicada a docentes sobre las dimensiones del compromiso laboral. Respecto a la primera, el 66% refiere un compromiso afectivo moderado, 22%, alto y un 12%, bajo. En lo que respecta al compromiso de continuidad, el 56% lo califica de nivel alto, el 36%, lo considera moderado, y el 8% bajo. En cuanto al compromiso normativo, el 52% percibe a un nivel alto, 42%, moderado y 6% bajo. Del resultante, se deduce que en su mayoría de maestros afirman que prevalece el nivel alto en cada una de las dimensiones evaluadas.

## 4.2. Resultados inferenciales

### 4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5  
*Contraste de normalidad*

Variables/dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	N	Sig.
Gerencia interactiva	,339	50	,000
Liderazgo	,352	50	,000
Fijación de objetivos	,302	50	,000
Toma de decisiones	,285	50	,000
Manejo de conflictos	,425	50	,000
Organización/planeación y control	,331	50	,000
Compromiso laboral	,295	50	,000
Compromiso afectivo	,348	50	,000
Compromiso de continuidad	,349	50	,000
Compromiso normativo	,331	50	,000

Nota: Valores que indican datos no paramétricos.

Fuente: Elaboración propia

El contraste de normalidad realizada mediante el estadístico Kolmogorv Smirnov, cuya elección se debe a que la investigación contempla una muestra superior a 50 unidades; presenta una puntuación significativa =  $0,00 < 0,05$  para la gerencia interactiva y compromiso laboral, por lo que se resuelve, que los datos no reflejan distribución normal, razón para establecer un estadístico no paramétrico adecuado para verificar las hipótesis, como Rho de Spearman.

## 4.2.2. Hipótesis General: La gerencia interactiva y el compromiso laboral

### Hipótesis

Ho: No existe relación entre la gerencia interactiva y el compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa- Ica, 2023.

Ha: Existe relación entre la gerencia interactiva y el compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa- Ica, 2023.

Tabla 6

*Relación entre gerencia interactiva y compromiso laboral*

Coeficiente	Variables	Descripción	Gerencia interactiva	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Gerencia interactiva	Coeficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: Valores que indican significatividad en el nivel 0,05.

Fuente: Elaboración propia

Se contempla los resultados de la tabla 6, que existe una correlación de índole significativo entre la gerencia interactiva y el compromiso laboral, tal como se detalla la Sig.= 0,00 < 0,05, razón suficiente para el rechazo de Ho y admitir la Hi; así también se halló que la asociación observada es positiva en nivel alto según valor rho Spearman = 0,673; deduciendo que a medida que se presenta una gerencia interactiva favorable, también se presenta un alto compromiso en los docentes y viceversa.

### 4.2.3. Hipótesis Especifica 1: Liderazgo y compromiso laboral

#### Hipótesis

Ho: No existe relación entre el liderazgo y el compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa- Ica, 2023.

Ha: Existe relación entre el liderazgo y el compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa- Ica, 2023.

Tabla 7

*Relación entre liderazgo y compromiso laboral*

Coeficiente	Variables	Descripción	Liderazgo	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: Valores que indican significatividad en el nivel 0,05.

Fuente: Elaboración propia

Se contempla los resultados de la tabla 7, que existe una correlación de índole significativo entre el liderazgo y el compromiso laboral, tal como se detalla en la Sig.= 0,00 < 0,05, razón suficiente para el rechazo de Ho y admitir la Hi; así también se halló que la asociación observada es positiva en nivel alto según valor rho Spearman = 0,631; deduciendo que a medida que se presenta un buen liderazgo, también se presenta un alto compromiso en los docentes y viceversa.

#### 4.2.4. Hipótesis Especifica 2: Fijación de objetivos y el compromiso laboral

##### Hipótesis

Ho: No existe relación entre la fijación de objetivos y el compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa- Ica, 2023.

Ha: Existe relación entre la fijación de objetivos y el compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa- Ica, 2023.

Tabla 8

*Relación entre fijación de objetivos y compromiso laboral*

Coeficiente	Variables	Descripción	Fijación de objetivos	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Fijación de objetivos	Coeficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50	
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,537**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		50	50	

Nota: Valores que indican significatividad en el nivel 0,05.

Fuente: Elaboración propia

Se contempla los resultados de la tabla 8, que existe una correlación de índole significativo entre la fijación de objetivos y el compromiso laboral, tal como se detalla en la Sig.= 0,00 < 0,05, razón suficiente para el rechazo de Ho y admitir la Hi; así también se halló que la asociación observada es positiva en nivel moderado según valor rho Spearman = 0,537; deduciendo que a medida que se presenta una adecuada fijación de objetivos, también se presenta un alto compromiso en los docentes y viceversa.

#### 4.2.5. Hipótesis Específica 3: Toma de decisiones y compromiso laboral

##### Hipótesis

Ho: No existe relación entre la toma de decisiones y el compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa- Ica, 2023.

Ha: Existe relación entre la toma de decisiones y el compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa- Ica, 2023.

Tabla 9

*Relación entre toma de decisiones y compromiso laboral*

Coeficiente	Variables	Descripción	Toma de decisiones	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50	
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,507**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	50	50	

Nota: Valores que indican significatividad en el nivel 0,05.

Fuente: Elaboración propia

Se contempla los resultados de la tabla 9, que existe una correlación de índole significativo entre la toma de decisiones y el compromiso laboral, tal como se detalla en la Sig.= 0,00 < 0,05, razón suficiente para el rechazo de Ho y admitir la Hi; así también se halló que la asociación observada es positiva en nivel moderado según valor rho Spearman = 0,507; deduciendo que a medida que se presenta una adecuada toma de decisiones, también se presenta un alto compromiso en los docentes y viceversa.



#### 4.2.6. hipótesis Especifica 4: Manejo de conflictos y compromiso laboral

##### Hipótesis

Ho: No existe relación entre el manejo de conflictos y el compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa- Ica, 2023.

Ha: Existe relación entre el manejo de conflictos y el compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa- Ica, 2023.

Tabla 10

*Relación entre manejo de conflictos y compromiso laboral*

Coeficiente	Variables	Descripción	Manejo de conflictos	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Manejo de conflictos	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: Valores que indican significatividad en el nivel 0,05.

Fuente: Elaboración propia

Se contempla los resultados de la tabla 10, que existe una correlación de índole significativo entre el manejo de conflictos y el compromiso laboral, tal como se detalla en la Sig.= 0,00 < 0,05, razón suficiente para el rechazo de Ho y admitir la Hi; así también se halló que la asociación observada es positiva en nivel moderado según valor rho Spearman = 0,498; deduciendo que a medida que se presenta un adecuado manejo de conflictos, también se presenta un alto compromiso en los docentes y viceversa.

#### 4.2.7. Hipótesis Específica 5: Organización, planeación y control y compromiso laboral

##### Hipótesis

Ho: No existe relación entre la organización/planificación y control y el compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa- Ica, 2023.

Ha: Existe relación entre la organización/planificación y control y el compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa- Ica, 2023.

Tabla 11

*Relación entre la organización/planeación y control y compromiso laboral*

Coeficiente	Variables	Descripción	Organización/ planeación y control	Compromiso laboral
Rho de Spearman	<b>Organización/planeación y control</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	<b>Compromiso laboral</b>	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: Valores que indican significatividad en el nivel 0,05.

Fuente: Elaboración propia

Se contempla los resultados de la tabla 11, que existe una correlación de índole significativo entre la organización/planeación y control y el compromiso laboral, tal como se detalla en la Sig.= 0,00 < 0,05, razón suficiente para el rechazo de Ho y admitir la Hi; así también se halló que la asociación observada es positiva en nivel moderado según valor rho Spearman = 0,489; deduciendo que a medida que se presenta óptimas organización/planeación y control, también se presenta un alto compromiso en los docentes y viceversa.

## V. DISCUSIÓN

En correspondencia de los hallazgos conseguidos aceptamos el objetivo general que determina la relación entre la gerencia interactiva y el compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa, 2023, el cual indica en los resultados una correlación de índole significativo entre las variables, tal como se detalla la  $\text{Sig.} = 0,00 < 0,05$ , hallándose una asociación positiva en nivel alto según valor rho Spearman = 0,673; deduciendo que a medida que se presenta una gerencia interactiva favorable, también se presenta un alto compromiso en los docentes y viceversa.

Estos resultados guardan vinculación con lo sostenido Gavilanes (2020) que existe una fuerte y significativa correlación entre las variables gestión participativa y calidad educativa según  $r$  de Pearson de 0,760\*\*. Del mismo modo, Sagredo y Castelló (2019) en su investigación determinó que la gestión, la motivación docente y el compromiso se correlacionan positiva y significativamente. En esa misma dirección López (2019) estableció que existe conexión entre la gestión interactiva y la comunicación asertiva según representa el cociente Rho de Spearman 0,742, lo que indica una asociación positiva alta. Del análisis de estos resultados podemos inferir que toda gestión orienta a la institución educativa hacia la calidad educativa, ya que motiva y compromete a sus docentes mediante diversas estrategias como la comunicación asertiva. El gerente educativo en su estrategia interactiva apertura a los cambios, crea expectativas de calidad, valor y servicio compartido por todos los miembros de la institución, los cuales al sentirse involucrados en la gestión se comprometen mediante sus actitudes efectivas y participación (López, 2019; Iden, 2014). Surge un escenario de sentimientos y saberes que conecta al trabajador con la institución (Meyer y Allen, 1997).

Cada institución liderada por el gestor principal necesita operar en conjunto, sin hacer distinciones de puesto o tiempo de servicios a fin de producir cambios y entornos seguros y confortables que afiancen en su personal el compromiso a su labor designada. Lograr ello requiere de un líder gestor interactivo que tenga los conocimientos administrativos y pedagógicos necesarios (Gabor y Mahoney, 2010). Según Montoya (2009), tiene en cuenta la importancia del directivo para el

desarrollo profesional de los docentes, incluyendo el logro de un adecuado nivel de convivencia dentro de la comunidad educativa que deriva un compromiso laboral.

En menester al primer objetivo, se establece que existe una correlación de índole significativo entre el liderazgo y el compromiso laboral, tal como se detalla en la Sig.= 0,00 < 0,05, también se halló que la asociación observada es positiva en nivel alto según valor rho Spearman = 0,631; deduciendo que a medida que se presenta un buen liderazgo, también se presenta un alto compromiso en los docentes y viceversa. Resultado que tiene cierta similitud con el trabajo de investigación de Olaya (2022) que sostiene que existe vinculación significativa y moderadamente positiva entre la gestión del personal y el compromiso docente. Del mismo modo, Villagra et al. (2018) alude algunos indicadores característicos del liderazgo como la motivación y las condiciones de trabajo que guardan una fuerte relación con las habilidades de los docentes que evidencian su compromiso laboral.

El nivel moderado de liderazgo gerencial y compromiso laboral de los docentes en una red educativa, según Salvador y Sánchez (2018), se correlacionan positivamente. Dado esto, las cualidades de un liderazgo gerencial efectivo dictarían el alcance del compromiso laboral con la enseñanza. Una correlación similar entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral ha sido encontrada por Marrese (2022), quien también llegó a la conclusión de que cuanto más comprometido está el personal de una institución educativa, mayor es el grado de liderazgo transformacional. De los trabajos sustentados, se infiere que el liderazgo del director en su actuar como agentes de cambio, allana el sendero para el éxito institucional y asegura que sus maestros se desarrollen profesionalmente a través de una participación activa en la innovación. Los inspira a tomar un papel activo en su propio desarrollo e innovación profesional (Nagendra et al., 2003).

Concerniente al objetivo específico 2, se establece que existe una correlación de índole significativo entre la fijación de objetivos y el compromiso laboral, tal como se detalla en la Sig.= 0,00 < 0,05, también se halló que la asociación observada es positiva en nivel moderado según valor rho Spearman = 0,537; deduciendo que a medida que se presenta una adecuada fijación de objetivos, también se presenta un alto compromiso en los docentes y viceversa. De manera similar, Cuadros (2019) llegó a la conclusión en su estudio que el compromiso laboral en los

docentes de una institución educativa se relaciona moderada y significativamente con las percepciones sobre las estrategias de gestión, con una rho de Spearman de ,680 y un p-valor de ,000 respectivamente. Estas técnicas gerenciales crean activos vitales necesarios para el alcance efectivo de la pedagogía, el buen trabajo administrativo y el uso de los procesos de planificación y establecimiento de objetivos del director para lograr las metas. Salvador y Sánchez (2018) afirman que existe vinculación significativa entre los componentes establecimiento de metas, expectativas de líder gerencial y compromiso organizacional docente, con un cociente rho de Spearman de .625 y un valor de p de 0.000. Este resultado sugiere que la variable independiente es un factor vinculado al grado de compromiso docente que se demostraría en la mejora de la calidad educativa, así como con la contribución a la solidificación de la misión y visión.

En concordancia con el tercer objetivo específico, se determinó que existe correspondencia de índole significativo entre la toma de decisiones y el compromiso laboral, tal como se detalla en la Sig.= 0,00 < 0,05; también se halló que la asociación observada es positiva en nivel moderado según valor rho Spearman = 0,507; deduciendo que a medida que se presenta una adecuada toma de decisiones, también se presenta un alto compromiso en los docentes y viceversa. Similar a esto, Gallardo (2021) señaló en sus conclusiones que las variables de estudio solo tienen una correlación débilmente positiva, con un coeficiente de Rho Spearman de 0,340. Además, con resultados de 69% y 71%, respectivamente, el nivel de compromiso laboral y la toma de decisiones son vistos por los empleados como de nivel medio. La existencia de asociación favorable y significativa fue posteriormente confirmada por Alfaro (2022), según (rho= ,53 p=. 000), concluyendo que a medida que avanzan los procesos de toma de decisiones internas, también lo hace el nivel de compromiso. Es por esto que los procesos de toma de decisiones en las organizaciones son cruciales y significativos porque impactan en funciones humanas como el liderazgo, la resolución de conflictos, la motivación y la comunicación (Yupanqui, 2009), aspectos que desencadenan compromiso laboral en los trabajadores.

Fremont y Chiavenato (2003) hablaron sobre la importancia de fomentar un comportamiento responsable en el lugar de trabajo, que posibilite una interacción

efectiva entre los empleados. Chiavenato (2009) afirma que, para alcanzar los objetivos institucionales propuestos, las decisiones deben tomarse teniendo en cuenta una variedad de alternativas para la planificación. Estas acciones son cruciales para desarrollar compromisos afectivos, de continuidad y normativos, ya que impulsa las conexiones a nivel emocional, así como las implicaciones para su organización y su comprensión, identificando las ventajas y éxitos relacionados con el sentido de pertenencia la obligación moral de continuar trabajando a cambio de un beneficio considerado especial y que constituye la alternativa laboral. Claro, es importante que la institución, liderada por el gerente fomente una fuerte lealtad y dependencia en sus miembros apoyándolos en sus esfuerzos (Olaya, 2022).

En cuanto al objetivo específico 4, se estableció que existe una correlación de índole significativo entre el manejo de conflictos y el compromiso laboral, tal como se detalla en la Sig.= 0,00 < 0,05; también se halló que la asociación observada es positiva en nivel moderado según valor rho Spearman = 0,498; deduciendo que a medida que se presenta un adecuado manejo de conflictos, también se presenta un alto compromiso en los docentes y viceversa. Estos resultados coinciden con lo investigado por Sarzo (2022), el cual señala que el clima organizacional en las II.EE. está ligado al manejo de conflictos, debido a que el cociente de asociación de Spearman entre ambas variables arrojó un Rho de ,365 y un significativo 0,003, ambos apuntan a una correspondencia positiva. Esto está de acorde con Garro (2018), quien encontró que la gestión de conflictos se relaciona significativamente con los entornos laborales de los docentes ( $r = ,763$ , sig. ,000) Dado que los entornos con un ambiente de trabajo adecuado pueden prevenir espacios conflictivo o alentar a los trabajadores a desarrollar estrategias para intervenir en circunstancias desafiantes para el espacios educacionales, los hallazgos respaldan la idea de que los docentes que trabajan en un clima organizacional ideal típicamente exhiben la capacidad de administrar conflictos (Sarzo, 2022).

Finalmente, de acuerdo al objetivo específico 5, se constató que existe una correlación de índole significativo entre la organización/planeación y control y el compromiso laboral, tal como se detalla en la Sig.= 0,00 < 0,05; también se halló que la asociación observada es positiva en nivel moderado según valor rho Spearman = 0,489; deduciendo que a medida que se presenta óptimas de

organización/planeación y control, también se presenta un alto compromiso en los docentes y viceversa. Este resultado se asemeja al de Quispe (2022) cuyos resultados tras la prueba de regresión logística ordinal obtuvieron un p-valor inferior a 0,05, demostrando que la planificación estratégica explica el compromiso laboral, y obteniendo un Pseudo R2 de Cox y Snell del 99,2 por ciento, así como de Nagelkerke con un 100 por ciento, se pudo concluir que la influencia de la planificación estratégica es capaz de prever una variación significativa en el compromiso laboral de los docentes de dos entidades educativas públicas. Romero (2023) afirma una correlación moderadamente positiva similar entre la planificación organizacional y el compromiso de los trabajadores, con la correlación de Spearman en 48% y 53%, respectivamente.

Al respecto, la planificación, la provisión, la gestión, el control y la evaluación son tomados en consideración en la gestión educativa para asegurar que la estrategia educativa se lleve a cabo de manera competente. Si una actividad no está debidamente supervisada y no es adecuada para la organización, no puede llevarse a cabo correctamente (Cejas, 2009). En ese escenario, surge la valoración de los colaboradores que expresan hacia su institución esto debido a que las actividades y estrategias propuesta encabezadas por los valores presentados por la institución son compartidos, reflejados en el actuar ante situaciones diversas en beneficio de esta, demostrando además seguir siendo integrante de la misma (Cornejo, 2021).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se determinó que existe correlación de índole significativo entre la gerencia interactiva y el compromiso laboral, tal como se detalla la Sig.= 0,00 < 0,05, hallándose que la asociación observada es positiva en nivel alto según valor rho Spearman = 0,673.

**Segunda.** Se estableció que existe correlación de índole significativo entre el liderazgo y el compromiso laboral, tal como se detalla la Sig.= 0,00 < 0,05, hallándose que la asociación observada es positiva en nivel alto según valor rho Spearman = 0,631.

**Tercera.** Se determinó que existe correlación de índole significativo entre la fijación de objetivos y el compromiso laboral, tal como se detalla la Sig.= 0,00 < 0,05, hallándose que la asociación observada es positiva en nivel alto según valor rho Spearman = 0,537.

**Cuarta.** Se estableció que existe correlación de índole significativo entre la toma de decisiones y el compromiso laboral, tal como se detalla la Sig.= 0,00 < 0,05, hallándose que la asociación observada es positiva en nivel moderado según valor rho Spearman = 0,507.

**Quinta.** Se determinó que existe correlación de índole significativo entre el manejo de conflictos y el compromiso laboral, tal como se detalla la Sig.= 0,00 < 0,05, hallándose que la asociación observada es positiva en nivel moderado según valor rho Spearman = 0,498.

**Sexta.** Se determinó que existe correlación de índole significativo entre organización/planeación y control y el compromiso laboral, tal como se detalla la Sig.= 0,00 < 0,05, hallándose que la asociación observada es positiva en nivel moderado según valor rho Spearman = 0,489.



## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Al director de la institución educativa fomentar el compromiso laboral en sus docentes mediante la gestión didáctica eficaz, novedosa, original y con capacidad de cambiar el contexto educativo y con las metas institucional.

**Segunda.** Al director, liderar las diversas actividades establecidas en Plan Anual de Trabajo, asegurando la participación de todos los docentes a fin de fortalecer el compromiso a la labor que realiza dentro de su jornada de trabajo y extracurricular.

**Tercera.** A los docentes de la institución educativa organizarse en equipos de trabajos para crear proyectos que impulsen el cumplimiento del establecimiento de los objetivos, y así fortalecer el compromiso laboral de los docentes.

**Cuarta.** Al director de la institución educativa involucrar a los docentes en la toma de decisiones de las diversas situaciones que se originan mediante sus aportes y sugerencias, permitiendo que los docentes perciban que son tomados en cuentas, fomentando un compromiso afectivo en ellos.

**Quinta.** Al director, programar capacitaciones sobre el manejo de gestión de conflictos y la escucha activa a los docentes para evitar y resolver problemas que se generan en la labor diaria y por ende fortalecer el compromiso laboral.

**Sexta.** Por último, es recomendable que el directivo de la institución, que, desde su rol, conduzca convenientemente la organización, planeación y control de las actividades de la entidad, para ello debe tener presente que el compromiso laboral de los docentes es una estrategia clave para el logro de lo mencionado.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª. ed.). Editorial Episteme, C.A.
- Atencio, E. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27-50. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181>
- Alfaro, F. (2022). *Toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93260>
- Camarero, M. (2015). Dirección Escolar y Liderazgo: Análisis del desempeño de la figura directiva en centros de educación primaria de Tarragona. *UTE Teaching & Technology (Universitas Tarraconensis)*, 1(2), 80–82. <https://doi.org/10.17345/ute.2015.2.692>
- Carlos, C., Rodríguez, M., Herrera, S., Sánchez, V., González, C., y Guevara, D. (2021). Determinantes del Compromiso Organizacional de los Profesores de Dos Instituciones de Educación Superior mexicanas. *Conciencia Tecnológica*, (61). <https://www.redalyc.org/journal/944/94467989007/94467989007.pdf>
- Castro, M., Játiva, E., García, N., Otzen, T., Manterola, C., Castro, M., & Manterola, C. (2019). Aspectos éticos propios de los diseños más utilizados en investigación clínica. *J. health med. sci*, 5(3), 183-193. <https://johamsc.com/wp-content/uploads/2019/10/JOHAMSC-53-183-1932019.pdf>
- Cosac, D. (2017). Autonomy, consent and vulnerability of clinical research participants. *Revista Bioética*, 25 (1), 19-29. <https://www.scielo.br/j/bioet/a/NLVytLDgkv8z6x8tSRH4YBP/?format=pdf&lang=en>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

- Education Commission (2019). *Transforming the education workforce: Learning teams for a learning generation*. <https://educationcommission.org/wp-content/uploads/2019/09/Transforming-the-Education-Workforce-Full-Report.pdf>
- Gallardo, L. (2021). *Toma de decisiones y compromiso organizacional de los colaboradores del Proyecto Especial Chavimochic de Trujillo–2021*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70193>
- Garro, S. (2018). Manejo de conflictos y clima laboral en la institución educativa "Coronel José Gálvez" Comas, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22530>
- Hayes, B. (2002). *Cómo medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios* (3a ed.). Gestión 2000.
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V
- López, M. (2019). *Gerencia interactiva y comunicación asertiva en la institución educativa N° 0162 San José Obrero, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112892>
- Marrese, M. (2022). *Estilos de liderazgo y compromiso laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Juan Guerra, 2022*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111262>
- Morgado, C., Aldana Zavala, J., & Isea Argüelles, J. (2019). Gerencia transformacional desde el accionar docente directivo para el abordaje del Contexto Escolar. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 48-72. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.99>
- Ñaupas H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4ª. Ed.)

<https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.masterteresis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativacualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupaspaitacc81n-2014.pdf>

Olaya, I. (2022). *Gestión del talento humano y el compromiso laboral docente de un centro cultural en Lima 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79658>

Parker, M. (1924). *Experiencia creativa*. Ed. Green, Nueva York.

Quispe, C. (2022). *Planificación estratégica y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95348>

Ritchey, F. (2008). *Estadística para las ciencias sociales*. (2ª. Ed.). McGraw-Hill.

Romero, F. (2023). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Microred de salud del distrito Codo del Pozuzo, 2022*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106447>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Sánchez, A. (2015). El efecto positivo del talento humano en la industria moderna con base en la teoría de Mary Parker Follet. Retrieved from [https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas/550](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/550)

Salazar, M., Icaza, M. & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>

Salvador, E. & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>

Sarzo, Y. (2022). *Manejo de conflictos y el clima organizacional en los docentes de la UGEL 02, Lima-2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100923>

- Tournier, B.; Chimier, C.; Childress, D.; Raudonyte, I. (2019). *Teacher career reforms: Learning from experience*. Paris: IIEP-UNESCO.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372505/PDF/372505eng.pdf>.  
multi
- UNESCO (2019). *Teacher policy development guide*.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370966/PDF/370966eng.pdf>.  
multi
- Yupanqui, A. (2009). *Toma de decisiones*. Chimbote–Perú.  
<http://tomatusdecisiones.blogspot.com/>

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### Título: Gerencia interactiva y compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa - Ica, 2023

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables /Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre la gerencia interactiva y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023?	Determinar la relación entre la gerencia interactiva y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023.	Existe relación entre la gerencia interactiva y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023.	<b>Variable X1:</b> Gerencia interactiva  <b>Dimensiones:</b>  D1. Liderazgo D2. Fijación de objetivos D3. Toma de decisiones D4. Manejo de conflictos D5. Organización/ planeación y control	<b>Tipo de investigación:</b> Básica  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Diseño:</b> No experimental Correlacional  <b>Población:</b> N= 50 <b>Muestra:</b> n= 50  <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario para evaluar la gerencia interactiva <b>Instrumentos:</b> Cuestionario para evaluar el compromiso laboral
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable X2:</b> Compromiso laboral  <b>Dimensiones:</b>  D1. Compromiso afectivo D2. Compromiso de continuidad D3. Compromiso normativo	<b>Análisis descriptivo:</b> Porcentajes Tabla de contingencia  <b>Análisis Inferencial:</b> Kolmogorov-Smirnov (prueba de normalidad). Rho Spearman
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023.	Existe relación entre el liderazgo y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023.		
¿Cuál es la relación entre la fijación de objetivos y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023?	Determinar la relación entre la fijación de objetivos y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023.	Existe relación entre la fijación de objetivos y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023.		
¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023?	Determinar la relación entre la toma de decisiones y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023.	Existe relación entre la toma de decisiones y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023.		
¿Cuál es la relación entre el manejo de conflictos y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023?	Determinar la relación entre el manejo de conflictos y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023.	Existe relación el manejo de conflictos y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023.		
¿Cuál es la relación entre organización/planeación y control y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023?	Determinar la relación entre organización/planeación y control y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023.	Existe relación entre organización/planeación y control y el compromiso laboral de los docentes de la institución educativa Fermín Tangüis de la provincia de Palpa- Ica, 2023.		

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida
Variable X: Gerencia Interactiva	Angulo, et al. (2018) refiere al gerente educativo responsable de su trabajo, que entiende su organización y, a través de la comunicación permanente con su personal, se apropia de sus acciones, espacios particulares y aspectos motivadores e innovadores en busca de una entidad de calidad.	Operacionalmente, la gerencia interactiva se desglosa en las siguientes dimensiones: Liderazgo Fijación de objetivos Toma de decisiones Manejo de conflictos Organización/Planeación y Control.  Se evaluará la variable mediante un cuestionario que consta de 26 ítems.	X1: Liderazgo	Motivación. Capacidad Trabajo en equipo	Ordinal
			X2: Fijación de objetivos.	Clima organizacional Generación de actitudes. Participación.	
			X3: Toma de decisiones	Comunicación orientación Autopercepción	
			X4: Manejo de conflictos	Reformulación de ideas. mediación Valores	
			X5: Organización/ Planeación y Control	Trabajo en equipo y colaborativo. Planificación de estrategias. Coordinación, seguimiento y monitoreo. Evaluación de desempeño docente.	
Variable Y: Compromiso laboral	El compromiso laboral es la valoración de los colaboradores que expresan hacia su institución esto es debido a que los valores presentados por la organización son compartidos, reflejados en el actuar ante situaciones diversas en beneficio de esta, demostrando además seguir siendo integrante de la misma (Cornejo, 2021).	Operacionalmente, compromiso laboral se dimensionan en tres componentes: Compromiso afectivo. Compromiso de continuidad. Compromiso normativo. Se evaluará la variable mediante un cuestionario que consta de 23 ítems.	Y1: Compromiso afectivo	Apego emocional Satisfacción de necesidades	Ordinal
			Y2: Compromiso de Continuidad	Reconocimiento del valor institucional. Vinculación laboral	
			Y3: Compromiso normativo	Lealtad laboral. Sentido de responsabilidad.	

**Anexo 3: Instrumentos**  
**CUESTIONARIO SOBRE GERENCIA INTERACTIVA**  
**(López Albino, Mayra, 2019)**

**ESTIMADO DOCENTE:**

El presente cuestionario tiene por objetivo recopilar datos sobre la gerencia interactiva en la institución. Lea atentamente y marque una sola alternativa con una (X) la respuesta que se aproxime a su realidad. Tenga en cuenta que no hay respuestas buenas ni malas.

	<b>Dimensiones/Ítems</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
	<b>D1. Liderazgo</b>					
1	El director es imparcial con el trabajo de los docentes.					
2	El director se capacita permanentemente para una mejor gestión.					
3	El director tiene el conocimiento y capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.					
4	El director administra adecuadamente los recursos humanos					
5	El director inspira a otros a seguir sus pasos en su vida laboral y social.					
6	¿El trabajo en equipo te permite aprender de tus compañeros?					
	<b>D2. Fijación de objetivos</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
7	El director crea una cultura institucional innovadora y de mejora continua.					
8	El director fomenta, logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.					
9	El director como líder propicia la práctica de valores en los docentes con los estudiantes.					
10	Se promueve la creatividad en los docentes para concretar los trabajos de investigación.					
11	El director es responsable del cumplimiento de los requerimientos pedagógicos para el logro de los objetivos institucionales.					
	<b>D3. Toma de decisiones</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
12	El éxito del planteamiento estratégico, está en relación con la capacidad con la que se desempeña el director.					



13	En la gestión pedagógica se asume la toma de decisiones acertadas para el mejoramiento institucional.					
14	El director toma decisiones con la participación de todos los docentes.					
15	Existe el intercambio de información en la I.E. para cerrar la brecha entre directivos, administrativos y docentes.					
16	Considera que la calidad de la educación está en relación directa a la forma en que se gerencia una institución educativa.					
	<b>D4. Manejo de conflictos</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
17	El director promueve el clima institucional.					
18	El director demuestra una comunicación horizontal con los docentes de la I.E.					
19	El director mantiene buena comunicación con los docentes y padres de familia.					
20	El director mantiene buena comunicación con los docentes y padres de familia.					
	<b>D5. Organización/Planeación y Control</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
21	La institución educativa aplica el Proyecto Educativo Institucional					
22	La gestión pedagógica tiene como aspecto relevante el monitoreo a los procesos de enseñanza.					
23	El director promueve el aprendizaje significativo de los estudiantes a través de los docentes.					
24	El director motiva para cumplir con las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
25	El director fomenta el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.					
26	Para una gestión de calidad docente se consideran los trabajos en equipo y grupos interactivos.					

### Ficha Técnica de la Gerencia Interactiva:

Denominación	Cuestionario sobre Gerencia interactiva
Autora	López Albino, Mayra (2019)
Adaptación	Zorrilla Bendezú, Martha Cecilia
Año	2023
Aplicación	Grupal- Directa
Tiempo	20 minutos
Dimensiones	Liderazgo (6 ítems) Fijación de objetivos (5 ítems) Toma de decisiones (5 ítems) Manejo de conflictos (4 ítems) Organización/Planificación y control (6 ítems)
Confiabilidad Validez	Alfa=0,899 Juicio de expertos V de Aiken= 0,90
Niveles de medición: Escala de Likert	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Niveles de rango	Alto Moderado Bajo

**CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO LABORAL**  
(Olaya Pérez, Israel, 2022)

**ESTIMADO DOCENTE:**

El presente cuestionario tiene por objetivo obtener información relevante referida al compromiso laboral docente. Por ello, lea atentamente los ítems y marca con una (X) la alternativa que considere pertinente.

	Dimensiones/Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>D1. Compromiso afectivo</b>					
1	Siento orgullo de trabajar en esta institución educativa.					
2	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.					
3	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo.					
4	Me siento a gusto con la dirección y su manejo de la institución.					
5	Estoy satisfecho de cómo los directivos me involucran en el trabajo.					
6	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.					
7	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.					
8	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.					
9	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas.					
	<b>D2. Compromiso de continuidad</b>	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y equipo directivo.					
11	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago.					
12	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.					
13	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido.					
14	La plana directiva es justa y equitativa en su trato					
15	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.					
16	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.					

17	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.					
	<b>D3. Compromiso normativo</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
18	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.					
19	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.					
20	Siento que la institución maneja muy bien la comunicación entre sus coordinaciones, entre coordinador y docente, y entre pares.					
21	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.					
22	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.					
23	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro.					

### Ficha Técnica del Compromiso laboral:

Denominación	Cuestionario sobre Compromiso laboral
Autor	Olaya Pérez, Israel (2022)
Adaptación	Zorrilla Bendezú, Martha Cecilia
Año	2023
Aplicación	Grupal- Directa
Tiempo	20 minutos
Dimensiones	Compromiso afectivo (9 ítems) Compromiso de continuidad (8 ítems) Compromiso normativo (6 ítems)
Confiabilidad Validez	Alfa=0,905 Juicio de expertos V de Aiken= 0,866
Niveles de medición: Escala de Likert	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Niveles de rango	Alto Moderado Bajo

## Anexo 4. Confiabilidad del Instrumento

### Confiabilidad Alfa del Instrumento Gerencia Interactiva

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	26

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	58,17	94,879	,683	,892
Item2	58,00	95,273	,599	,893
Item3	58,00	98,182	,371	,898
Item4	58,00	98,727	,444	,897
Item5	58,17	96,152	,574	,894
Item6	58,50	95,727	,563	,894
Item7	58,50	94,091	,694	,892
Item8	58,08	96,083	,551	,894
Item9	58,08	96,265	,372	,899
Item10	58,00	91,273	,592	,893
Item11	58,08	93,720	,745	,891
Item12	57,58	90,447	,781	,888
Item13	58,08	93,174	,649	,892
Item14	57,92	98,629	,270	,900
Item15	58,50	102,091	,114	,901
Item16	57,83	98,333	,246	,902
Item17	58,17	101,242	,114	,903
Item18	58,00	99,818	,245	,900
Item19	58,17	98,697	,516	,896
Item20	58,08	100,811	,136	,903
Item21	58,17	100,152	,187	,902
Item22	58,42	90,083	,693	,890
Item23	58,08	96,083	,551	,894
Item24	57,75	94,023	,720	,891
Item25	58,17	93,606	,642	,892
Item26	57,92	91,356	,657	,891

## Confiabilidad Alfa del Instrumento Compromiso Laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	23

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	53,58	105,174	,674	,899
Item2	53,42	106,629	,512	,902
Item3	53,25	104,750	,466	,903
Item4	53,42	108,992	,455	,903
Item5	53,58	106,629	,556	,901
Item6	53,75	102,568	,525	,902
Item7	54,00	102,545	,763	,897
Item8	53,25	102,023	,622	,899
Item9	53,08	101,902	,768	,896
Item10	53,58	104,447	,593	,900
Item11	53,00	101,091	,579	,900
Item12	53,17	102,879	,821	,896
Item13	53,00	103,818	,495	,902
Item14	53,50	108,818	,361	,905
Item15	53,42	116,447	-,148	,921
Item16	53,42	108,992	,455	,903
Item17	53,58	106,629	,556	,901
Item18	53,33	103,879	,410	,905
Item19	54,00	102,545	,763	,897
Item20	53,33	103,515	,533	,901
Item21	53,17	102,879	,821	,896
Item22	53,25	101,477	,527	,902
Item23	53,25	103,841	,518	,902

## Anexo 5. Ficha de validez del instrumento

### Instrumento que mide la variable 01: Gerencia interactiva

#### Definición de la variable:

Angulo, et al. (2018) refiere al gerente educativo responsable de su trabajo, que entiende su organización y, a través de la comunicación permanente con su personal, se apropia de sus acciones, espacios particulares y aspectos motivadores e innovadores en busca de una entidad de calidad.

#### Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Nagendra et al (2003) señala que este rasgo permite que una persona se comunique rápidamente con los demás teniendo en cuenta el contexto y el lenguaje apropiado. En consecuencia, deben actuar como agentes de cambio, allanando el camino para el éxito de la institución y asegurando que sus docentes se desarrollen profesionalmente a través de una participación activa en la innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	El director inspira a otros a seguir sus pasos en su vida laboral y social.	4	4	4	
	El director administra adecuadamente los recursos humanos	4	4	4	
Capacidad	El director se capacita permanentemente para una mejor gestión.	3	3	4	
	El director tiene el conocimiento y capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.	3	4	4	
Trabajo en equipo	¿El trabajo en equipo te permite aprender de tus compañeros?	4	4	4	
	El director es imparcial con el trabajo de los docentes.	4	4	4	

#### Dimensión 2: Fijación de objetivos

Definición de la dimensión:

Implica clasificar las prioridades que se consideran cruciales para la organización y sus empleados. Cabe señalar que toda corporación debe tener como meta la fijación de objetivos que le permitan organizarse y crear proyectos para impulsar la organización con su equipo de trabajo (Hernández y Martínez, 2018).



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima organizacional	El director crea una cultura institucional innovadora y de mejora continua.	4	4	4	
	El director fomenta, logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.	4	4	4	
Generación de actitudes positiva	El director como líder propicia la práctica de valores en los docentes con los estudiantes.	4	4	4	
	Se promueve la creatividad en los docentes para concretar los trabajos de investigación.	4	4	4	
Participación	El director es responsable del cumplimiento de los requerimientos pedagógicos para el logro de los objetivos institucionales.	4	4	4	

### Dimensión 3: Toma de decisiones

Definición de la dimensión:

Chiavenato (2009) afirma que, para alcanzar los objetivos institucionales propuestos, las decisiones deben tomarse teniendo en cuenta una variedad de alternativas que se tienen en cuenta en la planificación. En respuesta, Gálvez et al. (2012) lo ven como un procedimiento racional que implica analizar y evaluar posibles soluciones a la luz de un objetivo particular para tomar una decisión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	El éxito del planteamiento estratégico, está en relación con la capacidad con la que se desempeña el director.	4	4	4	
	En la gestión pedagógica se asume la toma de decisiones acertadas para el mejoramiento institucional.	4	4	4	
Orientación	El director toma decisiones con la participación de todos los docentes.	4	4	3	
	Existe el intercambio de información en la I.E. para cerrar la brecha entre directivos, administrativos y docentes.	4	4	3	
Autopercepción	Considera que la calidad de la educación está en relación directa a la forma en que se gerencia una institución educativa.	4	4	4	

#### **Dimensión 4: Manejo de conflictos**

Definición de la dimensión:

El gerente y docente deben poner en práctica la comunicación asertiva con todos los participantes para lograrlo. Podrán entonces resolver conflictos de manera efectiva al presentar de inmediato soluciones alternativas. Además, debido a la naturaleza social de los seres humanos, todos tenemos una variedad de actitudes que, dependiendo de cómo interactuamos con nuestros compañeros, pueden conducir ocasionalmente a conflictos en diversos grados. Por eso, es imprescindible fomentar la escucha activa (Vega, 2017)

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Reformulación de ideas	El director promueve el clima institucional.	4	4	4	
	El director demuestra una comunicación horizontal con los docentes de la I.E.	4	4	4	
Mediación	El director mantiene buena comunicación con los docentes y padres de familia.	4	4	4	
Valores	El director mantiene buena comunicación con los docentes y padres de familia.	4	4	4	

#### **Dimensión 5: Organización/Planeación y Control**

Definición de la dimensión:

La planificación, la provisión, la gestión, el control y la evaluación son tomados en consideración en la gestión educativa para asegurar que la estrategia educativa se lleve a cabo de manera competente. Si una actividad no está debidamente supervisada y no es adecuada para la organización, no puede llevarse a cabo correctamente (Cejas, 2009).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Trabajo en equipo y colaborativo	La institución educativa aplica el Proyecto Educativo Institucional	4	4	4	
	La gestión pedagógica tiene como aspecto relevante el monitoreo a los procesos de enseñanza.	4	4	4	
Planificación de estrategias	El director promueve el aprendizaje significativo de los estudiantes a través de los docentes.	4	4	4	
	El director motiva para cumplir con las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	4	3	4	
Coordinación seguimiento y monitoreo	El director fomenta el uso óptimo de la infraestructura,	3	4	4	

	equipamiento y material educativo disponible.				
Evaluación del desempeño docente	Para una gestión de calidad docente se consideran los trabajos en equipo y grupos interactivos.	4	4	4	



**DAVID MOISES CHIRE SALAS**

## Instrumento que mide la variable 01: Gerencia interactiva

### Definición de la variable:

Angulo, et al. (2018) refiere al gerente educativo responsable de su trabajo, que entiende su organización y, a través de la comunicación permanente con su personal, se apropia de sus acciones, espacios particulares y aspectos motivadores e innovadores en busca de una entidad de calidad.

### Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Nagendra et al (2003) señala que este rasgo permite que una persona se comunique rápidamente con los demás teniendo en cuenta el contexto y el lenguaje apropiado. En consecuencia, deben actuar como agentes de cambio, allanando el camino para el éxito de la institución y asegurando que sus docentes se desarrollen profesionalmente a través de una participación activa en la innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	El director inspira a otros a seguir sus pasos en su vida laboral y social.	4	4	4	
	El director administra adecuadamente los recursos humanos	4	4	4	
Capacidad	El director se capacita permanentemente para una mejor gestión.	4	4	4	
	El director tiene el conocimiento y capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿El trabajo en equipo te permite aprender de tus compañeros?	4	4	4	
	El director es imparcial con el trabajo de los docentes.	4	4	4	

### Dimensión 2: Fijación de objetivos

Definición de la dimensión:

Implica clasificar las prioridades que se consideran cruciales para la organización y sus empleados. Cabe señalar que toda corporación debe tener como meta la fijación de objetivos que le permitan organizarse y crear proyectos para impulsar la organización con su equipo de trabajo (Hernández y Martínez, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima organizacional	El director crea una cultura institucional innovadora y de mejora continua.	4	4	4	

	El director fomenta, logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.	4	3	3	
Generación de actitudes positiva	El director como líder propicia la práctica de valores en los docentes con los estudiantes.	4	4	4	
	Se promueve la creatividad en los docentes para concretar los trabajos de investigación.	4	4	4	
Participación	El director es responsable del cumplimiento de los requerimientos pedagógicos para el logro de los objetivos institucionales.	4	4	4	

### Dimensión 3: Toma de decisiones

Definición de la dimensión:

Chiavenato (2009) afirma que, para alcanzar los objetivos institucionales propuestos, las decisiones deben tomarse teniendo en cuenta una variedad de alternativas que se tienen en cuenta en la planificación. En respuesta, Gálvez et al. (2012) lo ven como un procedimiento racional que implica analizar y evaluar posibles soluciones a la luz de un objetivo particular para tomar una decisión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	El éxito del planteamiento estratégico, está en relación con la capacidad con la que se desempeña el director.	4	4	4	
	En la gestión pedagógica se asume la toma de decisiones acertadas para el mejoramiento institucional.	4	4	4	
Orientación	El director toma decisiones con la participación de todos los docentes.	4	4	4	
	Existe el intercambio de información en la I.E. para cerrar la brecha entre directivos, administrativos y docentes.	4	4	4	
Autopercepción	Considera que la calidad de la educación está en relación directa a la forma en que se gerencia una institución educativa.	4	3	3	

### Dimensión 4: Manejo de conflictos

Definición de la dimensión:

El gerente y docente deben poner en práctica la comunicación asertiva con todos los

participantes para lograrlo. Podrán entonces resolver conflictos de manera efectiva al presentar de inmediato soluciones alternativas. Además, debido a la naturaleza social de los seres humanos, todos tenemos una variedad de actitudes que, dependiendo de cómo interactuamos con nuestros compañeros, pueden conducir ocasionalmente a conflictos en diversos grados. Por eso, es imprescindible fomentar la escucha activa (Vega, 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reformulación de ideas	El director promueve el clima institucional.	4	4	4	
	El director demuestra una comunicación horizontal con los docentes de la I.E.	4	4	4	
Mediación	El director mantiene buena comunicación con los docentes y padres de familia.	4	4	4	
Valores	El director mantiene buena comunicación con los docentes y padres de familia.	4	4	4	

### **Dimensión 5: Organización/Planeación y Control**

Definición de la dimensión:

La planificación, la provisión, la gestión, el control y la evaluación son tomados en consideración en la gestión educativa para asegurar que la estrategia educativa se lleve a cabo de manera competente. Si una actividad no está debidamente supervisada y no es adecuada para la organización, no puede llevarse a cabo correctamente (Cejas, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo y colaborativo	La institución educativa aplica el Proyecto Educativo Institucional	4	4	4	
	La gestión pedagógica tiene como aspecto relevante el monitoreo a los procesos de enseñanza.	4	4	4	
Planificación de estrategias	El director promueve el aprendizaje significativo de los estudiantes a través de los docentes.	4	4	4	
	El director motiva para cumplir con las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	4	4	4	
Coordinación seguimiento y monitoreo	El director fomenta el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.	4	4	4	
Evaluación del desempeño docente	Para una gestión de calidad docente se consideran los	4	4	3	

	trabajos en equipo y grupos interactivos.				
--	---	--	--	--	--

 LE. "GABRILO CIRIACALIMA HERNÁNDEZ"  
  
Dra. Vilma Katiza Ramos Huamán  
**RAMOS HUAMÁN VIENMA KATIZA**  
**DIRECTORA**

## Instrumento que mide la variable 01: Gerencia interactiva

### Definición de la variable:

Angulo, et al. (2018) refiere al gerente educativo responsable de su trabajo, que entiende su organización y, a través de la comunicación permanente con su personal, se apropia de sus acciones, espacios particulares y aspectos motivadores e innovadores en busca de una entidad de calidad.

### Dimensión 1: Liderazgo

Definición de la dimensión:

Nagendra et al (2003) señala que este rasgo permite que una persona se comunique rápidamente con los demás teniendo en cuenta el contexto y el lenguaje apropiado. En consecuencia, deben actuar como agentes de cambio, allanando el camino para el éxito de la institución y asegurando que sus docentes se desarrollen profesionalmente a través de una participación activa en la innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	El director inspira a otros a seguir sus pasos en su vida laboral y social.	4	4	4	
	El director administra adecuadamente los recursos humanos	4	4	4	
Capacidad	El director se capacita permanentemente para una mejor gestión.	4	4	4	
	El director tiene el conocimiento y capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿El trabajo en equipo te permite aprender de tus compañeros?	4	4	4	
	El director es imparcial con el trabajo de los docentes.	4	4	4	

### Dimensión 2: Fijación de objetivos

Definición de la dimensión:

Implica clasificar las prioridades que se consideran cruciales para la organización y sus empleados. Cabe señalar que toda corporación debe tener como meta la fijación de objetivos que le permitan organizarse y crear proyectos para impulsar la organización con su equipo de trabajo (Hernández y Martínez, 2018).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima organizacional	El director crea una cultura institucional innovadora y de mejora continua.	4	4	4	



	El director fomenta, logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.	4	4	4	
Generación de actitudes positiva	El director como líder propicia la práctica de valores en los docentes con los estudiantes.	4	4	4	
	Se promueve la creatividad en los docentes para concretar los trabajos de investigación.	4	4	4	
Participación	El director es responsable del cumplimiento de los requerimientos pedagógicos para el logro de los objetivos institucionales.	4	4	4	

### Dimensión 3: Toma de decisiones

Definición de la dimensión:

Chiavenato (2009) afirma que, para alcanzar los objetivos institucionales propuestos, las decisiones deben tomarse teniendo en cuenta una variedad de alternativas que se tienen en cuenta en la planificación. En respuesta, Gálvez et al. (2012) lo ven como un procedimiento racional que implica analizar y evaluar posibles soluciones a la luz de un objetivo particular para tomar una decisión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	El éxito del planteamiento estratégico, está en relación con la capacidad con la que se desempeña el director.	4	4	4	
	En la gestión pedagógica se asume la toma de decisiones acertadas para el mejoramiento institucional.	4	4	4	
Orientación	El director toma decisiones con la participación de todos los docentes.	4	4	4	
	Existe el intercambio de información en la I.E. para cerrar la brecha entre directivos, administrativos y docentes.	4	4	4	
Autopercepción	Considera que la calidad de la educación está en relación directa a la forma en que se gerencia una institución educativa.	4	4	4	

### Dimensión 4: Manejo de conflictos

Definición de la dimensión:

El gerente y docente deben poner en práctica la comunicación asertiva con todos los

participantes para lograrlo. Podrán entonces resolver conflictos de manera efectiva al presentar de inmediato soluciones alternativas. Además, debido a la naturaleza social de los seres humanos, todos tenemos una variedad de actitudes que, dependiendo de cómo interactuamos con nuestros compañeros, pueden conducir ocasionalmente a conflictos en diversos grados. Por eso, es imprescindible fomentar la escucha activa (Vega, 2017)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reformulación de ideas	El director promueve el clima institucional.	4	4	4	
	El director demuestra una comunicación horizontal con los docentes de la I.E.	4	4	4	
Mediación	El director mantiene buena comunicación con los docentes y padres de familia.	4	4	4	
Valores	El director mantiene buena comunicación con los docentes y padres de familia.	4	4	4	

### Dimensión 5: Organización/Planeación y Control

Definición de la dimensión:

La planificación, la provisión, la gestión, el control y la evaluación son tomados en consideración en la gestión educativa para asegurar que la estrategia educativa se lleve a cabo de manera competente. Si una actividad no está debidamente supervisada y no es adecuada para la organización, no puede llevarse a cabo correctamente (Cejas, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo y colaborativo	La institución educativa aplica el Proyecto Educativo Institucional	4	4	4	
	La gestión pedagógica tiene como aspecto relevante el monitoreo a los procesos de enseñanza.	4	4	4	
Planificación de estrategias	El director promueve el aprendizaje significativo de los estudiantes a través de los docentes.	4	4	4	
	El director motiva para cumplir con las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	4	4	4	
Coordinación seguimiento y monitoreo	El director fomenta el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible.	4	4	4	
Evaluación del desempeño docente	Para una gestión de calidad docente se consideran los trabajos en equipo y grupos interactivos.	4	4	4	

  
FATIMA GIOVANA RAMOS HUAMÁN  
DOCENTE

## Instrumento que mide la variable 02: Compromiso Laboral

### Definición de la variable:

El compromiso laboral es la valoración de los colaboradores que expresan hacia su institución esto es debido a que los valores presentados por la organización son compartidos, reflejados en el actuar ante situaciones diversas en beneficio de esta, demostrando además seguir siendo integrante de la misma (Cornejo, 2021).

### Dimensión 1: Compromiso afectivo

Definición de la dimensión:

Reconoce las conexiones a nivel emocional, así como las implicaciones para su organización y su comprensión de la satisfacción de las necesidades. (Olaya, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apego emocional	Siento orgullo de trabajar en esta institución educativa.	4	4	4	
	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.	4	4	4	
	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo.	3	4	4	
	Me siento a gusto con la dirección y su manejo de la institución.	3	4	4	
	Estoy satisfecho de cómo los directivos me involucran en el trabajo.	4	4	4	
Satisfacción de necesidades	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.	4	4	4	
	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.	4	4	4	
	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.	4	4	4	
	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas.	4	4	4	

### Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Definición de la dimensión:

Se refiere a las ventajas y éxitos económicos relacionados con el sentido de pertenencia que un trabajador perdería si dejara un centro de trabajo. Esto se relaciona con el desafío de encontrar un trabajo alternativo y la cancelación de proyectos personales y familiares, aspectos por los cuales surge una obligación laboral (Olaya, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento del valor institucional	Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y equipo directivo.	4	4	4	
	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago.	4	4	4	
	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.	4	4	4	
	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido.	4	4	4	
Vinculación laboral	La plana directiva es justa y equitativa en su trato	4	4	4	
	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	4	4	4	
	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.	4	4	4	
	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.	3	4	4	

### Dimensión 3: Compromiso Normativo

Definición de la dimensión:

Es la obligación moral del afiliado de continuar trabajando a cambio de un beneficio considerado especial y que constituye la alternativa laboral. Por otro lado, la institución fomenta una fuerte lealtad y dependencia en sus miembros apoyándolos en sus esfuerzos (Olaya, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad laboral	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.	4	4	4	
	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.	4	4	4	
	Siento que la institución maneja muy bien la comunicación entre sus coordinaciones, entre coordinador y docente, y entre pares.	4	4	4	
Sentido de Responsabilidad	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.	4	4	4	
	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.	4	4	4	

	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--



**FIRMA**

**Dr. DAVID MOISES CHIRE SALAS**

## Instrumento que mide la variable 02: Compromiso Laboral

### Definición de la variable:

El compromiso laboral es la valoración de los colaboradores que expresan hacia su institución esto es debido a que los valores presentados por la organización son compartidos, reflejados en el actuar ante situaciones diversas en beneficio de esta, demostrando además seguir siendo integrante de la misma (Cornejo, 2021).

### Dimensión 1: Compromiso afectivo

Definición de la dimensión:

Reconoce las conexiones a nivel emocional, así como las implicaciones para su organización y su comprensión de la satisfacción de las necesidades. (Olaya, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apego emocional	Siento orgullo de trabajar en esta institución educativa.	4	4	4	
	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.	4	4	4	
	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo.	4	4	4	
	Me siento a gusto con la dirección y su manejo de la institución.	4	4	4	
	Estoy satisfecho de cómo los directivos me involucran en el trabajo.	4	4	4	
Satisfacción de necesidades	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.	4	4	4	
	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.	4	4	4	
	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.	4	4	4	
	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas.	4	4	4	

### Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Definición de la dimensión:

Se refiere a las ventajas y éxitos económicos relacionados con el sentido de pertenencia que un trabajador perdería si dejara un centro de trabajo. Esto se relaciona con el desafío de encontrar un trabajo alternativo y la cancelación de proyectos personales y familiares, aspectos por los cuales surge una obligación laboral (Olaya, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Siento que mi trabajo es reconocido por mis	4	4	4	

Reconocimiento del valor institucional	compañeros y equipo directivo.				
	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago.	3	3	4	
	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.	4	4	4	
	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido.	4	4	4	
Vinculación laboral	La plana directiva es justa y equitativa en su trato	4	4	4	
	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	3	3	4	
	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.	4	4	4	
	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.	4	4	4	

### Dimensión 3: Compromiso Normativo

Definición de la dimensión:

Es la obligación moral del afiliado de continuar trabajando a cambio de un beneficio considerado especial y que constituye la alternativa laboral. Por otro lado, la institución fomenta una fuerte lealtad y dependencia en sus miembros apoyándolos en sus esfuerzos (Olaya, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad laboral	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.	4	4	4	
	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.	4	4	4	
	Siento que la institución maneja muy bien la comunicación entre sus coordinaciones, entre coordinador y docente, y entre pares.	4	4	4	
Sentido de Responsabilidad	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.	4	4	4	
	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.	3	3	4	
	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro.	4	4	4	


  
 L.E. "GABRILO CICALUTANA REYNOLDO"
   

  
 Dra. Vilma Katiza Ramos Huaman
   
**RAMOS HUAMAN VILMA KATIZA**
  
**DIRECTORA**

## Instrumento que mide la variable 02: Compromiso Laboral

### Definición de la variable:

El compromiso laboral es la valoración de los colaboradores que expresan hacia su institución esto es debido a que los valores presentados por la organización son compartidos, reflejados en el actuar ante situaciones diversas en beneficio de esta, demostrando además seguir siendo integrante de la misma (Cornejo, 2021).

### Dimensión 1: Compromiso afectivo

Definición de la dimensión:

Reconoce las conexiones a nivel emocional, así como las implicaciones para su organización y su comprensión de la satisfacción de las necesidades. (Olaya, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apego emocional	Siento orgullo de trabajar en esta institución educativa.	4	4	4	
	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.	4	4	4	
	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo.	4	4	4	
	Me siento a gusto con la dirección y su manejo de la institución.	4	4	4	
	Estoy satisfecho de cómo los directivos me involucran en el trabajo.	4	4	4	
Satisfacción de necesidades	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.	4	4	4	
	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.	3	3	4	
	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.	4	4	4	
	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas.	4	4	4	

### Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Definición de la dimensión:

Se refiere a las ventajas y éxitos económicos relacionados con el sentido de pertenencia que un trabajador perdería si dejara un centro de trabajo. Esto se relaciona con el desafío de encontrar un trabajo alternativo y la cancelación de proyectos personales y familiares, aspectos por los cuales surge una obligación laboral (Olaya, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	Siento que mi trabajo es reconocido por mis	4	4	4	



Reconocimiento del valor institucional	compañeros y equipo directivo.				
	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago.	4	4	4	
	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.	3	4	4	
	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido.	4	4	4	
Vinculación laboral	La plana directiva es justa y equitativa en su trato	4	4	4	
	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	4	4	4	
	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.	4	4	4	
	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.	4	4	4	

### Dimensión 3: Compromiso Normativo

Definición de la dimensión:

Es la obligación moral del afiliado de continuar trabajando a cambio de un beneficio considerado especial y que constituye la alternativa laboral. Por otro lado, la institución fomenta una fuerte lealtad y dependencia en sus miembros apoyándolos en sus esfuerzos (Olaya, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad laboral	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.	4	4	4	
	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.	4	4	4	
	Siento que la institución maneja muy bien la comunicación entre sus coordinaciones, entre coordinador y docente, y entre pares.	4	4	4	
Sentido de Responsabilidad	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.	4	4	4	
	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.	4	4	4	
	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro.	4	4	4	

*Fatima Giovana Huamán*  
**FATIMA GIOVANA RAMOS HUAMÁN**  
 DOCENTE

## Anexo 6. Validez de V de Aiken

### CÁLCULO DE LA V DE AIKEN PARA EL INSTRUMENTO - GERENCIA INTERACTIVA

Dimensiones	Criterios			V por dimensiones	Coeficiente V general
	Claridad	Coherencia	Relevancia		
Liderazgo	0.89	0.89	0.83	0.87	0.90
Fijación de objetivos	0.93	0.93	0.93	0.93	
Toma de decisiones	0.87	0.87	0.87	0.87	
Manejo de conflictos	0.92	0.92	0.92	0.92	
Organización/Planeación y Control	0.00	0.83	0.94	0.59	

### CÁLCULO DE LA V DE AIKEN PARA EL INSTRUMENTO COMPROMISO LABORAL

Dimensiones	Criterios			V por dimensiones	Coeficiente V general
	Claridad	Coherencia	Relevancia		
Compromiso afectivo	0.89	0.85	0.89	0.88	0.86
Compromiso de Continuidad	0.83	0.88	0.83	0.85	
Compromiso Normativo	0.89	0.83	0.89	0.87	

## Anexo 7. Solicitud de aplicación del instrumento

Palpa, 12 de julio de 2023

Señor:  
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
FERMIN TANGÜIS A.T. DE PALPA

**Asunto: Aplicación de Instrumentos  
de Recojo de Información**

Yo, Martha Cecilia Zorrilla Bendezù, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 22196869, solicito a Usted se me otorgue el permiso respectivo para realizar el recojo de información para la realización de la investigación de la tesis de grado de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, titulada:

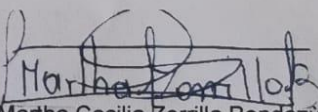
**“Gerencia interactiva y compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa - Ica, 2023”**

Para lo cual solicito se me otorgue el permiso y la fecha para realizar la aplicación de la misma, quienes participarán el personal docente de la Institución educativa que dirige.

Por la atención que la presenta merezca, le expreso mi agradecimiento personal.

Atentamente

I. E. FERMIN TANGÜIS A. T.	
PALPA	
MESA DE PARTES	
EXP. N°:	517
FECHA:	13 JUL 2023
HORA:	2.40 P.M.
FIRMA:	<i>ef</i>

  
Martha Cecilia Zorrilla Bendezù  
DNI 22196869



PERU  
Ministerio  
de Educación

Dirección Regional de Educación - Ica  
Unidad de Gestión Educativa Local - Palpa

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
"FERMIN TANGÜIS"**

R.D. N° 01304 del 03 de diciembre de 1985  
CODIGO MODULAR N° 0580894



El Director de la I.E. "Fermin Tangüis de Áreas Técnicas" de la provincia de Palpa, que suscribe:

### **HACE CONSTAR**

Que, la prof. **MARTHA CECILIA ZORRILLA BENDEZÚ**, aplicó los instrumentos denominados "**Cuestionario de Gerencia interactiva y Cuestionario de Compromiso laboral**", de la Tesis titulada: "Gerencia interactiva y compromiso laboral de los docentes de una institución educativa de Palpa - Ica, 2023", dirigidos a los docentes de esta institución del 31 de julio al 04 de agosto del presente año.

Se otorga la presente, a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Palpa, 01 de setiembre del 2023.

  
I.E. FERMIN TANGÜIS - PALPA  
  
LIC. MALCO BARRÍOS AQUISE  
DIRECTOR

Calle San Isidro N° 120 - Palpa - Ica  
Tlf. 056-316091 - 966360416  
email: tanguispalpa@iefermintanguispalpa.edu.pe

## Anexo 6. Data de resultados

	Suma	Nivel	D1	D2	D3	D4	D5	Nivel D1	Nivel D2	Nivel D3	Nivel D4	Nivel D5
E1	91	2	23	20	15	15	18	3	3	2	3	2
E2	92	2	21	17	18	14	22	2	2	2	2	2
E3	89	2	19	16	19	14	21	2	2	3	2	2
E4	93	2	20	17	18	16	22	2	2	2	3	2
E5	81	2	18	15	16	13	19	2	2	2	2	2
E6	44	1	10	9	8	7	10	1	1	1	1	1
E7	101	3	23	19	19	17	23	3	3	3	3	3
E8	92	2	22	18	16	15	21	2	2	2	3	2
E9	59	1	14	12	13	8	12	1	1	2	1	1
E10	105	3	24	19	21	16	25	3	3	3	3	3
E11	103	3	23	18	21	16	25	3	2	3	3	3
E12	109	3	26	22	19	17	25	3	3	3	3	3
E13	113	3	25	22	21	18	27	3	3	3	3	3
E14	91	2	19	17	18	13	24	2	2	2	2	3
E15	90	2	21	17	16	15	21	2	2	2	3	2
E16	77	2	19	15	16	10	17	2	2	2	2	2
E17	92	2	20	18	20	15	19	2	2	3	3	2
E18	107	3	24	21	21	16	25	3	3	3	3	3
E19	56	1	12	9	11	8	16	1	1	1	1	2
E20	75	2	17	14	14	12	18	2	2	2	2	2
E21	84	2	19	15	17	13	20	2	2	2	2	2
E22	102	3	24	20	18	16	24	3	3	2	3	3
E23	102	3	24	20	18	16	24	3	3	2	3	3
E24	89	2	20	11	18	16	24	2	1	2	3	3
E25	96	3	24	20	16	16	20	3	3	2	3	2

E26	89	2	20	16	17	14	22	2	2	2	2	2
E27	119	3	28	23	20	18	30	3	3	3	3	3
E28	119	3	26	23	23	17	30	3	3	3	3	3
E29	119	3	26	23	23	17	30	3	3	3	3	3
E30	125	3	29	22	24	20	30	3	3	3	3	3
E31	103	3	24	20	19	16	24	3	3	3	3	3
E32	102	3	22	20	19	16	25	2	3	3	3	3
E33	99	3	24	18	18	15	24	3	2	2	3	3
E34	91	2	21	16	17	16	21	2	2	2	3	2
E35	102	3	24	20	18	16	24	3	3	2	3	3
E36	83	2	18	17	17	13	18	2	2	2	2	2
E37	101	3	24	20	17	16	24	3	3	2	3	3
E38	86	2	21	17	16	13	19	2	2	2	2	2
E39	98	3	23	18	20	17	20	3	2	3	3	2
E40	98	3	25	18	18	15	22	3	2	2	3	2
E41	104	3	24	20	20	16	24	3	3	3	3	3
E42	89	2	22	17	16	14	20	2	2	2	2	2
E43	116	3	28	23	20	17	28	3	3	3	3	3
E44	114	3	27	21	22	18	26	3	3	3	3	3
E45	104	3	24	20	20	16	24	3	3	3	3	3
E46	102	3	24	19	19	15	25	3	3	3	3	3
E47	83	2	23	12	11	15	22	3	1	1	3	2
E48	59	1	16	9	12	8	14	2	1	1	1	1
E49	110	3	28	20	20	17	25	3	3	3	3	3
E50	113	3	25	22	22	19	25	3	3	3	3	3

VARIABLE\_ COMPROMISO LABORAL

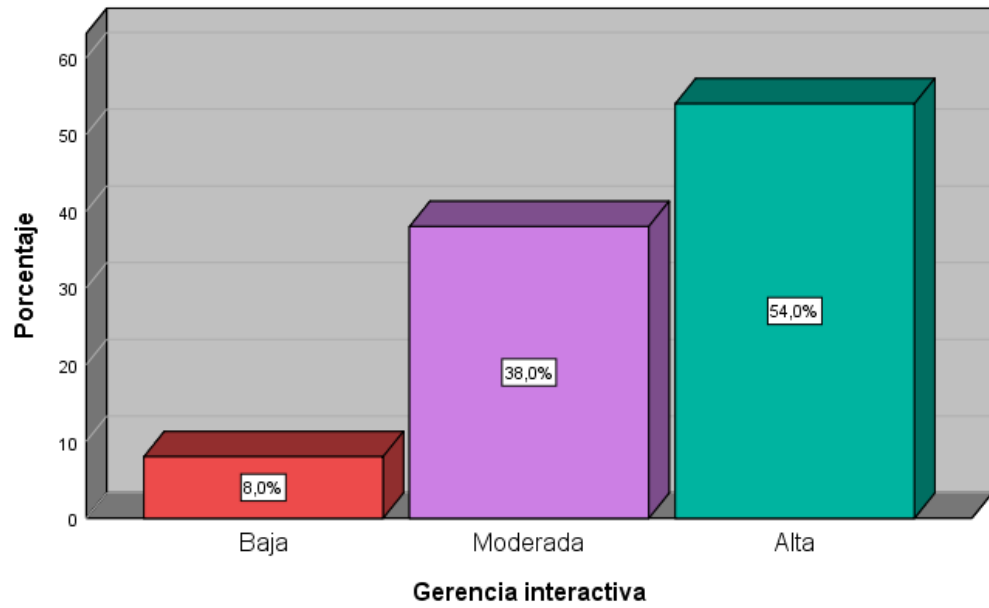
	Suma	Nivel	D1	D2	D3	Nivel D1	Nivel D2	Nivel D3
E1	83	2	36	25	22	3	2	2
E2	87	3	33	32	22	2	3	2
E3	80	2	31	29	20	2	2	2
E4	81	2	29	29	23	2	2	3
E5	75	2	30	26	19	2	2	2
E6	84	2	33	29	22	2	2	2
E7	86	3	32	30	24	2	3	3
E8	82	2	33	29	20	2	2	2
E9	52	1	26	14	12	2	1	1
E10	83	2	36	25	22	3	2	2
E11	87	3	33	32	22	2	3	2
E12	85	3	36	29	20	3	2	2
E13	81	2	29	29	23	2	2	3
E14	75	2	30	26	19	2	2	2
E15	45	1	17	16	12	1	1	1
E16	63	2	26	18	19	2	1	2
E17	74	2	29	25	20	2	2	2
E18	87	3	33	32	22	2	3	2
E19	52	1	20	20	12	1	2	1
E20	84	2	35	28	21	3	2	2
E21	73	2	27	26	20	2	2	2
E22	83	2	28	33	22	2	3	2
E23	92	3	36	32	24	3	3	3
E24	83	2	32	31	20	2	3	2
E25	89	3	36	29	24	3	2	3
E26	81	2	24	33	24	2	3	3

E27	86	3	26	34	26	2	3	3
E28	86	3	29	31	26	2	3	3
E29	88	3	29	34	25	2	3	3
E30	93	3	31	34	28	2	3	3
E31	80	2	24	32	24	2	3	3
E32	90	3	33	32	25	2	3	3
E33	74	2	20	31	23	1	3	3
E34	77	2	27	29	21	2	2	2
E35	71	2	18	30	23	1	3	3
E36	77	2	19	33	25	1	3	3
E37	90	3	33	31	26	2	3	3
E38	74	2	24	29	21	2	2	2
E39	89	3	31	32	26	2	3	3
E40	88	3	32	32	24	2	3	3
E41	77	2	28	26	23	2	2	3
E42	90	3	35	32	23	3	3	3
E43	93	3	36	33	24	3	3	3
E44	94	3	36	34	24	3	3	3
E45	89	3	33	32	24	2	3	3
E46	85	3	24	35	26	2	3	3
E47	85	3	32	31	22	2	3	2
E48	52	1	20	15	17	1	1	2
E49	101	3	37	36	28	3	3	3
E50	92	3	35	32	25	3	3	3



Figura 1

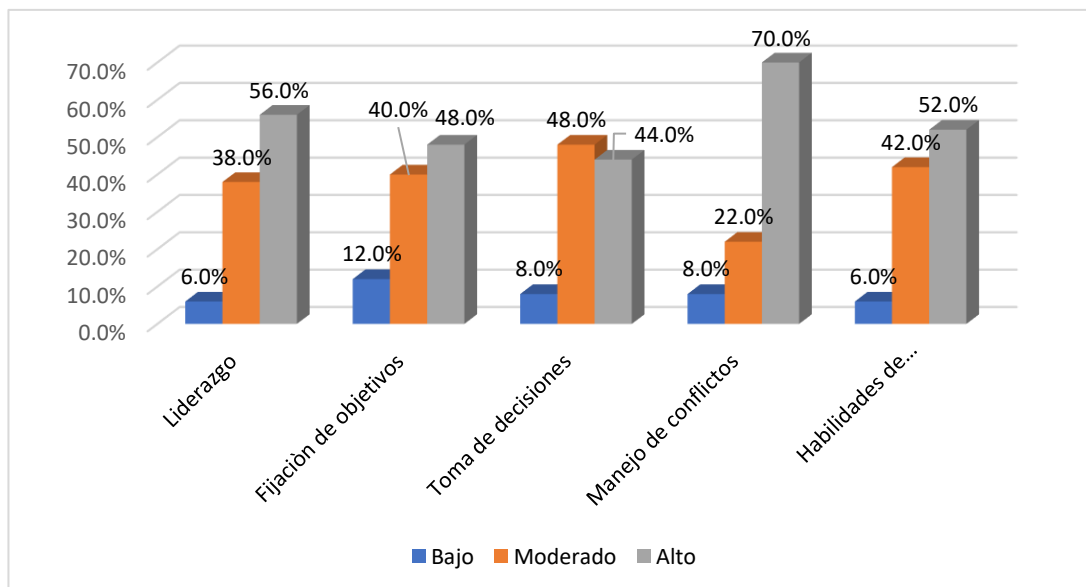
*Percepción de la Gerencia interactiva*



Nota: Base de datos Excel.

Figura 2

*Percepción de las dimensiones de la gerencia interactiva*



Nota: Base de datos Excel.

Tabla 3

*Percepción del compromiso laboral*

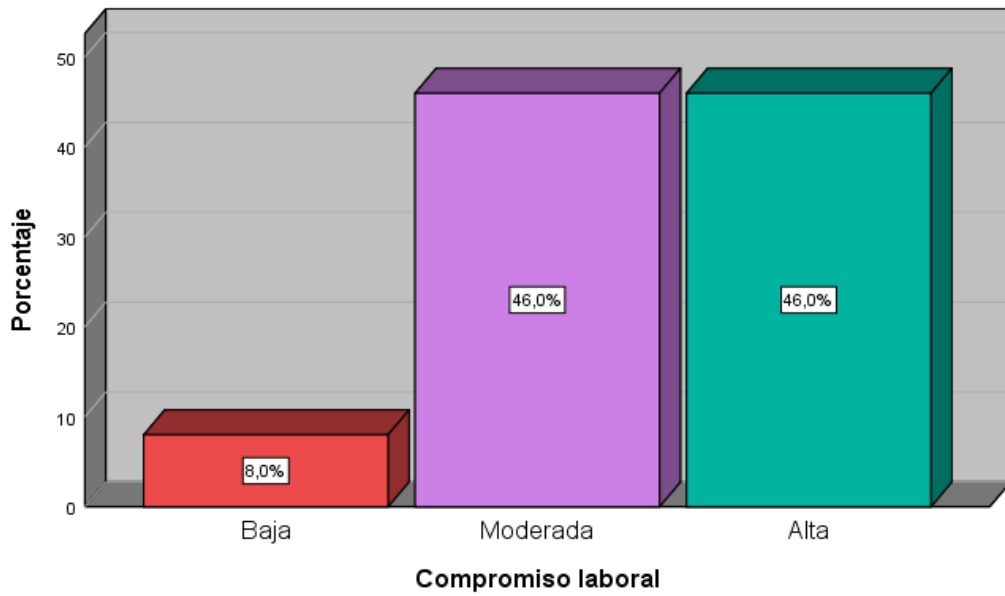
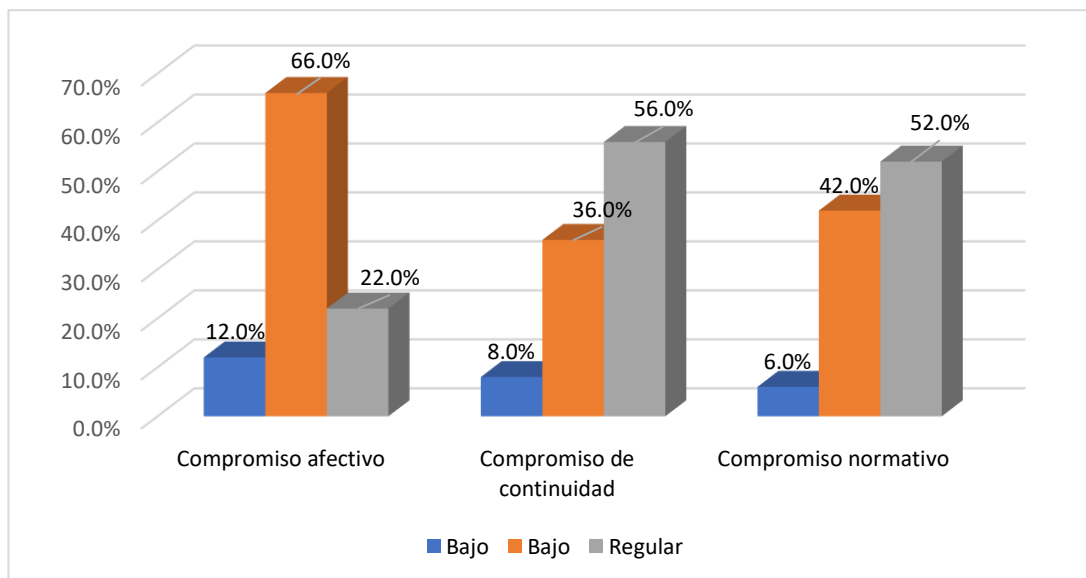


Figura 4

*Percepción de las dimensiones del compromiso laboral*

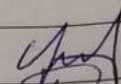
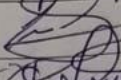
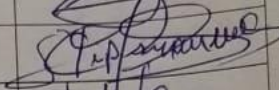
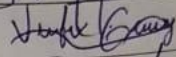
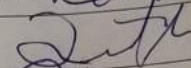
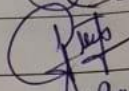
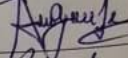
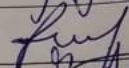
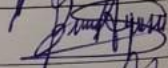
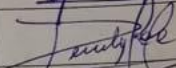
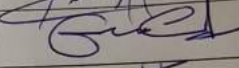
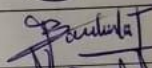
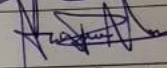
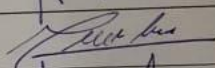
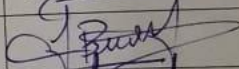
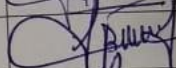
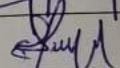
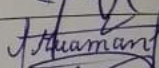
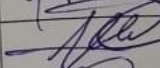

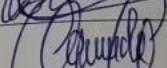
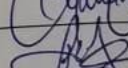
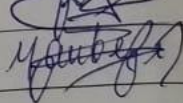



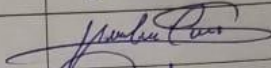
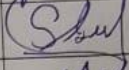
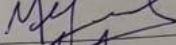
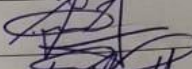
Nota: Base de datos Excel.

I.E. FERMIN TANGUIS A.T. PALPA

PARTICIPACIÓN DE DOCENTES EN LA ENCUESTA APLICADA

Nº	Apellidos y Nombres	DNI	Firma
1	Miguel Cabrera Gutiérrez	21533729	Miguel Cabrera
2	Leoncio Condori Huamani	21419442	Leoncio
3	Marisol More Gutiérrez	21852012	Marisol More
4	Enoc Loayza Caritas	42757382	Enoc Loayza
5	José Hernández Montero	42150230	José Hernández
6	Rusbelt Cancino Liela	22184179	Rusbelt Cancino
7	Alfredo Garayar Perales	22185010	Alfredo Garayar
8	Marlene Sotelo Ramírez	22184729	Marlene Sotelo
9	Piero Troya Valle	72046986	Piero Troya
10	María Ramos Uchuya	21529444	María Ramos
11	Ysabel Jurado Morán	22184152	Ysabel Jurado
12	Flor Sairitupac Huamán	41920156	Flor Sairitupac
13	Ruth Quispe Ramos	40436013	Ruth Quispe
14	Nadia Zárate Pérez	42591539	Nadia Zárate
15	Pedro Tipacti Rojas	21401030	Pedro Tipacti
16	Elva Fernández Gonzales	21401108	Elva Fernández
17	Ysela Carlos Contreras	21476819	Ysela Carlos
18	Isela Cáceres Junes	21545510	Isela Cáceres
19	Joseph Gonzales Vilca	800026519	Joseph Gonzales
20	Diana García Díaz	44219891	Diana García
21	Dannae Mejía Hernández	70821392	Dannae Mejía

22	Manuel Calvera León	22187811	
23	Mercedes Rojas Quintanilla	28829930	
24	Fanny Tipismana Flores	21529217	
25	Víctor García Salazar	21547657	
26	Dante Huamán Ayala	40735085	
27	Chire Salas David Moises	22093563	
28	Laura Yllanes Arguedas	21545143	
29	Rocío Cárdenas De La Cruz	22184334	
30	Malco Barrios Aquisé	22188972	
31	Emily Espinoza Quispe	44909144	
32	Lajo Tueros Giancarlo	44904929	
33	Bautista Gutiérrez Jullisa	46683298	
34	Arguedas Navarro Rosario	40662086	
35	Mario Guía Rivas	22197020	
36	Omar Condori Miranda	21419442	
37	Bautista Zevallos Wilber	43382355	
38	Leonardo Garavito Conislla	23000833	
39	Huamán Andia Denisse	41814575	
40	Freddy Roque Pomas	41130234	
41	Raúl Ramírez Siguas	21504908	
42	Guisella Caico Oquendo	46112438	
43	Elizabeth Yaya Mansilla	43609407	
44	Maribel Gómez Aroni	22189247	

45	Rolando Cuya Chávez	42940384	
46	Julia Luna Sobrino	22181535	
47	Sandra Cantoral Tenorio	76729964	
48	Manuel García García	22064554	
49	Jhan Saravia Pérez	46635547	
50	Wendy Hinojosa Yeren	42045224	