



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Planificación estratégica y compromiso organizacional en
profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Gutierrez Monteagudo, Naida (orcid.org/0000-0002-7254-5590)

ASESORES:

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

Dra. Ayvar Bazan, Zoila (orcid.org/0000-0003-3844-585X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Planificación estratégica y compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024", cuyo autor es GUTIERREZ MONTEAGUDO NAIDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto
del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO DNI: 25601051 ORCID: 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 12-08- 2024 22:06:11

Código documento Trilce: TRI - 0845950





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de originalidad del autor

Yo, GUTIERREZ MONTEAGUDO NAIDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Planificación estratégica y compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024", 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
NAIDA GUTIERREZ MONTEAGUDO DNI: 41529258 ORCID: 0000-0002-7254-5590	Firmado electrónicamente por: NGUTIERREZMO82 el 03-08-2024 08:42:36

Código documento Trilce: TRI - 0845951

Dedicatoria

Dedico este estudio a Dios por ser mi guía y soporte. A mis padres Jesusa y Domingo por las lecciones de vida y el amor que me brindan. A mi esposo Edwin por su incansable apoyo, a mi hija Kamila por su inquebrantable fortaleza e inspiración y a mi bebe Kalhied por su inmenso amor, que me motivaron a lograr este objetivo trazado.

Agradecimiento

Agradezco a los docentes que me guiaron con sus enseñanzas que son la base para el crecimiento profesional, especialmente al Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra, por su orientación en la elaboración de la investigación. A la Universidad César Vallejo por brindar un servicio de calidad que me permite lograr satisfactoriamente la maestría en Administración de la Educación

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	16
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de planificación estratégica	20
Tabla 2 Niveles de las dimensiones de la planificación estratégica.....	20
Tabla 3 Niveles del compromiso organizacional	21
Tabla 4 Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional	21
Tabla 5 Correlación entre planificación estratégica y compromiso organizacional	22
Tabla 6 Correlación entre las dimensiones de la planificación estratégica y compromiso organizacional.....	23
Tabla 7 Ficha técnica de instrumento de variable planificación estratégica.....	66
Tabla 8 Ficha técnica de instrumento de variable compromiso organizacional ...	67

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de la variable planificación estratégica	75
Figura 2 Niveles de la dimensión planificación normativa	75
Figura 3 Niveles de la dimensión planificación situacional	76
Figura 4 Niveles de la dimensión planificación táctica.....	76
Figura 5 Niveles de la variable compromiso organizacional	77
Figura 6 Niveles de la dimensión compromiso afectivo	77
Figura 7 Niveles de la dimensión compromiso normativo	78
Figura 8 Nivel de la dimensión compromiso continuo	78

Resumen

La presente investigación titulada “Planificación estratégica y compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024” fue realizada con el objetivo de determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional, por lo que el estudio uso un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y de nivel correlacional. Tomo como muestra a 67 profesores de II.EE. que se les pregunto sobre su percepción sobre la planificación estratégica y compromiso organizacional. En relación a los descubrimientos descriptivos, el 46,3% de profesores encuestados percibieron que la planificación estratégica está en el nivel regular. Y el 52,2% de los docentes evaluó el compromiso organizacional como regular. Por otra parte, en relación a los hallazgos inferenciales (Sig. < 0,05 y Rho= 0,631) permitieron comprobar que existe relación, por lo que el estudio concluyo que existe correlación positiva en un nivel moderado entre la planificación estratégica y compromiso organizacional.

Palabras clave: *Planificación, Estrategia, Compromiso Organizacional*

Abstract

This research entitled "Strategic planning and organizational commitment in teachers of the II.EE. of the Convention, Cusco, 2024" was conducted with the objective of determining the relationship between strategic planning and organizational commitment, so the study used a quantitative approach, non-experimental design, and correlational level. The sample consisted of 67 secondary school teachers who were asked about their perception of strategic planning and organizational commitment. In relation to the descriptive results, 46.3% of the teachers surveyed perceived that strategic planning is at the regular level. And 52.2% of the teachers evaluated organizational commitment as regular. On the other hand, the inferential findings (Sig. < 0.05 and Rho= 0.631) showed that there is a relationship, so the study concluded that there is a positive correlation at a moderate level between strategic planning and organizational commitment.

Key words: *Planning, Strategy, Organizational Commitment*

I. INTRODUCCIÓN

La educación enfrentó desafíos constantes que demandan una evolución y adaptación permanente de sus estructuras y procesos. En este contexto, la planificación estratégica emerge como una herramienta vital para la consecución de objetivos educativos, asegurando que las instituciones respondan eficazmente a las necesidades cambiantes de la sociedad y su entorno. No obstante, la eficacia de estos planes estratégicos no solo depende de su correcta formulación y ejecución sino también del compromiso organizacional de quienes los implementan, en este caso, los profesores.

Asimismo, nuestra investigación contribuyó a alcanzar el objetivo sostenible de promover una educación inclusiva, equitativa y de calidad, fomentando oportunidades de aprendizaje continuas y accesibles para todas las personas a lo largo de su vida, entre cuyas metas de aquí al 2030 estuvieron, incrementar significativamente la disponibilidad de docentes capacitados, incluso a través de la cooperación internacional, para la formación de profesores en las naciones en vías de desarrollo.

A nivel internacional, como es el caso de México, instituciones de educación superior (IES) se encuentran ante un panorama complejo marcado por desafíos económicos, sociales y tecnológicos que exigen una gestión efectiva y un liderazgo proactivo. Dentro de este escenario, el diseño estratégico y el compromiso de los docentes emergen como elementos críticos, las restricciones financieras y la necesidad de desarrollar capital humano capaz de contribuir a sociedades más equitativas y economías competitivas, colocan a la educación como un activo intangible vital. Sin embargo, en muchas IES, el conocimiento, el aprendizaje organizacional y, sobre todo, el compromiso de los docentes hacia su institución, se convierten en desafíos que impactan directamente en la eficacia y los resultados académicos (Vélez et al, 2022).

En Latinoamérica, los desafíos del diseño estratégico y el compromiso organizacional en la educación se ven marcados por factores como la variabilidad en los recursos disponibles y la capacitación de los profesores, especialmente en áreas rurales, esta investigación indica que la falta de recursos y formación adecuada en liderazgo y programación estratégica limita la capacidad de implementar efectivamente estrategias que alineen los objetivos educativos con los

métodos pedagógicos, afectando la lealtad organizacional de los docentes (Unesco, 2022).

En el Perú, el estudio realizado por Rojas (2023) muestra un claro ejemplo que se observa en una institución educativa, donde se percibe un compromiso limitado por parte del personal docente. Esta situación, sin embargo, no es exclusiva de esta institución, sino que refleja un problema más amplio dentro del sistema educativo peruano. En muchas escuelas del país, la falta de empoderamiento y una participación insuficiente en la toma de decisiones restringen el potencial y el desempeño de los profesores. Este escenario limita la efectividad de las estrategias educativas planificadas y compromete la capacidad de las instituciones para adaptarse a los cambios y necesidades contemporáneas, obstaculizando así el progreso hacia una educación de mayor calidad y relevancia.

El estudio de Damián (2020) resalta un problema crítico en el ámbito educativo, el insuficiente compromiso docente, una cuestión fundamental para los esfuerzos del estado por mejorar la calidad educativa. Este desafío implica fortalecer el compromiso de los docentes en tres áreas clave: con los estudiantes, con su profesión y con la institución educativa. La falta de un compromiso sólido y multidimensional puede repercutir negativamente en el rendimiento estudiantil y la planificación organizacional dentro de las escuelas. Además, un compromiso docente débil no solo disminuye la motivación y el rendimiento del personal docente, sino que también limita su capacidad de adaptarse efectivamente a las demandas y cambios del entorno educativo.

En las Instituciones Educativas de la Convención, Cusco, se revela una marcada deficiencia en el compromiso organizacional de los educadores, lo cual es un aspecto crítico que afecta negativamente la implementación de la planificación estratégica. Esta falta de compromiso se evidencia en una baja participación activa en las actividades escolares más allá de las obligaciones básicas, un limitado interés en el desarrollo profesional continuo y una mínima colaboración en iniciativas institucionales que buscan mejorar la calidad educativa. Esta situación conduce a una serie de desafíos que comprometen la efectividad de las estrategias pedagógicas y la capacidad de la institución para alcanzar sus objetivos educativos y organizacionales, limitando así el potencial de mejora y adaptación al cambiante entorno educativo. Este problema es fundamental para entender las barreras que

enfrenta la institución en su búsqueda de excelencia educativa y en la implementación efectiva de cambios estratégicos necesarios para su desarrollo.

Si la situación de bajo compromiso organizacional entre los profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, no se aborda adecuadamente, es probable que persistan las dificultades en la implementación de la planificación estratégica, lo que podría derivar en un deterioro continuo de la calidad educativa. La falta de involucramiento activo y dedicación por parte de los docentes llevó a una disminución en la motivación y el rendimiento estudiantil, así como a una resistencia al cambio necesario para adaptarse a las nuevas demandas educativas y sociales. Además, sin un compromiso fuerte y genuino de los profesores, la institución enfrenta retos significativos en alcanzar sus objetivos estratégicos y mejorar su posicionamiento y reputación en la comunidad educativa. Esta situación subraya la urgencia de intervenir para fortalecer el compromiso organizacional y garantizar la efectividad y sostenibilidad de las iniciativas de mejora y desarrollo institucional.

Para abordar y controlar la problemática, es esencial desarrollar e implementar medidas específicas que fomenten una mayor participación y dedicación de los docentes. Estas medidas podrían incluir la realización de talleres y capacitaciones continuas que no solo refuercen las habilidades pedagógicas, sino que también promuevan el desarrollo profesional y personal. Además, la institución tendrá un beneficio gracias a la introducción de sistemas de incentivos alineados con los objetivos estratégicos, que reconozcan y recompensen el compromiso y la innovación en la enseñanza. Implementar canales de comunicación más efectivos y participativos también puede ayudar a mejorar la colaboración y el sentido de pertenencia entre los docentes. Estas acciones, combinadas con una revisión y adaptación constante de las estrategias educativas a las necesidades estudiantiles y la comunidad, actuales y futuras, mejoraran significativamente el compromiso organizacional y la efectividad de la planificación estratégica en la institución.

Tomando en cuenta lo descrito anteriormente se ha planteado la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco - 2024? Y como problemas específicos se ha planteado ¿Cuál es la relación entre las dimensiones: planificación normativa, planificación situacional, planificación

táctica y el compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024?

Este estudio se justificó teóricamente por la relevancia del planeamiento estratégico y el compromiso organizacional en el ámbito educativo, se ha destacado ampliamente en la literatura académica, es por ello que se consideró a Navarrete et al. (2023) para la variable planificación estratégica y a Griffin et al. (2017) para la variable compromiso organizacional, los mencionados fueron fuente principal de información que se usó en esta investigación. Navarrete, enfatiza la importancia de la planificación estratégica como un proceso dinámico que permite a las II.EE. adaptarse a los cambios del entorno. Por otro lado, Griffin et al. explora el compromiso organizacional desde una perspectiva psicológica y social, argumentando que el compromiso es un predictor clave de la satisfacción laboral, la productividad y la retención de empleados en el sector educativo. La evaluación integrada de estos enfoques resalta la importancia de explorar la manera en que la programación estratégica afecta al compromiso organizacional dentro del ámbito educativo, ofreciendo una base firme para la realización de este análisis.

Como justificación metodológica, este estudio tuvo como fundamento una metodología cuantitativa para examinar de forma objetiva y precisa la interacción entre la programación estratégica y la participación organizacional de los en centros educativos. Se utilizó instrumentos validados por expertos y sometidos a un riguroso examen de confiabilidad que pueden ser utilizados en investigaciones futuras.

En lo que respecta a la justificación práctica los resultados de este estudio beneficiaron tanto a los directivos como a los educadores de las II.EE. de la Convención, Cusco, al proporcionar una comprensión más profunda de la vinculación entre la programación estratégica y la lealtad organizacional. Para los directivos, estos hallazgos fueron como una base sólida para mejorar las políticas de gestión y desarrollo profesional, optimizando así los procesos de toma de decisiones y la implementación de estrategias que fomenten un ambiente educativo más comprometido y productivo. Para los docentes, este estudio destacó la importancia de su papel dentro de la estructura organizacional y cómo su compromiso influyó directamente en los resultados educativos. Esto no solo podría mejorar su motivación y satisfacción laboral, sino también equiparlos con las

herramientas necesarias para participar activamente en la mejora constante de la enseñanza y el aprendizaje.

De acuerdo a lo mencionado se planteó el objetivo general, determinar qué relación existe entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024. Y como objetivos específicos se planteó, Determinar cuál es la relación entre las dimensiones: planificación normativa, planificación situacional, planificación táctica con el compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024.

En relación a los estudios previos en el entorno mundial, Galarraga et al. (2022) se propuso analizar la conexión de la gestión estratégica sobre la calidad de la educación, por eso, se adoptó un enfoque cuantitativo no experimental, descriptivo correlacional, utilizando como técnica una encuesta basada en un cuestionario estructurado. Los resultados obtenidos permiten concluir que existe una asociación significativa y directa entre las respuestas proporcionadas por los docentes, que representan la variable de planificación estratégica, y las respuestas de los estudiantes, que reflejan la calidad educativa. En conclusión, el análisis reveló una asociación moderada entre ambas variables. Adicionalmente, se constató que los componentes específicos de la variable independiente, incluyendo la misión, visión y análisis FODA, presentan asociaciones positivas y directas.

Ordoñez (2021) tuvo como fin examinar la conexión entre la planificación estratégica y la calidad de la administración docente, se optó por una metodología de investigación no experimental, que se caracterizó por un diseño descriptivo correlacional, la acumulación de datos se efectuó a través de la aplicación de encuestas a 392 docentes, se empleó un cuestionario como instrumento principal. Los descubrimientos alcanzados permiten afirmar que existe una incidencia directa y considerable entre las variables de estudio. Se concluyó que los componentes considerados dentro de la variable independiente, incluyendo los componentes prospectivo, estratégico y operativo, ejercen una influencia directa y significativa sobre la calidad de la gestión docente en la institución.

Manzano (2017) tuvo como propósito analizar el compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes al interior de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzman (UESDG), la investigación, de enfoque cualitativo y centrada

en 50 docentes, exploró el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia, usando una encuesta. Las evidencias mostraron que variables como género, edad, tiempo de servicio y categoría profesional influían significativamente en los tipos de compromiso organizacional. Así mismo se encontró una asociación entre ambas variables. Además, se evidencia que factores como la afiliación y la duración en el centro educativo incrementaban positivamente el compromiso, mientras que los conflictos procesales tenían un impacto negativo en dicha variable.

Rodríguez y Raga (2021) en el estudio sobre percepción de felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional de profesores en una I.E de Medellín, tuvo como finalidad identificar la relación que existe entre sus 3 variables de los profesores participantes, la metodología utilizada fue de enfoque mixto y correlacional, la muestra fue de 24 docentes, se utilizó instrumentos de medición acreditados. En la interpretación de los descubrimientos del estudio, se identificó una asociación positiva entre la felicidad, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, en conclusión, se muestra que las variables sociodemográficas y situacionales no impactan significativamente en la satisfacción laboral que los docentes perciben. Aunque generalmente se sienten satisfechos con su empleo, factores como la realización personal y el salario provocan cierta insatisfacción, asimismo, evidencia conexión significativa entre la primera variable, la satisfacción laboral y la lealtad organizacional de los docentes participantes.

Martínez et al. (2023) tuvo como objetivo establecer una conexión entre la vinculación organizacional y la variable 2 en el Liceo Carmela Carvajal, región Metropolitana, 2021, la metodología utilizada fue tipo básica, no experimental-correlacional de enfoque cuantitativo y la muestra fueron 86 educadores a quienes se les aplicó un cuestionario, validado por expertos. Los resultados indican un limitado interés por parte de los gerentes y directivos en fomentar valores asociados al compromiso laboral, circunstancia que también se observa en otros miembros de este centro educativo. Se concluyó que existió conexión baja entre las variables, lo que evidencia deficiencias entre el compromiso organizacional y la gestión pedagógica, junto con insuficiencias en la satisfacción y el reconocimiento asociados al trabajo desempeñado, estas deficiencias se atribuyen a la falta de condiciones adecuadas y de incentivos que promuevan el bienestar de los educadores en el ejercicio de sus funciones.

A nivel Nacional, Bautista (2020) tuvo como objetivo principal examinar el efecto del compromiso organizacional sobre la gestión institucional. Para esto, se empleó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental y transversal, en cuanto a la recolección de datos, se seleccionó una muestra de 178 docentes a los cuales se les administró una encuesta utilizando un cuestionario como herramienta de medición. Los descubrimientos indican que el compromiso organizacional influye en la gestión, especialmente cuando ésta se encuentra en un nivel bajo. Se concluyó que el compromiso organizacional tiene un impacto significativo en la gestión institucional de las entidades educativas. Este estudio establece una base sólida para investigaciones futuras y propuestas orientadas a mejorar la calidad educativa.

Calderón (2023) estableció la relación entre la gestión educativa y el compromiso organizacional en los liceos. Para este propósito, empleó una metodología cuantitativa de naturaleza descriptivo-correlacional, utilizando un diseño no experimental y transversal, la muestra fue de 86 profesores, cuestionario como instrumento. Los hallazgos demostraron que la gestión educativa tiene una influencia significativa sobre el compromiso organizacional, lo que indica que esta relación es directamente proporcional. Se concluyó, que el estudio demostró que la primera variable ejerce una influencia significativa sobre el compromiso organizacional. Esta investigación pudo optimizar el compromiso organizacional dentro de los Liceos, proporcionando así una base sólida para futuras políticas y prácticas educativas.

Vargas et al. (2021) se plantearon como fin determinar la relación entre la programación estratégica y la colaboración en equipo de los docentes en una institución educativa parroquial. Para alcanzar este propósito, emplearon una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con una muestra de 50 docentes. Se constató que existió una vinculación alta y directa entre las variables de planeación estratégica y el trabajo en equipo. Se concluyó que existe una correlación entre el planeamiento estratégico y la colaboración entre el personal docente. Adicionalmente, se identificó que el director, en su rol de líder, es el principal agente de cambio en las instituciones educativas.

Mallqui y Escudero (2022) tuvo como propósito determinar la influencia del planeamiento estratégico y del liderazgo pedagógico de los directivos, se adoptó la

metodología de tipo explicativo, un enfoque cuantitativo, y con un diseño correlacional, la muestra consistió en 144 docentes de diversas instituciones públicas, para recopilar información se usó un cuestionario. Tras realizar un exhaustivo análisis de datos, se concluyó que existe una influencia significativamente alta de las variables relacionadas con la gestión estratégica y el liderazgo pedagógico en la calidad educativa. En última instancia, se determinó la presencia de una influencia significativa de la gestión estratégica y del liderazgo pedagógico ejercido por los directivos en la calidad educativa de las instituciones educativas públicas.

Sayas (2022) tuvo como propósito examinar el vínculo entre la gestión institucional y la lealtad organizacional en docentes de educación primaria, se adoptó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y descriptivo, con un diseño correlacional y la muestra consistió en 30 docentes de diversas instituciones educativas, para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario como instrumento. Los hallazgos de la investigación mediante el estadígrafo de Kendall muestran un valor que indica la presencia de una relación buena y directa, de la misma forma la significancia nos permite aceptar la hipótesis alterna. En resumen, se observa una relación significativa entre las variables estudiadas. Los resultados de la investigación proporcionan evidencia estadística que respalda la existencia de una conexión relevante entre la gestión institucional y la lealtad organizacional de los docentes.

El objetivo de Saccaco (2022) fue mostrar el vínculo entre el clima organizacional y el compromiso laboral de los docentes, para ello se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional transversal de tipo básico-descriptivo, la técnica empleada fue una encuesta, asimismo la muestra consistió en 28 docentes. Los hallazgos indican que una percepción menos favorable de los factores de motivación, comunicación y buenas prácticas dentro del clima organizacional se asocia con un menor compromiso en términos de normativa y continuidad. Además, se determinó que existió una asociación positiva entre las dimensiones del clima organizacional y el compromiso laboral.

La planificación estratégica, se fundamentó en la teoría de la planeación estratégica, donde Bello (2023), se centró en la planificación y ejecución de planos detallados a largo plazo. Por otro lado, Whittington (2018), analiza el concepto de

estrategia y su importancia en el ámbito empresarial, según el autor, la estrategia abarca no solo un plan a largo plazo, sino también una mentalidad y un comportamiento utilizado en el mundo empresarial. Para Webb (2019) la teoría del planeamiento estratégico en términos de prospectiva estratégica, debería sugerir que el planeamiento estratégico debe incluir el análisis de tendencias tecnológicas, sociales y económicas para desarrollar estrategias que permitan a las organizaciones navegar por futuros inciertos.

De acuerdo con Henderson (2020) la planificación estratégica debe integrar consideraciones de sostenibilidad y responsabilidad social, enfocando en cómo las empresas pueden generar valor sostenible tanto para sí mismas como para la sociedad. Para Mora et al, (2015) la gestión estratégica constituye un procedimiento mediante el cual los líderes organizacionales estructuran sus metas y actividades a lo largo del tiempo. En efecto, los términos "estrategia" y "planificación" están intrínsecamente conectados, ya que ambos refieren a una serie de acciones secuenciales y cronológicamente organizadas que permiten la consecución de uno o más objetivos previamente definidos. Por otro lado, para Ciro (2021) la programación estratégica constituye una herramienta funcional esencial que, a través de un exhaustivo análisis de los procesos internos de la organización y de las condiciones del macroentorno en el que opera, facilita la definición e implementación de estrategias dirigidas a alcanzar los objetivos previamente establecidos. Según, Quiroz et al, (2020) la planificación estratégica (PE) se reconoce como un instrumento gerencial esencial que las organizaciones emplean para incrementar su eficiencia. A través de su implementación, se logran cambios significativos en diversos indicadores económicos, destacando principalmente la rentabilidad. En este marco de ideas, Pérez y Villafuerte (2022) la implementación de la planificación estratégica en el ámbito educativo enfrenta desafíos significativos, principalmente debido a la insuficiente comprensión de sus beneficios por parte de la comunidad educativa, lo cual repercute en aspectos institucionales fundamentales. Una observación relevante en este contexto es el acelerado progreso del conocimiento y la tecnología, lo cual provoca desajustes en los procesos pedagógicos, administrativos, comunitarios y estratégicos, impidiendo así que se satisfagan adecuadamente las necesidades de la institución educativa.

En cuanto a los componentes de la variable estudiada Navarrete et al, (2023) indica que fueron los siguientes: planificación normativa, planificación situacional, planificación táctica.

En el caso de la planificación normativa o tradicional se basó en un conjunto preestablecido de normas o parámetros para alcanzar objetivos definidos en un diagnóstico. Esta planificación se encuentra en el origen de tres elementos del procedimiento administrativo, los cuales son: la organización, la dirección y el control, por otro lado, Henderson (2020) define la planificación normativa al proponer que las empresas deberían planificar no solo en función de sus beneficios económicos, sino también considerando su impacto social y ambiental. Ella argumenta que las organizaciones tienen la responsabilidad de contribuir a un futuro sostenible, lo que implica una planificación que incorpora normas éticas y de sostenibilidad. Así mismo, Araguas (2021) la planificación normativa se caracteriza por establecer de manera anticipada y sistemática los criterios y condiciones bajo los cuales se desarrollará la acción normativa, ya sea legislativa o reglamentaria. Este enfoque permite a las autoridades públicas cumplir efectivamente con los objetivos que demandan la innovación, modificación o revisión de la legislación vigente.

Por otro lado, la planificación situacional permite discernir y priorizar las opciones más factibles, adaptándolas a las condiciones y limitaciones específicas de la organización. Para Gutiérrez et al, (2021) surge como contrapunto a la planificación táctica, tradicional o normativa, este enfoque va más allá de la mera fijación de metas y objetivos para plazos concretos. Hace hincapié en el estado futuro deseado y no sólo en lo que debe hacerse, lo que lo convierte en un proceso más completo y matizado. Por ello, es una herramienta esencial para todo tipo de organizaciones y una práctica para la alta dirección. Según Alcívar y Alarcón, (2020) la PES se sitúa en el marco del “constructivismo social”, cuyo objetivo es mejorar la comprensión generando un punto de vista más amplio o, en determinados casos, una representación alternativa de la circunstancia problemática. Esto se consigue mediante el refuerzo de las competencias lingüísticas y la explicación de la situación. Así mismo, Navarrete et al. (2023), evidencia que el planificador adopta una postura más objetiva, facilitada por su inmersión en el contexto real de la organización y su interacción continua con otros miembros que participan en el

proceso de planificación. La labor del planificador no se limita a un diagnóstico único; en cambio, se caracteriza por un análisis exhaustivo de diversas situaciones emergentes. Este enfoque incluye consideraciones sobre lo que "debe ser" y lo que "puede ser", orientando su análisis hacia la identificación de alternativas viables.

Así también para Navarrete et al, (2023) la planificación táctica y operativa representa una forma de planificación más detallada y específica, distinguiéndose por su enfoque a nivel departamental en lugar de abarcar la totalidad de la organización. Esta modalidad de planificación desempeña un papel crucial en el establecimiento de metas y condiciones necesarias para la implementación y consecución de las acciones determinadas en el marco de la planificación estratégica. (Laudon, 2020) abordó cómo los sistemas de información gestionan datos y apoyan la planificación táctica al proporcionar información que facilita la toma de decisiones a medio plazo. Aunque no definen explícitamente la planificación táctica, su discusión sobre la integración de la tecnología en la planificación de negocios es relevante para entender cómo se implementan tácticamente las estrategias. Niven y Lamorte (2016) discutieron cómo los OKRs (Objectives and Key Results) pueden ser utilizados para mejorar la planificación táctica al establecer objetivos claros y resultados clave medibles que conectan la visión estratégica con acciones específicas a nivel táctico. Esto ayuda a las organizaciones a alinear sus esfuerzos diarios con sus aspiraciones estratégicas más amplias.

Para la variable compromiso organizacional se fundamentó en la teoría de los tres componentes del compromiso (*A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*) de Meyer y Allen (1991), esta teoría propone que el compromiso organizativo es experimentado por el aplicado como tres mentalidades concurrentes que incluyen el compromiso organizativo afectivo, normativo y continuo. Sáenz (2021) sostiene que los empleados manifiestan su compromiso organizacional en tres formas o dimensiones distintas: primero, a través de una conexión emocional con la empresa, conocida como compromiso afectivo; segundo, mediante un deseo de permanecer en la organización, denominado compromiso de continuidad; y finalmente, mediante una obligación moral que el trabajador siente hacia la empresa, identificada como compromiso normativo. Guzmán et al (2020) reconoció la importancia de la teoría del compromiso

organizacional pues representa una promesa de resultados importantes para la empresa, como el rendimiento y la moral de los trabajadores.

Para Guzmán et al. (2022) el compromiso organizacional es el vínculo emocional y espiritual que se establece entre el docente y la I.E., manifestado en el grado de identificación del empleado con los valores e intenciones de la institución y su deseo de permanecer en la misma. De la misma forma por Chiang et al, (2024), la adhesión organizacional fue sido definido como una condición psicológica que describe la relación entre un individuo y una organización, la cual tiene implicaciones significativas en la decisión del individuo de permanecer en la organización o abandonarla. Por otro lado, Bernal (2021), el compromiso organizacional constituye un elemento esencial para asegurar un desempeño óptimo del personal, ya que fomenta la productividad y la proactividad de los docentes, especialmente en periodos de crisis e incertidumbre.

También Kruse (2013) señala que el compromiso organizacional se caracteriza por un sentimiento que no solo motiva a recomendar la I.E. a conocidos, sino también a sentir orgullo por pertenecer a ella. Este sentimiento incrementa la probabilidad de que el empleado esté satisfecho y agradecido con la entidad, y simultáneamente reduce la inclinación a considerar oportunidades de empleo alternativas.

Para Aldana (2018) el compromiso organizacional (CO) fomenta en los empleados un sentimiento de orgullo hacia la organización donde desempeñan sus labores. Dado esto, es crucial reconocer que las organizaciones pueden alcanzar el éxito a través del compromiso organizacional de su capital humano, considerado un activo valioso. Por ende, la I.E. se enfoca en este grupo, permitiéndole identificar y evaluar tanto la lealtad como el grado de vinculación que los empleados mantienen con la institución.

En referencia a las dimensiones de compromiso organizacional, Griffin et al. (2017) indico que son las siguientes: compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo.

Si hablamos de compromiso afectivo, para Vidal y Criollo (2023) comprendido también como la emoción que surge de las interacciones de los individuos en todos los aspectos que componen internamente la organización. Este tipo de compromiso se fundamenta en antecedentes como las normas de

interacción establecidas en el clima organizacional y las normativas corporativas, que son dictadas por la cultura organizacional. Dichas normas y pautas regulan y definen las relaciones entre los empleados y la organización, conformando el marco dentro del cual se organizan las actividades y objetivos tanto de los trabajadores como de la entidad empresarial. Para Echeverri y Arango (2015) , el compromiso afectivo constituye una dimensión fundamental del compromiso organizacional que contribuye significativamente a la comprensión del fenómeno de la adhesión emocional. Esta perspectiva suscita la interrogante sobre las maneras específicas en las que los individuos exhiben su compromiso; es decir, las actividades que llevan a cabo, las expresiones verbales que utilizan y las actitudes que revelan su compromiso afectivo con la organización, así como la percepción que tienen del compromiso en sus colegas. Según Griffin et al. (2017), el compromiso afectivo se define como un vínculo emocional positivo hacia una organización y una identificación intensa con sus objetivos y principios. Por ejemplo, los docentes de una I.E. de niños con habilidades especiales podrían desarrollar un compromiso afectivo con la entidad debido al objetivo de proporcionar una educación de calidad a los estudiantes. Este tipo de compromiso está asociado con mayores niveles de rendimiento y motiva a los empleados a permanecer en la organización por voluntad propia. Edmonson (2018), trata el compromiso afectivo en el contexto de la seguridad psicológica en el lugar de trabajo. Define la vinculación afectiva como "el grado en que los miembros del personal se sienten emocionalmente conectados y comprometidos con su organización, lo cual es crucial para que se sientan seguros para contribuir plenamente".

Con respecto al segundo componente Griffin et al. (2017) definió el compromiso normativo como la percepción de un deber ético o moral que motiva a un empleado a permanecer en una organización. Por ejemplo, un docente que ha recibido apoyo financiero de la institución educativa para completar su formación continua, como una maestría en pedagogía, puede sentir una obligación moral de permanecer en la escuela por un tiempo razonable como una forma de retribuir esa inversión en su desarrollo profesional. Este compromiso está relacionado con un alto rendimiento docente y contribuye a que los educadores se mantengan en la institución debido a un sentido de deber y gratitud hacia la misma. Según Báez et al, (2019) originalmente, se basaba en la internalización de presiones normativas

para actuar conforme a los intereses de la organización, fundamentándose en el trabajo de Wiener. No obstante, con el paso del tiempo, ha progresado hacia una perspectiva centrada en el sentido de obligación de permanecer en la organización, sin aludir a las presiones sociales relacionadas con la lealtad. Por su parte Chudzikowski (2018) explora cómo el compromiso normativo está influenciado por las expectativas culturales y organizacionales y es a menudo una respuesta a las inversiones percibidas que la organización ha hecho en el empleado. Esto puede incluir la formación recibida, las oportunidades de desarrollo profesional o la inversión en el bienestar del empleado.

Por otro lado, para la dimensión compromiso continuo, Báez et al, (2019) refiere al compromiso que se basa en las inversiones realizadas por el individuo durante su permanencia en la organización, las cuales generan beneficios específicos. Este tipo de compromiso se sustenta en los costos que implica abandonar la organización. Chipana et al, (2023) el compromiso continuo se define como el reconocimiento de los costes implicados en la decisión de abandonar la organización. Los empleados optan por permanecer porque se ven obligados a hacerlo, dadas las circunstancias. Por su parte, Griffin et al, (2017) lo define como la permanencia en una organización puede ser motivada por la percepción de altos costos económicos, como la pérdida de beneficios valiosos al cambiar de empleo, o costos sociales, como la disolución de amistades con colegas, que se asociarían con la salida de la misma. El compromiso continuo, por lo tanto, incita a los empleados a mantenerse en la organización no por deseo, sino por la sensación de obligación.

Esta investigación procuró encontrar la relación entre las variables mencionadas, por esta razón se ha empleado las teorías de la planificación estratégica y se hizo énfasis en los modelos del compromiso organizacional, de la misma forma se empleó un enfoque cuantitativo para responder a los cuestionamientos. La gestión estratégica se posiciona como una herramienta vital para alcanzar objetivos educativos, garantizando que las instituciones respondan eficazmente a las necesidades cambiantes de la sociedad. Sin embargo, la eficacia de estos planes no solo depende de su correcta formulación y ejecución, sino también de la lealtad organizacional de los docentes que los implementan. En este contexto, nuestro estudio buscó contribuir a una educación inclusiva, equitativa y

de calidad, promoviendo la formación de docentes capacitados, especialmente en países en desarrollo.

Teniendo en cuenta la realidad problemática, antecedentes y bases teóricas se consideraron las siguientes hipótesis: Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024. Como hipótesis específicas se planteó que Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones: planificación normativa, planificación situacional, y planificación táctica con el compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024.

II. METODOLOGÍA

El estudio fue de tipo básico, según (Valderrama, 2020) la investigación básica, también conocida como teórica o fundamental, es aquella que se realiza con el propósito de verificar teorías y expandir el conocimiento científico sin una orientación directa hacia la aplicación práctica de los hallazgos. Este tipo de investigación se caracteriza por un desinterés relativo en la utilización inmediata de los resultados para resolver problemas prácticos.

El estudio empleó un enfoque cuantitativo, según (Carrasco, 2019) este enfoque consiste en examinar las variables desde una perspectiva cuantitativa, enfatizando una investigación profunda sobre los significados concretos que constituyen la realidad estudiada. Además, se propusieron hipótesis que posteriormente fueron verificadas mediante el uso de métodos estadísticos inferenciales.

La investigación adoptó un diseño no experimental, ejecutado sin la manipulación intencionada de variables. Esto significa que se llevaron a cabo estudios en los que no se modificaron deliberadamente las variables independientes para observar su impacto sobre otras variables (Hernández et al. 2014).

La investigación fue de nivel correlacional, para Hernández et al. (2014), el principal objetivo y la utilidad de los estudios correlacionales radican en determinar cómo puede comportarse una variable o concepto específico al conocer el comportamiento de otras variables asociadas. Estos estudios permiten identificar patrones de relación entre variables, facilitando así una comprensión más profunda de las dinámicas que las interconectan.

En cuanto al método, se utilizó el hipotético-deductivo. Ñaupas (2018) menciona que es un proceso de investigación que implica la elaboración de hipótesis a partir de las cuales se deducen predicciones específicas y verificables. Estas predicciones son luego sometidas a pruebas empíricas.

Asimismo, este estudio fue de corte transversal, este se caracteriza por recolectar y observar datos de una población o muestra representativa en un único momento o en un período breve. Este tipo de estudio tiene como objetivo describir las características o la prevalencia de determinados fenómenos sin realizar un seguimiento a lo largo del tiempo (Ñaupas et al., 2018).

Con respecto a las variables de estudio, se definió conceptualmente de la siguiente forma.

En cuanto a la primera variable, dada la definición conceptual (planificación estratégica) constituye un proceso en el que, tanto interna como externamente, los responsables de la toma de decisiones en una empresa recopilan, manejan y evalúan la información pertinente. Este análisis tiene como finalidad evaluar la situación actual de la institución y su grado de competitividad para prever y determinar las futuras estrategias de acción (Navarrete et al., 2023). Y sus dimensiones fueron planificación normativa, planificación situacional, y planificación táctica.

En relación con la segunda variable, denominada compromiso organizacional, Griffin et al. (2017) destacan su papel fundamental en la predicción de la satisfacción laboral, la productividad y la retención de empleados en el sector educativo. Esta variable se define como el grado de identificación de un empleado con la organización y sus objetivos, reflejando su deseo de permanecer en la misma. Los componentes de la lealtad organizacional incluyen el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso continuo.

Con respecto a la población, Hernández et al. (2014) menciona que es el grupo de todos los casos que acuerdan con determinadas especificaciones. En este estudio, la población estuvo conformada por 80 docentes.

En cuanto a la muestra, Hernández et al. (2014) señalaron que ésta constituía un subgrupo específico de la población general, conformado por elementos que comparten las características distintivas de dicha población. En este contexto, se eligió una muestra conformada por 67 docentes.

En relación con el muestreo, se empleó un diseño probabilístico aleatorio simple. Este tipo de muestreo se caracteriza por ser un método en el cual cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida y mayor que cero de ser seleccionado (Pimienta, 2000).

La técnica empleada para la recolección de datos fue la aplicación de encuestas. Para Ávila et al. (2020) se basa en interacciones interpersonales entre el investigador y el sujeto o sujetos estudiados. Esta estrategia se emplea para obtener respuestas verbales a las indagaciones creadas sobre el sujeto de estudio.

Por otro lado, con respecto al instrumento se usó el cuestionario, según Pozzo et al. (2019) el cuestionario constituye una herramienta empleada para la recolección sistemática de datos, los cuales permiten la descripción y análisis de las variables pertinentes en un determinado estudio, investigación, sondeo o encuesta.

La validez fue establecida a través del juicio de expertos, y el resultado fue de aplicabilidad considerando los criterios de pertinencia, relevancia, claridad y coherencia, según Ñaupas et al. (2018) viene a ser la habilidad de un instrumento de medición para evaluar con precisión aquello para lo que fue creado.

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición se obtiene utilizando diversas técnicas que evalúan la consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el mismo instrumento repetidas veces al mismo sujeto de estudio. En este estudio, la confiabilidad fue evaluada a través del coeficiente alfa de Cronbach mediante una prueba piloto donde confiabilidad para la variable planificación estratégica fue 0.887 y para la variable compromiso organizacional fue de 0.764.

En relación con el análisis de los datos, inicialmente, se desarrolló una encuesta y un cuestionario, los cuales fueron validados a través de la consulta a expertos y una prueba de confiabilidad. Subsiguientemente, se obtuvo la autorización necesaria de los docentes para proceder con la aplicación de los instrumentos. De este modo, se recopiló la información necesaria para evaluar la percepción de la gestión estratégica y la adhesión organizacional de 67 profesores. Una vez recopilado los datos, estos fueron organizados en el software de Excel y posteriormente analizados utilizando el programa SPSS V.27.

Respecto al procedimiento analítico de los datos, se comenzó con la creación de tablas de frecuencias y la generación de representaciones gráficas que permitieron evaluar el nivel de las variables mencionadas, considerando cada una de sus dimensiones respectivas. Subsiguientemente, se llevó a cabo análisis de hipótesis destinados a explorar posibles conexiones entre las variables estudiadas. Tras confirmar la existencia de una asociación, se procedió a cuantificar la intensidad de esta relación a través del coeficiente de Spearman. Según este método, se estableció un nivel de significancia de 0,05, donde un valor por debajo

de este umbral confirmaría tanto la hipótesis general como las específicas propuestas en la investigación.

En relación a los aspectos éticos esta investigación se desarrolló en estricto cumplimiento con las normativas establecidas por la universidad, según lo especificado en la RVI N°081-2024-VI-UCV. Se han aplicado rigurosos principios éticos, incluyendo el anonimato para salvaguardar el anonimato de los participantes y mantener la privacidad de los datos, que se utiliza exclusivamente para fines investigativos. Además, se respetó la autonomía de los participantes, quienes fueron informados previamente y dieron su consentimiento voluntariamente para participar en el estudio, tal como se especifica al inicio del formulario de consentimiento. En relación con la recolección de datos, se obtuvo información verídica de los profesores de diversas I.E. de La Convención, respetando la confidencialidad de los datos y la privacidad de la población examinada.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Niveles de planificación estratégica

		<i>f</i>	%	Porcentaje válido
Válido	Malo	26	38,8%	38,8
	Regular	31	46,3%	46,3
	Bueno	10	14,9%	14,9
	Total	67	100,0%	100,0

Según las evidencias, se percibe que el 46,3% de los participantes califico la planificación estratégica como regular, el 38,8% indico que era malo y el 14,9% percibió que era bueno. Por lo tanto, se puede concluir que esta variable presenta un desempeño regular.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la planificación estratégica

Niveles	Planificación Normativa		Planificación Situacional		Planificación táctica	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Malo	8	11,9%	9	13,4%	11	16,4 %
Regular	45	67,2%	41	61,2%	39	58,2%
Bueno	14	20,9%	17	25,4%	17	25,4 %
Total	67	100,0%	67	100,0%	67	100,0 %

De acuerdo al análisis realizado se evidencia que, en cuanto a la planificación normativa, el 67,2% de los docentes la califico como regular, el 20,9% como bueno, y el 11,9% la evaluó como malo. En el caso de la planificación situacional, el 61,2% la percibió como regular, el 25,4% la evaluó como bueno y el 13,4% la califico como malo. En lo que respecta a la planificación táctica, el 58,2% la evaluó como regular, el 25,4% indico que era buena, y el 16,4% la evaluó como mala. De este producto se deduce que la planificación normativa, planificación situacional y planificación táctica se encuentran en niveles regulares.

Tabla 3

Niveles del compromiso organizacional

		<i>f</i>	%	Porcentaje válido
Válido	Malo	22	32,8%	32,8
	Regular	35	52,2%	52,2
	Bueno	10	14,9%	14,9
	Total	67	100,0%	100,0

Según los descubrimientos obtenidos, se puede apreciar que un 52,2% de los docentes evaluó el compromiso organizacional como regular, mientras que un 32,8% la considero en un nivel malo y un 14,9% lo evaluó como bueno. Estas evidencias apuntan que esta variable se sitúa en un nivel regular.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional

		Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso continuo	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Válido	Malo	14	20,9%	7	10,4%	21	31,3 %
	Regular	40	59,7%	46	68,7%	36	53,7%
	Bueno	13	19,4%	14	20,9 %	10	14,9%
	Total	67	100,0%	67	100,0%	67	100,0%

Según los datos encontrados, se observó que el compromiso afectivo de los profesores se clasificó en la categoría regular para el 59,7% de los encuestados, mientras que para el 20,9%, este se situó en un grado deficiente, y para el 19,4% se ubicó en un nivel bueno. En el caso del compromiso normativo, el 68,7% lo evaluó como regular, el 20,9% en un nivel bueno, y para el 10,4% indico que se encontraba en un nivel malo. En cuanto al compromiso continuo el 53,7% lo evaluó como regular, el 31,3% de los encuestados indico que era malo, y para el 14,9% alcanzo un nivel bueno.

Análisis inferencial

Hipótesis general

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024.

Tabla 5

Correlación entre planificación estratégica y compromiso organizacional

		Planificación Estratégica	Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Planificación Estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,631
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	67	67
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,631	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	67	67

Los descubrimientos revelan una correspondencia significativa en ambas variables de estudio, con un $Rho = 0,631$, equivalente a una asociación positiva considerable y una significancia de 0,000 la cual es menor a 0.05 por lo tanto se acepta la H_a y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específicas

Ho: No existe relación positiva y significativa entre las dimensiones: planificación normativa, planificación situacional, y planificación táctica con el compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre las dimensiones: planificación normativa, planificación situacional, y planificación táctica con el compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024.

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones de la planificación estratégica y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Planificación normativa	Coeficiente de correlación	,744**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	67
	Planificación situacional	Coeficiente de correlación	,650
		Sig. (bilateral)	,000
		N	67
	Planificación táctica	Coeficiente de correlación	,596
		Sig. (Bilateral)	,000
		N	67

Se observa, que existe asociación significativa entre todas las dimensiones de planificación estratégica con la variable compromiso organizacional, dado que la significancia obtenida fue de $0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la H_a . Así mismo se evidencia una conexión positiva considerable entre los componentes de la variable planificación estratégica como el compromiso organizacional.

IV. DISCUSIÓN

El propósito principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en la cual los docentes evaluaron la planificación estratégica como "regular", indicando que, aunque hay esfuerzos de planificación en curso, estos pueden no estar completamente efectivos o adecuadamente implementados. Es crucial mejorar las estrategias de planificación para asegurar una implementación efectiva que responda a las necesidades educativas actuales y fomente un ambiente organizacional más comprometido y productivo. Dichos hallazgos contrastan con el estudio de Vargas et al. (2021) quienes igualmente evidenciaron una asociación significativa entre la planificación y el desempeño docente, lo cual respalda la idea de que una planificación efectiva es fundamental para el éxito organizacional. Además, se refuerza en la teoría de la planeación estratégica, que postula la necesidad de un planeamiento dinámico y adaptativo que pueda responder efectivamente a las condiciones cambiantes del entorno educativo según (Navarrete et al. 2023).

A diferencia de estudios como el de Calderón (2023), donde se encontró una conexión directa de la gestión educativa sobre el compromiso, los hallazgos actuales indican que la calidad de la planificación podría no alcanzar niveles óptimos para impactar de manera similar el entorno educativo.

Así mismo, la planificación normativa fue evaluada predominantemente como "regular" por los participantes, indicando una posible aplicación inconsistente de las normativas que deberían orientar las prácticas de planificación estratégica en las instituciones. Por lo que fortalecer la consistencia y la adherencia a normativas claras podría mejorar significativamente la claridad y la efectividad de la planificación estratégica en las instituciones educativas. Resultados similares fueron observados en estudios anteriores como el de Mallqui y Escudero (2022), que destacaron la importancia del liderazgo claro y directrices definidas en la planificación estratégica, apoyando la noción de que una buena planificación normativa es esencial para la efectividad organizacional. Los descubrimientos se alinean con teorías que enfatizan la importancia de estructuras y procedimientos formales en la planificación estratégica, como la propuesta por Whittington (2018), que argumenta la necesidad de una planificación detallada y normativa para el éxito institucional. En contraste con el estudio de Manzano (2017), que enfatizó el

impacto del compromiso en la planificación, el estudio sugiere que la planificación normativa puede no estar plenamente integrada en la cultura organizacional de todas las instituciones educativas.

Por otro lado, con respecto a planificación situacional los encuestados en su mayoría evaluaron la planificación situacional como "regular". Esto sugiere que la capacidad de adaptar la planificación a contextos específicos podría estar suboptimizada al punto de perjudicarlo, limitando potencialmente la efectividad de las estrategias implementadas. Se recomienda que las estrategias de planificación adopten un enfoque más flexible y adaptativo, que permita a las instituciones responder más efectivamente a las condiciones y desafíos específicos del entorno educativo. Este hallazgo es consistente con estudios como el de Rodríguez y Raga (2021), que resaltaron la importancia de adaptar las prácticas organizacionales a condiciones locales para mejorar el compromiso y la satisfacción laboral. Además estos hallazgos en teorías que enfatizan la necesidad de una planificación estratégica flexible que considere las condiciones específicas del entorno, como sugiere Bello (2023), quien destaca la relevancia de la prospectiva estratégica en los procesos de planificación. A diferencia de lo encontrado por Martínez et al. (2023), donde se detectó una baja conexión entre las variables estudiadas, las evidencias actuales indican que aún existe un amplio margen para mejorar la adaptación de las estrategias de planificación a las condiciones locales.

En lo referente a la percepción de la planificación táctica fue evaluada como "regular" sugiere que, si bien se establecen estrategias a corto plazo, podría haber deficiencias en su seguimiento o evaluación, lo que limita su impacto en la operatividad diaria y en el logro de objetivos organizacionales. Los resultados coinciden con hallazgos como los de Rodríguez y Raga (2021), donde la implementación táctica influye positivamente en el compromiso, aunque no siempre de manera significativa. La teoría de los OKRs (Objectives and Key Results) apoya la idea de que una planificación táctica bien definida puede alinear los objetivos estratégicos con operaciones diarias, destacando la necesidad de claridad y consistencia en la ejecución para lograr efectividad (Niven y Lamorte, 2016). Por otra parte, los descubrimientos no se parecen con investigaciones que destacan la efectividad de la planificación táctica en la conexión de estrategias organizacionales

con acciones concretas, como lo sugieren Niven y Lamorte (2016), indicando que la conexión puede ser más débil en este contexto particular.

En lo que respecta, la evaluación del compromiso organizacional como "regular" indica que, mientras exista cierto nivel de compromiso entre los docentes, hay un margen considerable para mejorar su conexión emocional y profesional con la institución. Esto podría implicar la necesidad de desarrollar estrategias que fomenten una mayor satisfacción y una identificación más profunda con los objetivos organizacionales. Estas evidencias son consistentes con estudios como el de Martínez et al. (2023), que documentan niveles variados de compromiso en función de las condiciones laborales y la satisfacción en el trabajo. La teoría de los tres componentes del compromiso de Meyer y Allen (1991) explica estos hallazgos, indicando que el compromiso puede ser afectado por múltiples factores internos y externos y es crucial para la retención y satisfacción laboral. Por su lado, difieren de investigaciones como la de Bautista (2020), donde un alto compromiso se traduce directamente en una mejor gestión institucional sugiriendo que, en la Convención Cusco factores adicionales podrían estar influyendo en esta dinámica.

Para el componente compromiso afectivo, se evalúa como "regular", lo que refleja un vínculo emocional intermedio de los docentes con la institución. Esto sugiere la necesidad de fortalecer la cultura organizacional para incrementar el sentido de pertenencia y satisfacción entre los educadores. Los datos encontrados están en consonancia con la investigación de Guzmán et al. (2020), que vincula el compromiso afectivo con la satisfacción y la moral laboral, subrayando su importancia para la motivación y el bienestar de los docentes. La teoría del compromiso afectivo de Griffin et al. (2017) respalda estos hallazgos, sugiriendo que el compromiso emocional es crucial para la satisfacción y retención laboral, y debe ser una prioridad en las estrategias de gestión de recursos humanos. A diferencia de los resultados obtenidos por Kruse (2013), que asocia un alto compromiso afectivo con una fuerte recomendación y orgullo por la organización, los descubrimientos actuales sugieren que este nivel de compromiso puede no estar plenamente desarrollado en la población estudiada.

Así mismo, el compromiso normativo, evaluado como "regular", indica que los docentes sienten una cierta obligación ética hacia la institución, pero esta puede no ser lo suficientemente fuerte para influir significativamente en su decisión de

permanecer o en su rendimiento. Esta percepción es similar a las evidencias de Báez et al. (2019), que exploran cómo las expectativas culturales y organizacionales pueden influir en el compromiso normativo, reflejando un sentido de deber que puede variar según el contexto. El trabajo de Wiener, citado por Báez et al. (2019), explica cómo el compromiso normativo puede ser influenciado por la cultura organizacional y las normativas internas, destacando la importancia de políticas claras y consistentes para fomentar este tipo de compromiso. En contraste con Chudzikowski (2018), quien encontró un fuerte sentido de deber como respuesta a las inversiones percibidas de la organización en el empleado, los hallazgos indican que dichas percepciones podrían no coincidir con las políticas y prácticas vigentes de la institución.

Finalmente, el compromiso continuo, también evaluado como "regular", refleja que, aunque los costos de dejar la organización pueden influir en la permanencia de los docentes, estos factores no son determinantes para su lealtad a largo plazo. Estos descubrimientos se alinean con la investigación realizada por Chipana et al. (2023), que define el compromiso continuo en términos de los costes asociados con la salida de la organización, sugiriendo que este tipo de compromiso puede ser más una cuestión de conveniencia que de lealtad genuina. La teoría de Meyer y Allen (1991) sobre el compromiso continuo apoya estos descubrimientos, destacando que este tipo de compromiso se basa en la evaluación de los costos y beneficios de permanecer en una organización, lo cual puede no siempre traducirse en un compromiso profundo o duradero.

Respecto al objetivo general las evidencias demostraron una correlación positiva significativa entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional, indicando que una planificación efectiva se asocia positivamente en el nivel de compromiso de los profesores. Esto refleja que la planificación no solo ayuda a organizar y dirigir las actividades docentes, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y dedicación al entorno institucional. Estudios anteriores, como el de Rodríguez y Raga (2021), han identificado una relación similar, donde la planificación estratégica se correlaciona con mejoras en la gestión y el compromiso docente. Estos estudios refuerzan la idea de que una buena planificación es fundamental para el éxito organizacional y el desarrollo del capital humano. La teoría del planeamiento estratégico y la teoría del compromiso

organizacional propuesta por Meyer y Allen (1991) respalda estos hallazgos, proponiendo que el diseño adecuado y la implementación de estrategias de planificación contribuyen significativamente al fomento de un compromiso efectivo entre los miembros de la organización.

Respecto al primer objetivo específico, se orientó a determinar la conexión existente entre la planificación normativa con el compromiso organizacional. La correlación significativa encontrada entre planificación normativa y compromiso organizacional demuestra que estructuras y normas claras contribuyen a un mayor compromiso de los profesores. Este resultado sugiere que un marco de trabajo bien definido puede mejorar la percepción de estabilidad y apoyo, influyendo positivamente en la dedicación y el compromiso del personal docente. Estas evidencias coinciden con evidencias de investigaciones como la de Manzano (2017), donde se observó que la claridad en las políticas y normativas contribuye significativamente al compromiso organizacional. Este patrón resalta la importancia de tener normas bien establecidas y comunicadas dentro de las instituciones educativas. Así mismo, la teoría del compromiso organizacional por Meyer y Allen (1991) apoya estos resultados, argumentando que un ambiente estructurado y predecible puede fomentar un compromiso más profundo y sostenido entre los empleados. A diferencia de estudios que no han encontrado una conexión directa entre las normativas y el compromiso organizacional, como lo indica Martínez et al. (2023), este estudio subraya una relación más directa y robusta, lo que podría reflejar diferencias contextuales en las expectativas y en la implementación de políticas entre diferentes regiones o tipos de instituciones educativas.

Respecto al segundo objetivo específico los descubrimientos indican que la planificación situacional se relaciona con el compromiso organizacional, que considera las circunstancias específicas y el contexto en que operan los profesores, está significativamente relacionada con el compromiso en la institución. Esto explica que adaptar las estrategias de planificación a las realidades locales puede fortalecer el compromiso de los docentes al hacerlos sentir más respaldados y comprendidos. Estos descubrimientos son consistentes con investigaciones previas como el de Calderón (2023), que subrayan la relevancia de la adaptabilidad en la planificación estratégica para mejorar el compromiso y la eficacia organizacional en contextos educativos. En contraste con investigaciones que han

subestimado el impacto de la adaptabilidad en la planificación sobre el compromiso, como el estudio de Martínez et al. (2023), estos descubrimientos resaltan un vínculo más explícito y fuerte, sugiriendo que el contexto de la Convención Cusco podría tener características únicas que valoran especialmente la flexibilidad y la contextualización. Además, tienen sustento literario en la teoría del compromiso organizacional debido a que la planificación situacional, al ser sensible a las necesidades y contextos específicos de los docentes, puede aumentar su compromiso afectivo al hacerlos sentir más valorados y entendidos.

Respecto al tercer objetivo específico la investigación reveló que existe una correlación positiva significativa entre la implementación de la planificación táctica y el compromiso organizacional. Esto implica que las acciones y estrategias de corto plazo que son claras y efectivas pueden tener un impacto directo en la motivación y el compromiso de los docentes. Este resultado es coherente con las evidencias de estudios como el de Niven y Lamorte (2016), que sugieren que las tácticas operativas bien definidas y ejecutadas mejoran la alineación entre los objetivos estratégicos y las prácticas cotidianas, reforzando el compromiso del personal. La teoría de los OKRs (Objectives and Key Results) proporciona un marco teórico que respalda estos hallazgos, enfatizando cómo la claridad y la coherencia en los objetivos y resultados clave pueden conducir a un mayor compromiso y rendimiento en el ámbito organizacional.

En esta investigación, los descubrimientos inferenciales demostraron que una planificación efectiva, abarcando sus múltiples dimensiones, es crucial para incrementar el compromiso del personal docente. Este hallazgo confirmó la hipótesis de que estrategias de planificación bien diseñadas y contextualmente adaptadas son fundamentales para mejorar tanto la eficacia organizacional como el entorno laboral en el sector educativo.

Los hallazgos estuvieron en consonancia con las teorías organizacionales y de planificación estratégica, las cuales destacan la necesidad de una alineación efectiva entre las políticas institucionales y las necesidades y expectativas de los docentes. Se evidenció que cuando los profesores perciben que las estrategias de planificación son relevantes y adaptadas a sus circunstancias, es más probable que se sientan comprometidos y motivados.

Desde una perspectiva práctica, los resultados subrayaron la necesidad para las instituciones educativas de desarrollar y ejecutar planes estratégicos que incorporen tanto los objetivos educativos globales como las realidades del personal docente. Esto podría implicar la implementación de programas de desarrollo profesional adaptados, sistemas de recompensas y reconocimientos alineados con las expectativas de los docentes, y procesos de comunicación que fomenten una mayor participación y apertura.

La tesis aportó significativamente al conocimiento en gestión educativa, ofreciendo evidencia empírica detallada acerca de la influencia que ejercen las diversas dimensiones de la planificación estratégica sobre el compromiso organizacional. Estos resultados son particularmente útiles para los administradores educativos y los formuladores de políticas en la Convención Cusco, ya que ofrecen evidencia empírica para respaldar la reformulación de estrategias y políticas educativas. Estas reformulaciones deberían buscar no solo la eficiencia operativa sino también el bienestar y la retención del personal docente.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** Se deduce que existe relación entre planificación estratégica y compromiso organizacional, siendo el grado de correlación positiva considerable ($r=0,631$) y significativa Sig. (Bilateral) $0,000 < 0,05$. Además, el nivel de la planificación estratégica se encuentra en regular (46,3%). La relación positiva y significativa encontrada entre diversos componentes de la planificación estratégica y el compromiso organizacional subraya la importancia de implementar estrategias de planificación bien estructuradas y contextualizadas para mejorar la eficiencia y el ambiente laboral en el sector educativo.
- Segunda:** Se concluye que existe correlación entre planificación normativa y compromiso organizacional, teniendo un nivel de asociación positivo considerable ($r=0,744$) y significativa Sig. (Bilateral) $0,000 < 0,05$. Además, el nivel de la planificación normativa fue evaluado como regular (67,2%). El estudio sugiere que las normas claras y consistentes no solo ayudan a estructurar las operaciones diarias, sino que también fortalecen la percepción de un entorno de trabajo estable y predecible, lo cual es esencial para aumentar la dedicación y el compromiso del personal docente.
- Tercera:** Se concluye que existe asociación entre la planificación situacional y compromiso organizacional, teniendo un nivel de correlación positiva considerable ($r = 0,650$) y significancia Sig. (Bilateral) $0,000 < 0,05$. Además, esta dimensión fue evaluada como regular (61,2%). Esta dimensión de la planificación estratégica permite que las políticas y procedimientos sean más relevantes y efectivos para los docentes, mejorando su percepción de apoyo institucional y fomentando un mayor compromiso con la organización.
- Cuarta:** Se deduce que existe conexión entre planificación táctica y compromiso organizacional, teniendo un grado de relación positiva considerable ($r=0,596$) y significativa Sig. (Bilateral) $0,000 < 0,05$. Además fue evaluado como regular (58,2%). Se interpreta que cuando los docentes observan que las acciones inmediatas y los planes a corto plazo son efectivos y bien gestionados, su compromiso con la institución se

fortalece, lo que sugiere la importancia de mantener una ejecución táctica precisa y bien coordinada para lograr los objetivos organizacionales.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a los directores fortalecer los procedimientos de planificación estratégica en las instituciones educativas. Esto debería incluir la revisión y adaptación continuas de los planes estratégicos para asegurar que se alineen con las necesidades cambiantes del entorno educativo y del personal docente. Además, es esencial participar en capacitación regular en gestión estratégica para mejorar la comprensión y la integración de prácticas de planificación efectivas y socializar mediante talleres de sensibilización.
- Segunda:** Se sugiere a los directivos implementar sistemas de revisión y actualización periódica de las normativas para mantener su relevancia y efectividad. Es crucial que estas normativas sean claras y estén comunicadas efectivamente a todo el personal docente. Además, la participación del personal docente en el desarrollo y la revisión de las políticas puede incrementar su compromiso y hacerles sentir más integrados en el procedimiento de adopción de decisiones en la institución.
- Tercera:** Se sugiere que los directores capaciten a sus docentes para reconocer y atender sus necesidades específicas, mediante la implementación de encuestas y grupos focales que permitan comprender mejor las expectativas del personal. Además, es crucial retroalimentar para refinar y optimizar las estrategias de planificación, asegurando así su relevancia y eficacia
- Cuarta:** Se aconseja a los directivos de las instituciones implementar talleres y capacitaciones para mejorar las habilidades de planificación a corto plazo de los coordinadores y docentes, garantizando una administración eficiente de los recursos y una asignación explícita de las responsabilidades. También es crucial establecer un sistema de retroalimentación que permita a los profesores expresar sus opiniones sobre las estrategias implementadas, lo que no solo ayuda a mejorar las tácticas en uso, sino que también fortalece su compromiso con la institución.

REFERENCIAS

- Alcivar, M., & Alarcon, C. (2020). Situational strategic planning: Accounting management for decision-making in informal fisheries traders. *Journal Business Sciencia*, 1(2), 1-14. https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/44
- Aldana, E. (2018). Compromiso organizacional como dinamica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13-23. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Almuiñas, J., & Galarza, J. (2020). Evaluación de la planificación estratégica en instituciones de educación superior en Cuba. Metodología utilizada y resultados obtenidos. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322020000100009&script=sci_arttext&tlng=en
- Araguas, I. (2021). La planificacion normativa. *Revista general de derecho Administrativo*. <https://laadministraciondia.inap.es/noticia.asp?id=1511637>
- Avila, H., Gonzales, M., & Licea, S. (2020). la entrevista y la encuesta: metodo o tecnicas de indagacion empirica. *la entrevista y la encuesta*. Dialnet-LaEntrevistaYLaEncuesta-7692391.pdf
- Baez, R., Zayas, P., Velazquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería industrial*, 18(1), 14-23. <https://www.redalyc.org/journal/3604/360458834003/html/>
- Bautista , N. (2020). *Compromiso organizacional en la gestión institucional en los docentes de las instituciones educativas de la red 29, Pachacamac, 2019*. [Tesis Posgrado] Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43737/Bautista_PNM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bello, F. (2023). Teoria de la planeacion estrategica y teoria estrategica emergente : Una revision literaria. *Teoria Estrategica emergente y teoria estrategica*, 1-28. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/45069/BELLOPINZONFRANCISCOJAVIER2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La>

- %20teor%C3%ADa%20de%20planeamiento%20estrat%C3%A9gico,ser%20inflexible%20en%20condiciones%20cambiantes.
- Bernal, I., Ruiz, L., & Pastrana, J. (2021). Organizational commitment. *Organizational commitment of health professionals to Covid-19*, 13(6), 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Calderón , F. (2023). *Influencia de la gestión educativa en el compromiso organizacional de los liceos de la provincia de Santiago, comuna de independencia, 2020*. [Tesis posgrado] Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2854/Calderon-Pujadas-Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica* (Decimonovena ed.). (A. Paredes, Ed.) Lima: San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Chiang, M., Tapia, K., & Rivera, M. (2024). COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL, ANÁLISIS DE CLASES LATENTES EN TRABAJADORES DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA. *ciencias administrativas revista digital*. <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/14415/15254>
- Chipana, V., Escobar, J., & Malca, V. (2023). relacion entre compromiso organizacional y rotacion laboral en colaboradores organizaciones privadas :revisión aplicada. *Facultad de psicología*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18224/Trabajo?sequence=1&isAllowed=y>
- Chudzikowski, K. (2018). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298-306. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879111001424>
- Ciro, E. (2021). Evaluación de metodologías de planeación estratégica en pymes del sector confección: estudio de caso. *Revista Cea*, 7(13). <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1634>
- Creswell, J. (2018). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods*. Londres.

https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf

- Damián, G. (2020). *Compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de Lima Metropolitana*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0724de3d-324a-4e94-adb8-9e5dddc9ec35/content>
- Echeverri, S., & Arango, C. (2015). Proyecto de grado. *Manifestaciones comportamentales del compromiso afectivo de los colaboradores con el equipo de trabajo en una universidad de la ciudad de medellin*. Universidad EAFIT, Medellín. <https://core.ac.uk/download/pdf/47252081.pdf>
- Edmonson, C. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace*. Lean.org. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=aZZxDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR13&dq=%22The+Fearless+Organization%22&ots=Al3J6a8fiJ&sig=HTqZaYgQMd3TWOVMru_bEKK3zlc#v=onepage&q=%22The%20Fearless%20Organization%22&f=false
- Galárraga, S., Abad, G., Erazo, E., & Calderón, E. (2022). Planificación estratégica para la mejora continua de la calidad educativa. *Digital Publisher*, 7(6), 423-432. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6-2.1597>
- Gomez, F. (2021). Relación entre la Planificación Estratégica y Gestión del Conocimiento. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642021000500336
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully Stanley . (2017). *Organizational Behavior, Managing People and Organizations*. Cengage Learning. <https://omeka.urbeuniversity.edu/files/original/61813b7573ebcec96f571d6192d99694b97bd7da.pdf>
- Gutierrez, J., Romero, J., Hernandez, L., & Vega, f. (2021). Planificación estratégica situacional: Un proceso metódico-práctico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 762-783. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612017/html/>
- Guzman, C., Sarmiento, T., Flores, M., & Perez, A. (2022). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el. *Innica research*

- journal*, 8(1), 153-172.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2219>
- Guzman, G., Velasco, M., Davila, A., & Carrillo, A. (2020). Organizational Commitment: Antecedents and Consequences. *Technology awareness*(60).
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Henderson, R. (2020). *Reimagining capitalism in a world on fire*. Harvard University.
<https://www.casadellibro.com/ebook-reimagining-capitalism-in-a-world-on-fire-ebook/9780241993927/12342122>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2021). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*.
- Idalberto, C. (2017). *Planeación Estratégica. Fundamentos y aplicaciones*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA. <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- INEI. (2023). *Más de medio millón de maestros en el Perú celebran su día*. INEI. <https://drehuancavelica.gob.pe/notas-de-prensa/inei-informa-por-el-dia-del-maestro-datos-estadisticos-del-magisterio-nacional/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20informaci%C3%B3n,ni veles%20del%20sistema%20educativo%20nacional.>
- Kruse, K. (2013). How do you measure engagement. *Revista Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/?sh=2511e2144014>
- Laudon, J. (2020). *Management Information Systems 16ED*. Pearson Global Editions.
https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=10998

- Mallqui, C., & Escudero, F. (2022). Planeamiento estratégico y liderazgo pedagógico del directivo, ejes fundamentales para la educación de calidad. *Ciencia Latina*, 6(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1511
- Manzano, A. (2017). Programa de maestría en desarrollo del talento humano. *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. Universidad Andina Simon Bolivar, Quito. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>
- Manzano, A. (2021). Revisión sistemática de literatura de compromiso organizacional en la educación superior. *Yuracomplexus*. <https://yura.website/index.php/compromiso-organizacional-en-la-educacion-superior/>
- Martínez, M., Campbell, L., Muñoz, N., & Moyano, G. (2023). La gestión pedagógica y el compromiso organizacional. *Dialnet*, 38(1), 67-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9184412>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Elsevier. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- MINCETUR. (2018). *Manual para la elaboración y actualización del inventario de recursos turísticos*. Ministerio de comercio exterior y turismo. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/401761/Manual_para_la_Elaboracion_y_actualizacion_del_inventario_de_recursos_turisticos.pdf
- Miranda, C., Corratge, H., & Soler, B. (2021). La planificación estratégica en las instituciones de salud. *Infodir*(34). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000100015
- Mora, E., Vera, M., & Melgarejo, Z. (2015). Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en bogota. *Estudios gerenciales*. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043009.pdf>
- Navarrete, M., Cevallos, S., Rodríguez, L., & Tito, M. (2023). *Planificación Estratégica*. Paraguay: Ciencia Latina. https://doi.org/10.37811/cli_w838

- Niven, P., & Lamorte, B. (2016). *Objectives and Key Results: Driving Focus, Alignment, and Engagement with OKRs*. Wiley Corporate F&A. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=wDHUAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR19&dq=Objectives+and+Key+Results:+Driving+Focus,+Alignment,+and+Engagement+with+OKRs&ots=V1ilproTux&sig=9J27jdy0uNah5gBhBcLhly8pFXA#v=onepage&q=Objectives%20and%20Key%20Results%3A%20Driving>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de tesis*. Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ordoñez, A. (2021). *Planificación estratégica y su incidencia en la calidad de la gestión docente de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021*. [Tesis posgrado] Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2582/TESIS%20-%20ORDO%c3%91EZ%20PE%c3%91A.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Palacios, M. (2020). Planeación Estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones. *Revista Nacional de Administración*, 11(2). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-49322020000200006
- Perez, A., & Villafuerte, C. (2022). Planeamiento Estratégico de la Educación. *Comunicacion*, 13(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682022000200161
- Pimienta, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura*. <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>
- Pintado, M., & Reyes, C. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables. *Horizonte Empresarial*, 7(1), 15-29. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6834>

- Pozzo, M., Borgobello, A., Pierrela, & Maria. (2019). Using questionnaires in research on university: analysis of experiences with a situated perspective. *Relmecs*. <https://www.relmecs.fahce.unlp.edu.ar/article/view/Relmecse046>
- Quiroz, H., Olortegui, E., & Yactayo, D. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. *Revista científica Pakamuros*, 8(4). <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/119>
- Rodríguez , A., & Raga, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-141. <https://www.redalyc.org/journal/1341/134175210007/134175210007.pdf>
- Rojas, C. (2023). Empowerment y compromiso organizacional en docentes del centro educativo San Francisco de Asís en Huaycán - Lima. *Tzhoecoen*, 15(2), 139 - 155. <file:///D:/2024/Naida%20maestr%C3%ADa%20UCV/9Empowerment+y+compromiso+organizacional+v2.pdf>
- Saccaco, D. (2022). Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes de una institución educativa privada de Ventanilla Callao, 2022. *Ciencia Latina Internacional*, 7(2), 8230-8246. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5952/9025>
- Saenz, S. (2021). tesis para optar el grado de magister en gestión de personas y dinámica organizacional. *Estudio del compromiso organizacional en los trabajadores de una fundación en Chile*. Universidad de Chile, Santiago. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182580/Tesis%20-%20Santiago%20Saenz%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sayas, R. (2022). *Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes del nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta - 2019*. [Tesis Posgrado] Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/4865/1/TM%20ED23_Sa y.pdf

- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Editorial Planeta Argentina.
https://doi.org/https://indigenasdelperu.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/09/desarrollo_y_libertad_-_amartya_sen.pdf
- Unesco. (2022). Education in Latin America and the Caribbean at a crossroads. *regional monitoring report* **SDG4**.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382919#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Funesdoc.unesco.org%2Fark%3A%2F48223%2Fpf0000382919%0AVisible%3A%200%25%20>
- Valderrama, S. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica_45757
- Vargas, Z., Vivar, C., Vivar, J., & Camayo, J. (2021). El planeamiento estratégico y el trabajo en equipo docente de una institución educativa parroquial. *Horizontes*, 5(21), 1593-1601.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.300>
- Vélez, D., Aragón, R., & Rodríguez, M. (2022). Estudio para la calidad y prosperidad de la planeación estratégica organizacional en educación superior. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*(32).
<https://doi.org/10.17163/soph.n32.2022.04>
- Vidal, J., & Criollo, R. (2023). Compromiso afectivo de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Internacional*, 7(3).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6455/9861>
- Webb, A. (2019). *The Big Nine: How the Tech Titans and Their Thinking Machines Could Warp Humanity*. <https://www.amazon.es/Big-Nine-Amy-Webb/dp/1541773756>
- Whittington, R. (2018). *What Is Strategy and Does It Matter?*
https://www.goodreads.com/book/show/1983381.What_Is_Strategy_and_Does_It_Matter_

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos				
Planificación estratégica	Navarrete, enfatiza la importancia de la planificación estratégica como un proceso dinámico que permite a las II.EE. adaptarse a los cambios del entorno. En cuanto a los componentes de la variable estudiada indica que fueron los siguientes: planificación normativa, planificación situacional, planificación táctica.	Las dimensiones de la variable estudiada indica son la planificación normativa, planificación situacional, planificación táctica, los cuales serán medidos a través de una encuesta con alternativas tipo Likert.	Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Logro de objetivos educativos Incorporación de responsabilidad social Eficiencia en organización y control 	1 - 2	Escala de Likert Politémico Ordinal	Ordinal (escala de la variable)				
			Planificación situacional	<ul style="list-style-type: none"> Priorización de acciones Identificación de alternativas viables Cambios en la planificación 	3 - 4			5 - 6			
				Planificación táctica	<ul style="list-style-type: none"> Metas y condiciones necesarias Implementación de sistema de información Establecimiento y seguimiento de OKRs 			7 - 8	9 - 10	11 - 12	
								13 - 14	15 - 16	17 - 18	
										Totalmente en desacuerdo (TD)	MALO: 18 - 42
										Desacuerdo (D)	REGULAR: 43 - 66
										Neutral (N)	BUENO: 67 - 90
										De acuerdo (DA)	
										Totalmente de acuerdo (TDA)	
			Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición

Compromiso organizacional

Griffin et al. (2017) explora el compromiso organizacional desde una perspectiva psicológica y social, argumentando que el compromiso es un predictor clave de la satisfacción laboral, la productividad y la retención de empleados en el sector educativo. En referencia a las dimensiones de compromiso organizacional, indica que son las siguientes: compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo.

En referencia a las dimensiones de compromiso organizacional, son las siguientes: compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo, las mismas que serán medidas a través de un cuestionario en escala tipo Likert.

Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Normas de interacción organizacional 19 - 20 • Identificación con la institución 21 - 22 • Percepción del compromiso de docentes 23 – 24 	Escala de Likert Politémico Ordinal	Ordinal (escala de la variable)
Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción del deber ético y moral hacia la institución 25 - 26 • Satisfacción con las oportunidades de desarrollo 27 - 28 • Influencia de expectativas culturales y organizacionales 29 - 30 	Totalmente en desacuerdo (TD) Desacuerdo (D) Neutral (N) De acuerdo (DA) Totalmente de acuerdo (TDA)	MALO: 18 - 42 REGULAR: 43 - 66 BUENO: 67 - 90
Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Disolución de amistades al dejar la institución 31 – 32 • Permanencia de docentes por obligación 33 – 34 • Pérdidas de ingreso económico al abandonar la institución 35 – 36 		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Variable 1: Planificación estratégica

Instrucción. Estimado docente, este instrumento le permitirá evaluar la planificación estratégica. Lea atentamente y señale con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (D)	Neutral (N)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V. Planificación Estratégica	(TD)	(D)	(N)	(DA)	(TDA)
Dimensión 1: Planificación normativa					
1) La planificación anual en su institución educativa contribuye significativamente al logro de los objetivos pedagógicos establecidos.					
2) Consideran que los objetivos educativos fijados en la planificación son alcanzables y realistas					
3) La planificación anual incluye acciones concretas para promover la responsabilidad social entre los docentes					
4) Las acciones medioambientales incorporadas en la planificación anual son eficaces para fomentar valores y actitudes positivas dentro la institución					
5) La estructura organizativa facilita una gestión eficiente y controlada del proceso educativo.					
6) El monitoreo de las actividades educativas basado en la planificación anual permite mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.					
Dimensión 2: Planificación situacional					
7) Percibe que una correcta priorización de acciones mejora su gestión de tiempo y recursos en el aula.					
8) Considera que la priorización de acciones es fundamental para alcanzar los objetivos educativos de manera efectiva					
9) Los docentes participan en la identificación de alternativas viables para mejorar los procesos educativos en su institución					
10) Se consideran las sugerencias de los docentes para implementar alternativas pedagógicas que respondan a las necesidades emergentes del contexto educativo					

11) Son informados y participan en las decisiones sobre cambios en la planificación educativa cuando surgen nuevas situaciones o desafíos					
12) La planificación educativa se adapta de manera flexible a las sugerencias de los docentes y a las realidades del entorno escolar					
Dimensión 3: Planificación Táctica					
13) El establecimiento de metas claras y específicas para el logro académico de los estudiantes es una práctica habitual en su institución educativa					
14) Considera que los recursos y el apoyo hacia los docentes son adecuados para el logro de metas pedagógicas en su institución.					
15) La institución educativa cuenta con un sistema de información eficiente para monitorear el progreso académico de los estudiantes.					
16) Los docentes tienen acceso fácil y rápido a los datos e informes necesarios para la toma de decisiones pedagógicas gracias al sistema de información implementado					
17) Se establecen OKRs (Objetivos y Resultados Clave) claros y medibles para mejorar los resultados educativos en su institución					
18) Existe un seguimiento constante y sistemático de los OKRs para asegurar el cumplimiento de los objetivos educativos establecidos					

Variable 2. Compromiso organizacional

Instrucción. Estimado docente, este instrumento le permitirá evaluar el compromiso organizacional. Lea atentamente y señale con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

Compromiso organizacional					
Dimensión 1: Compromiso afectivo					
19) Los docentes respetan y promueven activamente las normas de interacción organizacional establecidas					
20) La interacción entre los docentes y otros miembros de la institución se caracteriza por un alto grado de profesionalismo y respeto mutuo					
21) Los docentes sienten un fuerte sentido de pertenencia y orgullo al ser parte de esta institución educativa					
22) Los docentes suelen hablar positivamente de la institución, tanto dentro como fuera del entorno escolar					
23) Los docentes perciben que sus colegas están comprometidos con los objetivos y la misión educativa de la institución					
24) Los docentes consideran que sus compañeros están dispuestos a hacer esfuerzos adicionales para asegurar el éxito académico y personal de los estudiantes					
Dimensión 2: compromiso normativo					
25) Considera que su compromiso con la institución educativa es fundamental para el desarrollo integral de sus estudiantes					
26) Siente una responsabilidad ética y moral de contribuir activamente al mejoramiento continuo de la calidad educativa en su institución					
27) Considera que las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la institución son satisfactorias y adecuadas para su crecimiento profesional					
28) Siente que la institución proporciona suficiente apoyo para su desarrollo profesional continuo					
29) Los valores culturales promovidos por la dirección influyen en mi permanencia dentro de la institución					
30) La organización de la institución educativa genera un compromiso y motivación para mejorar continuamente sus prácticas pedagógicas.					
Dimensión 3: compromiso continuo					
31) Los docentes perciben que la salida de colegas de la institución afecta negativamente las relaciones personales establecidas.					
32) Perder el contacto con mis colegas me desanima a considerar dejar la institución					
33) Los docentes sienten que permanecen en la institución principalmente por razones obligatorias y no por motivación personal					

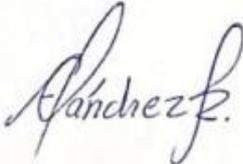
34) Existe la percepción de que muchos docentes continúan en la institución debido a la falta de alternativas laborales, más que por compromiso con la misión educativa					
35) Considera que abandonar la institución implica una pérdida económica significativa					
36) Percibe que muchos colegas evitan dejar la institución debido a las pérdidas económicas que esto conlleva.					

**Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos
Experto 1**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Planificación estratégica
Objetivo del instrumento	Analizar la planificación estratégica de los profesores en II.EE. de la Convención, 2024
Nombres y apellidos del experto	Eleodoro Sánchez Román
Documento de identidad	24974604
Años de experiencia en el área	35
Máximo Grado Académico	Magister en Gerencia e Innovación Educativa
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E 50789 Paccaypata
Cargo	Director
Número telefónico	941245270
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Analizar el compromiso organizacional de los profesores en II.EE. de la Convención, 2024
Nombres y apellidos del experto	Eleodoro Sánchez Román
Documento de identidad	24974604
Años de experiencia en el área	35
Máximo Grado Académico	Magister en Gerencia e Innovación Educativa
Nacionalidad	Peruano
Institución	N° 50789 - Paccaypata
Cargo	Director
Número telefónico	941245270
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024

Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Planificación estratégica
Objetivo del instrumento	Analizar la planificación estratégica de los profesores en II.EE. de la Convención, 2024
Nombres y apellidos del experto	Rosmery Sánchez Guevara
Documento de identidad	43673612
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gerencia e Innovación Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	N° 50788 - Naranjal
Cargo	Directora
Número telefónico	901911895
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Analizar el compromiso organizacional de los profesores en II.EE. de la Convención, 2024
Nombres y apellidos del experto	Rosmery Sánchez Guevara
Documento de identidad	43673612
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gerencia e Innovación Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	N° 50788 - Naranjal
Cargo	Directora
Número telefónico	901911895
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024

Experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Planificación estratégica
Objetivo del instrumento	Analizar la planificación estratégica de los profesores en II.EE. de la Convención, 2024
Nombres y apellidos del experto	Vianet Pacheco Salas
Documento de identidad	43393397
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister en la Educación Peruana
Nacionalidad	Peruana
Institución	N° 50171 - Choquecancha
Cargo	Docente
Número telefónico	972448923
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Analizar el compromiso organizacional de los profesores en II.EE. de la Convención, 2024
Nombres y apellidos del experto	Vianet Pacheco Salas
CO	43393397
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Magister en la Educación Peruana
Nacionalidad	Peruana
Institución	N° 50171 - Choquecancha
Cargo	Docente
Número telefónico	972448923
Firma	
Fecha	27 de mayo del 2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

V1: Planificación estratégica																		
D1: Planificación normativa						D2: Planificación situacional						D3: Planificación táctica						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3
4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V2: Compromiso organizacional																	
D1: Compromiso afectivo						D2: Compromiso normativo						D3: Compromiso continuo					
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	1	2	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5	5
5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	2	1	5	5	5
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	2	2	2	1

Resultados de la variable planificacion estratégica

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	18

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
P1	70,57	54,952	,128	,922
P2	69,57	54,619	,792	,875
P3	69,71	56,571	,462	,883
P4	69,71	54,571	,724	,876
P5	70,00	57,667	,360	,885
P6	69,86	55,810	,560	,880
P7	69,71	54,571	,724	,876
P8	69,71	54,571	,724	,876
P9	70,29	53,571	,789	,874
P10	70,29	53,571	,789	,874
P11	70,14	45,810	,941	,860
P12	70,00	57,667	,360	,885
P13	70,14	59,476	,163	,889
P14	70,14	58,810	,279	,887
P15	71,00	51,667	,585	,878
P16	70,57	51,952	,563	,879
P17	70,71	51,571	,742	,872
P18	70,71	51,571	,742	,872

Resultados de la variable compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.764	18

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
Q1	63,57	45,286	,477	,749
Q2	63,71	46,905	,278	,758
Q3	64,00	47,333	,168	,763
Q4	64,14	39,810	,597	,728
Q5	64,00	46,000	,341	,755
Q6	64,43	40,286	,811	,718
Q7	63,57	43,952	,672	,739
Q8	63,57	43,952	,672	,739
Q9	64,00	51,667	-,361	,788
Q10	64,29	47,571	,177	,763
Q11	63,86	39,810	,738	,719
Q12	63,86	43,143	,594	,738
Q13	64,71	50,571	-,183	,794
Q14	65,57	50,619	-,180	,803
Q15	65,43	51,952	-,278	,802
Q16	64,29	38,238	,692	,717
Q17	64,43	35,286	,800	,700
Q18	64,57	35,286	,636	,720

Anexo 5. Consentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: [colocar el título]

Investigador (a) (es): [colocar nombres y apellidos completos de los investigadores]

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "colocar el título", cuyo objetivo es [colocar el objetivo]. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio [colocar el nombre del programa], de la Universidad César Vallejo del campus [colocar campus], aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución [colocar el nombre de la institución].

Describir el impacto del problema de la investigación.

[colocar el impacto]

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de [colocar el ambiente] de la institución [indicar la institución]. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [colocar nombres y apellidos] email: [colocar el e-mail] y asesor [colocar nombres y apellidos del asesor] email: [colocar el e-mail].

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos] Fecha y hora: [colocar fecha y hora].

Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]

Firma(s):

Fecha y hora: [colocar fecha y hora]



Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/ro=103&u=1086032468&s=1&lang=es&o=2426609295

feedback studio NAIDA GUTIERREZ MONTEAGUDO Planificación estratégica y compromiso organizacional en profesores de las I.I.EE. de la Convención, Cusco, 2024 /100 2 de 81



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Planificación estratégica y compromiso organizacional en profesores de las I.I.EE. de la Convención, Cusco, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
Gutiérrez Montezagudo, Naida (orcid.org/0000-0002-7254-5590)

ASESORES:
Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)
Dra. Ayvar Bazán, Zaira (orcid.org/0000-0003-3844-585X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés](#)

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
4	repositorio.usmpedro... Fuente de Internet	1 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
8	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.unamba.ed... Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.espe.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	upic.ar.es.openrepositori... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 34 Número de palabras: 10218 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 09:24 7/08/2024

Anexo 7. Análisis complementario

Calculadora de muestra

Nivel de confianza: 95% 99%

Margen de Error:

Población:

Limpiar

Calcular Muestra

Tamaño de Muestra:

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 27 de mayo de 2024
Carta P. 0229-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
ABDON DIAZ LEON
DIRECTOR
I.E. JOSE CARLOS MARIATEGUI

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GUTIERREZ MONTEAGUDO, NAIDA; identificada con DNI N° 41529258 y con código de matrícula N° 7002676113; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Planificación estratégica y compromiso organizacional en profesores de las ILEE. de la Convención, Cusco, 2024

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador GUTIERREZ MONTEAGUDO, NAIDA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Helga R. Majo Marrufo

Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Carta de autorización de aplicación del instrumento



I.E. "JOSE CARLOS MARIATEGUI"
HUYRO COE HUAYOPATA
UGEL LA CONVENCION



TODOS APRENDEN
NADIE SE QUEDA ATRAS

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Huyro, 28 de Mayo del 2024.

OFICIO N°041 -DRE-C/DUGEL-LC-DIEJCM-H-2024.

SEÑORA : Dra. HELGA R. MAJO MARRUFO
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD
"CESAR VALLEJO".

ASUNTO : AUTORIZA LLEVAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA I.E.
JOSE CARLOS MARIATEGUI DE HUYRO.

REFERENCIA : CARTA N°0229-2024-UCV-VA-EPG-EPG-F01/J.

Tengo el grato honor de dirigirme a su digno despacho con la finalidad de hacerle llegar el cordial saludo de toda la comunidad Educativa de la Institución Educativa "JOSE CARLOS MARIATEGUI de Huyro y del mío propio, a la vez comunicarle que ,habiendo recibido la Carta de la referencia, solicitando Autorización para que la profesora Naida GUTIERREZ MONTEAGUDO, realice su trabajo de investigación en el marco de sus tesis de Maestría en administración de la Educación , mi despacho brinda la Opinión Favorable para que desarrolle dicho trabajo de investigación Titulado "Planificación estratégica y compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención,Cusco,2024".

Sin otro particular y seguros de la atención al presente hago Propicia la ocasión para expresar mis consideraciones y estima personal.

Atentamente.


DIRECTOR

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

San Martín, 28 de mayo de 2024

OFICIO N° 014-D-I.E. SAN MARTIN. /UGEL-LC/GEREDU/2024.

DOCTORA

HELGA R. MAJO MARRUFFO

JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD “CESAR VALLEJO”

PRESENTE

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA LLEVAR EL TRABAJO DE
 INVESTIGACIÓN EN LA I.E. “50885 SAN MARTIN”.

REF : CARTA N° 0208-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a su digno despacho con la finalidad de hacerle llegar el cordial saludo de toda la Comunidad Educativa de la Institución Educativa “50885 SAN MARTIN” y del mío propio, a la vez comunicarle que, habiendo recibido la Carta de Referencia, solicitando Autorización para que la Profesora Naida GUTIERREZ MONTEAGUDO, realice su trabajo de investigación en el marco de su tesis, mi despacho brinda la **OPINIÓN FAVORABLE** para que se desarrolle dicho trabajo de investigación titulado “Planificación estratégica y compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024

Para tal efecto, he dispuesto se brinden las facilidades para la recolección de datos por el periodo que sea necesario.

Atentamente.

 
MINISTERIO DE EDUCACION
UGEL - LA CONVENCION
I.E. N° 50885 SAN MARTIN - INKAWASI
Prof. Wilson Cumpa Aguilar
DIRECTOR

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Quillabamba, 28 de mayo de 2024

Oficio N° 0015 - 2024. I.E.P.A.B

DOCTORA

HELGA R. MAJO MARRUFFO

JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"

PRESENTE

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA LLEVAR EL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN EN LA I.E. "AURELIO BALDOR".

REF : Carta P. 0231-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a su digno despacho con la finalidad de hacerle llegar el cordial saludo de toda la Comunidad Educativa de la Institución Educativa "AURELIO BALDOR" y del mío propio, a la vez comunicarle que, habiendo recibido la Carta de Referencia, solicitando Autorización para que la Profesora **Naida GUTIERREZ MONTEAGUDO**, realice su trabajo de investigación en el marco de su tesis, **mi despacho brinda la OPINIÓN FAVORABLE para que se desarrolle dicho trabajo de investigación titulado "Planificación estratégica y compromiso organizacional en profesores de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024**

Para tal efecto, he dispuesto se brinden las facilidades para la recolección de datos por el periodo que sea necesario.

Atentamente,


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
REGIONAL CONVENCION
LIC. Edith Gudiel Sanchez
DIRECTORA

Anexo 9. Otras evidencias

Matriz de consistencia

Título: Planificación estratégica y compromiso organizacional en profesores de las I.E. de la Convención, Cusco, 2024

Autora: Naida Gutierrez Monteagudo

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿cuál es la relación entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en profesores de I.E. de la Convención, Cusco – 2024?	Objetivo general: Determinar qué relación existe entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en profesores de una I.E. de la Convención, Cusco, 2024	Hipótesis general: Existe relación positiva entre la planificación estratégica y el compromiso organizacional en profesores de I.E. de la Convención, Cusco, 2024	Variable 1: Planificación estratégica				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planificación normativa	<ul style="list-style-type: none"> Logro de objetivos educativos Incorporación de responsabilidad social Eficiencia en organización y control 	1 - 2 3 - 4 5 - 6	Escala de Likert Politémico Ordinal	Ordinal (escala de la variable)
Problema Específico 1: ¿Cuál es la relación entre la planificación normativa y el compromiso organizacional en profesores de I.E. de la Convención, Cusco, 2024?	Objetivo específico 1: Determinar cuál es la relación entre la planificación normativa y el compromiso organizacional en profesores de I.E. de la Convención, Cusco, 2024.	Hipótesis específica 1: Existe relación positiva entre planificación normativa y el compromiso organizacional en profesores de una I.E. de la Convención, Cusco, 2024	Planificación situacional	<ul style="list-style-type: none"> Priorización de acciones Identificación de alternativas viables Cambios en la planificación 	7 - 8 9 - 10 11 - 12	Totalmente en desacuerdo (TD) Desacuerdo (D) Neutral (N) De acuerdo (DA) Totalmente de acuerdo (TDA)	MALO: 18 - 42 REGULAR: 43 - 66 BUENO: 67 - 90
Problema Específico 2: ¿Cuál es la relación entre la planificación situacional y el compromiso organizacional en profesores de I.E. de la Convención, Cusco, 2024?			Planificación táctica	<ul style="list-style-type: none"> Metas y condiciones necesarias Implementación de sistema de información Establecimiento y seguimiento de OKRs 	13 - 14 15 - 16 17 - 18		
Problema Específico 3:			Variable 2: Compromiso organizacional				

¿Cuál es la relación entre la planificación táctica y el compromiso organizacional en profesores de I.E. de la Convención, Cusco, 2024?

Objetivo específico 2:
Determinar cuál es la relación entre la planificación situacional y el compromiso organizacional en profesores de I.E. de la Convención, Cusco, 2024.

Objetivo específico 3:
Determinar cuál es la relación entre planificación táctica y el compromiso organizacional en profesores de I.E. de la Convención, Cusco, 2024.

Hipótesis específica 2:
Existe relación positiva entre la planificación situacional y el compromiso organizacional en profesores de I.E. de la Convención, Cusco, 2024.

Hipótesis específica 3:
Existe relación positiva entre planificación táctica y el compromiso organizacional en profesores de una I.E. de la Convención, Cusco, 2024

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	• Normas de interacción organizacional	19 - 20	Escala de Likert Politómico Ordinal	Ordinal (escala de la variable)
	• Identificación con la institución	21 - 22		
	• Percepción del compromiso de docentes	23 – 24		
Compromiso normativo	• Percepción del deber ético y moral hacia la institución	25 - 26	Totalmente en desacuerdo (TD) Desacuerdo (D) Neutral (N) De acuerdo (DA) Totalmente de acuerdo (TDA)	MALO: 18 - 42 REGULAR: 43 - 66 BUENO:67 - 90
	• Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	27 - 28		
	• Influencia de expectativas culturales y organizacionales	29 - 30		
Compromiso continuo	• Disolución de amistades al dejar la institución	31 – 32		
	• Permanencia de docentes por obligación	33 – 34		
	• Perdidas de ingreso económico al abandonar la institución	35 – 36		

Ficha técnica de instrumentos

Tabla 7

Ficha técnica de instrumento de variable planificación estratégica

Denominación:	Cuestionario sobre percepción de la planificación estratégica
Autor:	Naida Gutiérrez Monteagudo
Año:	2024
Propósito:	Medir el nivel de la planificación estratégica en niveles específicos: Malo, regular, bueno
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems	El cuestionario contiene 18 ítems distribuidos en 3 dimensiones.
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos.
Rango de Aplicación:	Docentes de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024
Aspectos Normativos:	Muestra: 67 docentes

Tabla 8

Ficha técnica de instrumento de variable compromiso organizacional

Denominación:	Cuestionario sobre percepción del compromiso organizacional
Autor:	Naida Gutiérrez Monteagudo
Año:	2024
Propósito:	Medir el nivel del compromiso organizacional en niveles específicos: Malo, regular, bueno
Tipo de reactivos	Proposiciones con escala de Likert
Número de ítems	El cuestionario contiene 18 ítems distribuidos en 3 dimensiones.
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos.
Rango de Aplicación:	Docentes de las II.EE. de la Convención, Cusco, 2024
Aspectos Normativos:	Muestra: 67 docentes

Formulario de Google para aplicación de los instrumentos

Resumen

Pregunta

Individual

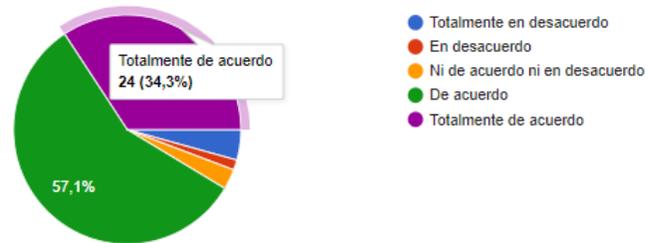
Planificación Estratégica

Dimensión 1: Planificación normativa

1) La planificación anual en su institución educativa contribuye significativamente al logro de los objetivos pedagógicos establecidos.

 Copiar

70 respuestas



2) Consideran que los objetivos educativos fijados en la planificación son alcanzables y realistas

 Copiar

Base de datos de la investigación

V1: Planificación estratégica																		
D1: Planificación normativa						D2: Planificación situacional						D3: Planificación táctica						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	2	1	2	2	4	2	3	4	4	3	4	2	1	4	4	3	4	4
2	4	1	2	3	4	2	4	1	1	3	4	4	1	4	4	4	4	4
3	5	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	4	5	4	4
4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	2	3	4	3
5	2	5	2	3	4	1	1	2	2	3	2	4	1	2	3	4	3	4
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	2	2
7	1	1	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	5	4	5	2	2	5	2	2	2	4	1	2	5	1	5	4	4	4
9	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	1	1	1	4	4	2	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
13	4	4	4	3	3	2	1	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3
14	4	4	2	4	4	2	2	5	3	5	2	5	2	1	2	2	3	2
15	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	2
16	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4
17	5	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	1	4	2	2	2	2
18	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	1	3	3	3	3
19	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	4
20	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	1	1	2	2	2	2
21	4	4	4	2	2	5	2	2	2	4	4	5	1	5	3	4	4	4
22	5	1	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
23	4	1	4	3	3	5	4	4	5	5	1	2	4	4	5	4	4	4
24	5	1	2	3	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4
25	4	1	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	2	3	4	2	2	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3
27	1	1	1	4	5	5	2	2	2	3	2	5	4	2	2	4	4	4
28	5	2	1	4	4	4	2	4	4	3	4	5	4	2	2	1	5	5
29	5	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4
30	2	2	2	2	2	5	4	4	4	3	1	2	3	2	4	3	4	3
31	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4

32	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	1	4	2	2	2	4
33	4	4	4	5	4	1	1	1	1	3	3	4	1	4	4	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	4	4	1	1	4	3	3	4
36	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2
37	5	4	4	4	4	2	2	4	3	4	1	2	4	3	3	3	3	3
38	5	1	2	3	5	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
39	4	1	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2
41	5	1	4	3	5	1	1	1	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4
42	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	1	1	1	1	1	5	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
44	1	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4
45	5	5	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	1	2	1	2	2
46	4	1	2	2	2	2	4	4	4	5	1	2	4	2	4	1	4	4
47	4	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	1	1	4	4	5	2	1	1	1	3	5	4	1	2	2	2	4	4
49	3	1	1	4	4	4	4	3	5	4	4	4	1	5	3	4	4	4
50	3	2	4	2	2	5	2	4	2	3	3	1	1	4	2	2	2	2
51	4	4	5	5	4	1	2	2	2	3	2	5	1	5	5	4	5	5
52	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4
53	4	4	4	3	5	5	2	2	2	3	1	2	5	4	3	3	2	2
54	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4
55	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
56	4	4	2	3	3	2	3	2	4	4	3	5	4	2	4	4	3	4
57	4	4	2	3	4	2	4	3	4	3	2	4	2	2	3	4	4	3
58	1	1	1	3	5	1	2	1	1	4	4	5	5	1	4	5	5	4
59	4	2	3	5	4	3	2	2	5	4	2	4	4	1	3	4	2	4
60	4	4	3	2	2	5	2	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4
61	2	2	2	4	3	5	2	2	2	4	1	2	1	4	3	2	4	5
62	4	1	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	1	2	4	4	5	3
63	5	1	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2
64	4	1	2	3	4	2	2	1	1	4	4	4	1	2	4	4	4	4
65	4	1	2	3	5	2	2	2	2	4	4	5	1	2	4	4	4	4
66	5	4	5	3	2	5	2	4	4	4	1	2	4	2	4	4	3	4
67	5	4	5	3	5	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	1) La planifica...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	2) Consideran...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	3) La planificac...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	4) Las accion...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	5) La estructu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	6) El monitore...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	7) Percibe qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	8) Considera ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	9) Los docent...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	10) Se consi...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	11) Son infor...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	12) La planifi...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	13) El establ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	14) Considera ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	15) La instituci...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	16) Los docent...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	17) Se establ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	18) Existe un...	{1, Totalme...	Ninguno	8	≡ Derecha	Ordinal	Entrada

V2: Compromiso organizacional																	
D1: Compromiso afectivo						D2: Compromiso normativo						D3: Compromiso continuo					
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	3
4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
5	4	1	2	2	2	2	5	2	2	2	2	1	4	2	4	2	2
2	4	1	2	1	4	4	1	2	1	3	2	3	3	2	4	3	3
4	3	1	4	1	4	4	1	2	1	4	3	3	2	2	2	2	2
2	4	4	4	1	3	4	1	2	1	4	4	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	1	2	4	1	2	1	4	4	4	3	3	4	2	2
2	4	4	4	3	4	5	1	5	4	4	5	3	3	3	1	3	3
2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	4	3
2	4	4	2	1	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4
4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1
3	2	2	3	1	3	4	1	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3
4	3	1	2	1	2	2	1	2	2	4	3	1	1	3	5	2	1
2	4	4	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
2	4	4	2	3	4	4	1	4	1	4	4	3	3	3	3	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	2	1	4	3
2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3
2	4	5	3	4	2	4	4	2	1	4	5	3	2	2	2	2	2
2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4
4	4	5	2	1	3	5	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	2	1	4	5	5	2	4	4	2	1	1	2	1	1	2
4	4	4	4	1	2	5	5	5	5	5	2	2	2	3	2	4	5
5	2	2	2	1	2	5	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
2	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	4	4	3	5	1	4	1	4	4	2	3	3	2	2	2
2	5	4	5	2	2	2	1	4	1	4	5	2	2	2	5	5	5
2	1	5	2	5	2	5	3	5	1	4	3	3	1	1	3	4	3
2	4	4	5	2	2	2	5	4	1	3	4	3	3	2	2	3	3
4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
5	2	2	2	2	2	5	5	2	5	4	5	5	4	4	1	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	1	4	2
3	3	1	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4

4	5	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4
4	5	1	2	2	2	2	5	2	1	4	2	3	2	3	2	3	3
4	4	1	2	4	3	4	5	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3
2	4	4	2	4	3	4	1	4	1	4	5	3	2	3	3	4	4
2	4	4	4	1	4	5	1	4	1	4	4	4	4	2	2	3	3
2	2	2	2	1	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	1	4	4	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2
2	4	4	4	1	4	5	5	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	2	2	4	2	4
3	1	1	1	2	2	4	1	4	1	5	4	5	4	4	1	4	2
5	2	2	2	2	2	5	5	2	1	2	2	2	2	2	1	5	5
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	2	2	2	1	2	3	4	5	5	2	4	4	5	5
4	4	3	4	4	4	5	1	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3
1	2	1	4	4	4	5	1	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3
5	4	4	5	4	4	4	5	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	1	2	2
2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	1	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	5	2	3
4	4	4	2	1	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	2	1	2	3	4	4	1	4	4	2	4	3	4	4	3
2	4	4	2	1	4	2	3	2	1	4	3	3	4	4	3	3	4
2	4	4	2	1	4	5	4	2	1	2	2	5	5	4	4	5	5
4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	3	4	4	4
4	2	2	2	2	2	3	1	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	5	4
4	3	5	2	4	4	3	1	2	1	3	2	4	3	4	1	4	5
2	5	5	2	2	2	2	1	2	1	2	2	5	3	2	1	4	4
2	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	4	5	2	1	3	2	2	2	2	4	2	2
2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3
2	4	4	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3

18	P18	Numérico	8	0	18) Existe un...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
19	Q1	Numérico	8	0	1) Los docent...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
20	Q2	Numérico	8	0	2) La interacc...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
21	Q3	Numérico	8	0	3) Los docent...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
22	Q4	Numérico	8	0	4) Los docent...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
23	Q5	Numérico	8	0	5) Los docent...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
24	Q6	Numérico	8	0	6) Los docent...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
25	Q7	Numérico	8	0	7) Considera ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
26	Q8	Numérico	8	0	8) Siente una...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
27	Q9	Numérico	8	0	9) Considera...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
28	Q10	Numérico	8	0	10) Siente qu...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
29	Q11	Numérico	8	0	11) Los valor...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
30	Q12	Numérico	8	0	12) La organi...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
31	Q13	Numérico	8	0	13) Los doce...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
32	Q14	Numérico	8	0	14) Perder el ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
33	Q15	Numérico	8	0	15) Los doce...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
34	Q16	Numérico	8	0	16) Existe la ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
35	Q17	Numérico	8	0	17) Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
36	Q18	Numérico	8	0	18) Percibe q...	{1, Totalme...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada

Figuras estadísticas

Figura 1

Niveles de la variable planificación estratégica

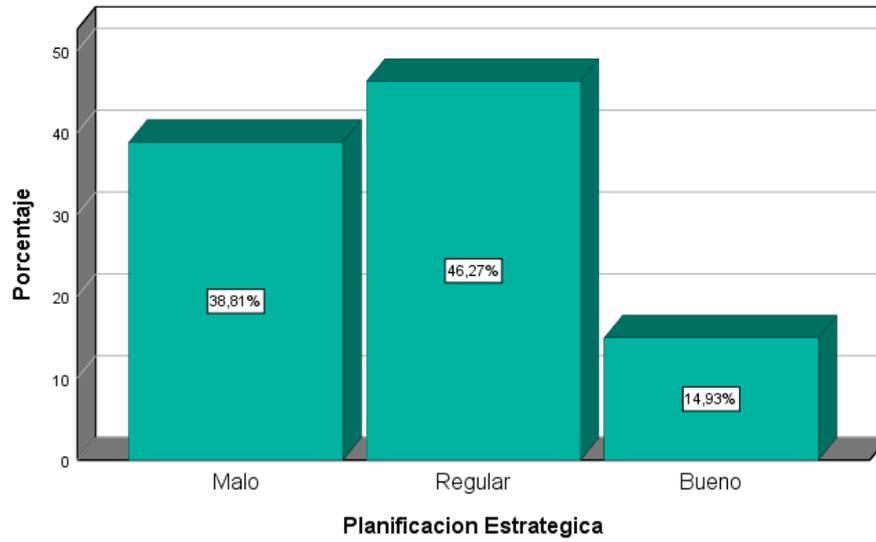


Figura 2

Niveles de la dimensión planificación normativa

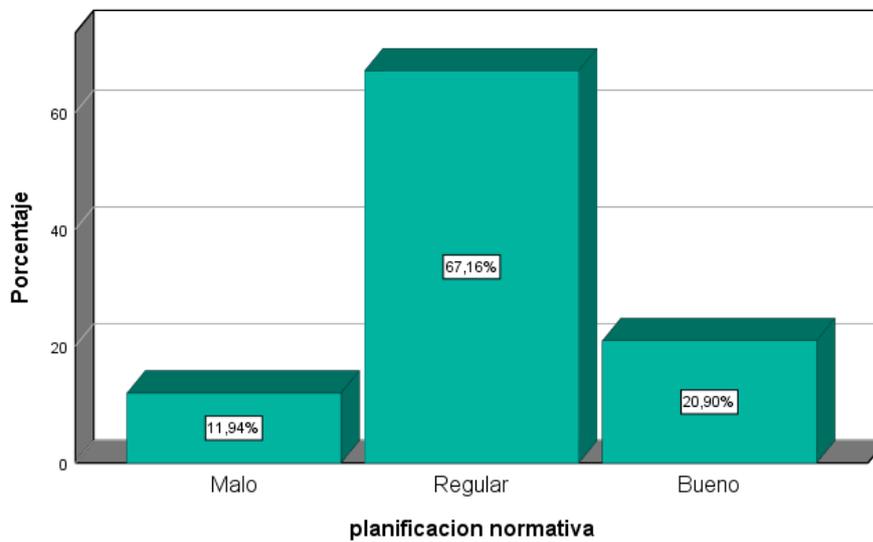


Figura 3

Niveles de la dimensión planificación situacional

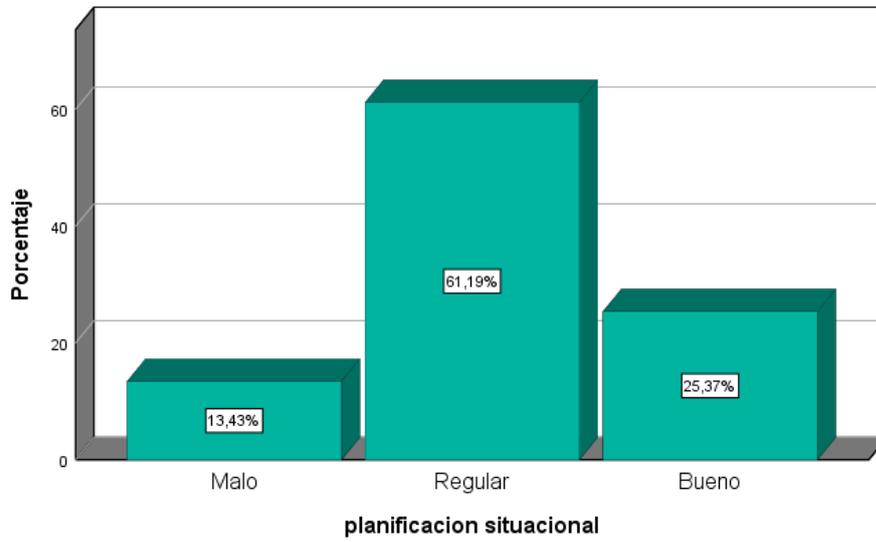


Figura 4

Niveles de la dimensión planificación táctica

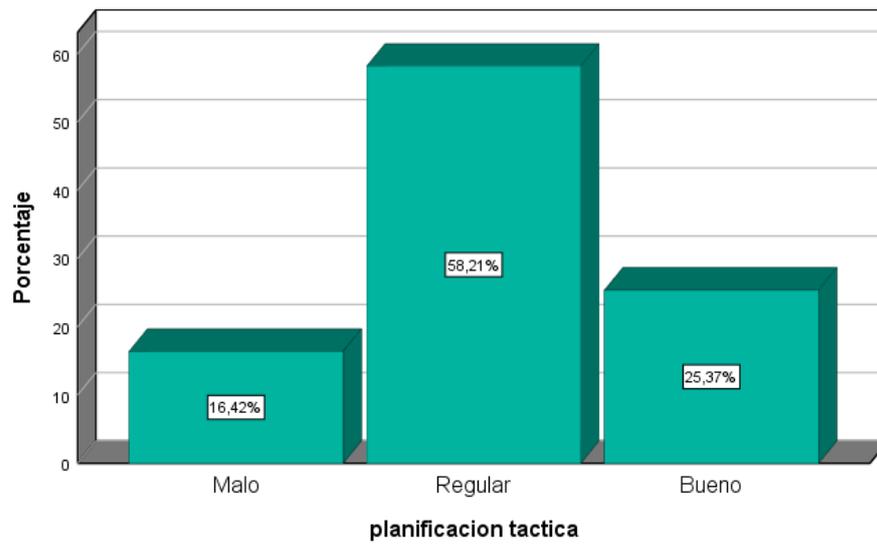


Figura 5

Niveles de la variable compromiso organizacional

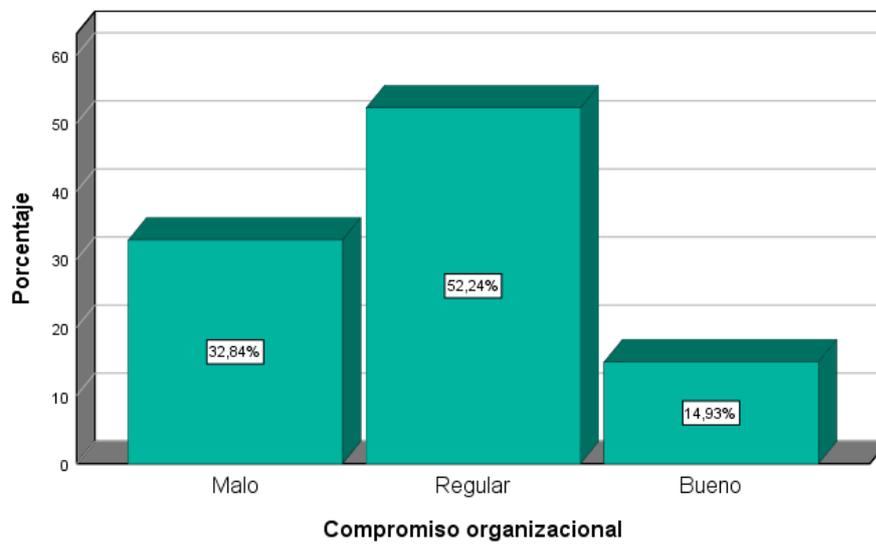


Figura 6

Niveles de la dimensión compromiso afectivo

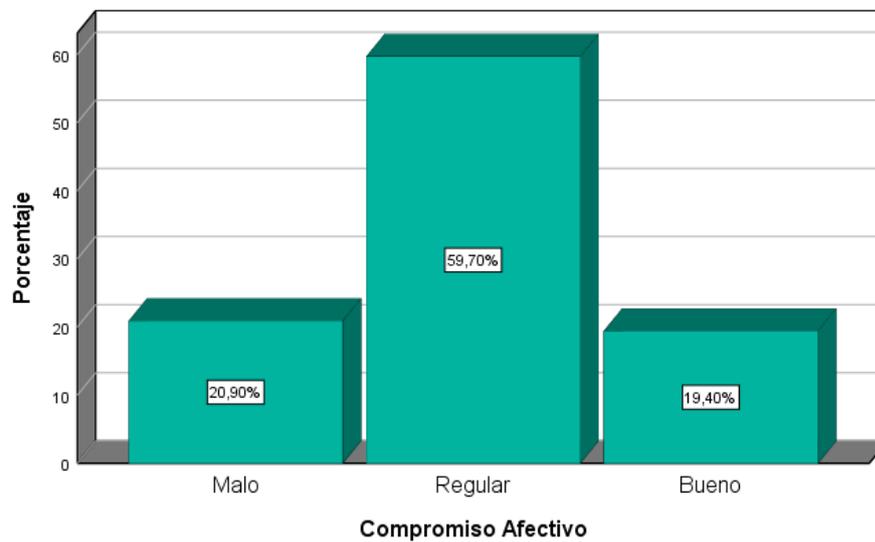


Figura 7

Niveles de la dimensión compromiso normativo

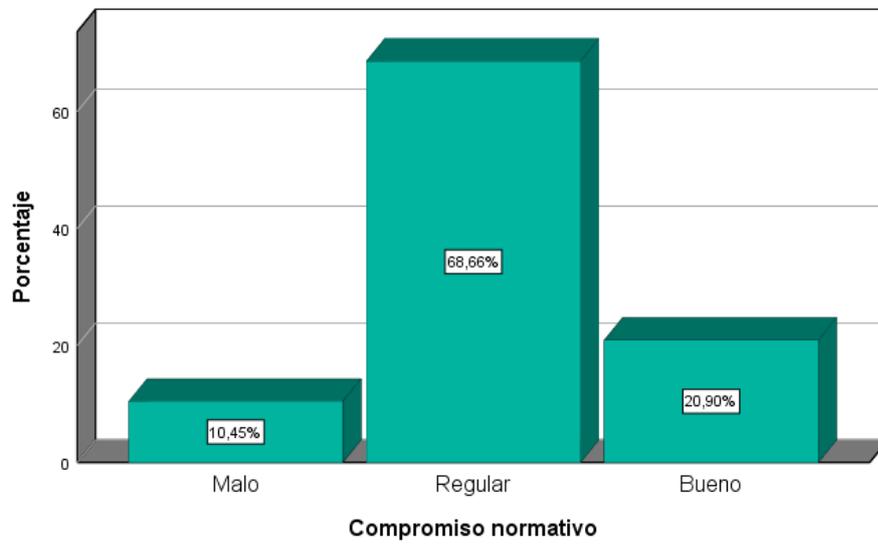


Figura 8

Nivel de la dimensión compromiso continuo

