



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Estrategias gerenciales y compromiso organizacional en los docentes de la Institución  
Educativa N° 7072 “San Martín de Porres” de Villa El Salvador, 2019

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

**AUTORA:**

Br. Cuadros Bendezu, Delfina (ORCID: 0000-0003-0790-0813)

**ASESOR:**

Dr. Vértiz Osos, Jacinto Joaquín (PhD) (ORCID: 0000-0002-7606-476X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ  
2019

### **Dedicatoria**

A Dios por darme la vida, a mi familia que día a día me acompaña material y emocionalmente, para el logro de mis objetivos y ser cada día mejor maestra.

### **Agradecimiento**

A personal docente y administrativo de la Universidad César Vallejo, que nos brindan la oportunidad de optimizar las habilidades, capacidades y el incremento de conocimientos, como parte de mi desarrollo personal y profesional.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CUADROS BENDEZU, DELFINA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

*ESTRATEGIAS GERENCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7072 "SAN MARTÍN DE PORRES" DE VILLA EL SALVADOR, 2019*

Fecha: 9 de agosto de 2019

Hora: 3:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Jesus Emilio Agustin Padilla Caballero

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

Firma: .....

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría.* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

..... *Revisar estilo APS.* .....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Delfina Cuadros Bendezú, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40021378, con la tesis titulada: Estrategias gerenciales y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 "San Martín de Porres" de Villa el Salvador, 2019, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



---

Br. Delfina Cuadros Bendezu

DNI N° 40021378

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: Estrategias gerenciales y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 “San Martín de Porres” de Villa el Salvador, 2019, con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente, dando cumplimiento a las normas del reglamento de Grados y Títulos, Unidad de Post grado de la Universidad “César Vallejo” para obtener el grado de Maestra en Docencia y Gestión Educativa.

El presente estudio consta de siete capítulos:

Capítulo I, introducción, que comprende, planteamientos teóricos de las variables planteamiento del problema; capítulo II, marco metodológico, que comprende: tipo, diseño metodología, técnicas e instrumentos; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones, capítulo VI, recomendaciones y capítulo VII, referencias bibliográficas, que comprende descripción y discusión de los resultados.

Pongo a consideración de los miembros del Jurado, para la revisión, evaluación y sustentación de la misma.

La autora.

## ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.3.1 Estrategias gerenciales	18
1.3.2 Compromiso organizacional	27
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
II. Método	35
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables, operacionalización	37
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.5. Métodos de análisis de datos	41

2.6.	Aspectos éticos	41
III.	Resultados	42
3.1	Resultados descriptivos	43
3.1.1	Descripción de la variable estrategias gerenciales	43
3.1.2	Descripción de la variable compromiso organizacional	48
3.2	Prueba de hipótesis	49
IV.	Discusión	54
V.	Conclusiones	57
VI.	Recomendaciones	59
VIII.	Referencias	61
Anexos		65
Anexo 1: Matriz de consistencia		66
Anexo 2: Instrumentos		68
Anexo 3: Confiabilidad		71
Anexo 4: Juicio de Expertos		73
Anexo 5: Base de datos		85
Anexo 6: Acta de aprobación de originalidad de la tesis		91
Anexo 7: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis		93
Anexo 8: Autorización de la verificación final del trabajo de investigación		94



## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable estrategias gerenciales	39
Tabla 2	Operacionalización de la variable compromiso organizacional	39
Tabla 3	Distribución de la población de docentes	41
Tabla 4	Confiabilidad – Alfa de Cronbach	43
Tabla 5	Juicio de expertos	43
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable estrategias gerenciales	45
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión planificación	46
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión organización	47
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión dirección	48
Tabla 10	Distribución de niveles de la dimensión control	49
Tabla 11	Distribución de niveles de la variable compromiso organizacional	50
Tabla 12	Correlación entre las estrategias gerenciales y el compromiso organizacional	51
Tabla 13	Correlación entre la percepción de la planificación y el compromiso organizacional	52
Tabla 14	Correlación entre la percepción de la organización y el compromiso organizacional	53
Tabla 15	Correlación entre la percepción de la dirección y el compromiso organizacional	54
Tabla 16	Correlación entre la percepción del control y el compromiso organizacional	55

## Índice de figuras

Figura 1	Distribución de frecuencias y porcentaje de la dimensión planificación	45
Figura 2	Distribución de frecuencias y porcentaje de la dimensión organización	46
Figura 3	Distribución de frecuencias y porcentaje de la dimensión dirección	47
Figura 4	Distribución de frecuencias y porcentaje de la dimensión control	48
Figura 5	Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable estrategias gerenciales	49
Figura 6	Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable compromiso organizacional	50

## Resumen

La presente investigación titulada: Estrategias gerenciales y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 “San Martín de Porres” de Villa el Salvador, 2019, tuvo como objetivo determinar la relación entre las estrategias gerenciales y el compromiso organizacional; y surge como respuesta a la problemática de la Institución educativa descrita.

La investigación obedece a un enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental, correlacional de corte transversal, habiéndose utilizado cuestionarios con una escala de Likert como instrumentos de recolección de datos que se aplicó a una muestra de 69 docentes de la institución educativa pública.

Luego de haber realizado la descripción y discusión de resultados, mediante la correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: Se determinó que la percepción de las estrategias gerenciales se relaciona moderada y significativamente con el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019, habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,680 y un p-valor= 0,000.

Palabras clave: Estrategias gerenciales, compromiso organizacional en los docentes.

## **Abstract**

The present investigation entitled: Management strategies and organizational commitment in the teachers of Educational Institution N ° 7072 "San Martín de Porres" of Villa el Salvador, 2019, had as objective to determine the relationship between managerial strategies and industrial commitment; and arises as a response to the problem of the educational institution described.

The research is based on a quantitative approach, basic type and non-experimental, cross-sectional correlational design, using questionnaires with a Likert scale as data collection instruments that were applied to a sample of 69 teachers from the public educational institution.

After having made the description and discussion of results, through the Spearman correlation, the following conclusion was reached: It was determined that the perception of managerial strategies is moderately and significantly related to the organizational commitment in the teachers of the Educational Institution N ° 7072 San Martín de Porres in the district of Villa el Salvador, 2019, having obtained a Spearman  $\rho = 0.680$  and a  $p\text{-value} = 0.000$ .

**Keywords:** Management strategies, organizational commitment in the teachers.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

Hoy por hoy, es fundamental que los centros educativos implementen estrategias que posibiliten obtener sus objetivos, de esta forma puedan lograr sus metas, dirigida estratégicamente la cual permitirá a la organización desarrollarse con armonía y consistencia. Es decir, la eficaz administración de los factores personales posee mucho valor, donde el uso de estrategias gerenciales, favorecen de manera significativa en el funcionamiento organizacional.

Según Menguzzato y Renau (2002), la gerencia estratégica, manifiesta las metas generales de la organización y las actividades de acción importantes relacionados con los medios en la actualidad y potencial de la organización, teniendo finalidad en insertar a esta en el medio productivo, orienta las interrelaciones personales usando de manera adecuada los recursos materiales y la optimización de los recursos financieros. Los recursos gerenciales es la disciplina inseparable que son pertinentes a las tomas de decisiones personales, quiere decir, toda elección realizada por la organización debe de estar comprendida en términos de estrategias regidas por la entidad.

Melinkoff (2006), señaló que la gerencia estratégica para poder alcanzar una buena pedagogía, y eficiencia en la administración, necesitan aplicar estrategias eficaces, En el mismo sentido, según Fernández y Asensio (1989), la percepción que se tiene en las instituciones educativas, es la fractura del ambiente en la organización, cuyas actividades repercuten en dirección a la gestión y en todos los educadores que tienen participación, quienes regularmente han estado inmerso en situaciones de conflictos teniendo parcialidad en unos y con otros educadores. Deformando así las actitudes y la autenticidad.

En la actualidad las instituciones educativas públicas, ante los avances científicos y tecnológicos, tienen una importancia primordial en el ámbito social y de acuerdo a las políticas educativas que se están promoviendo y los objetivos que se plantean, para el cambio de la educación pública como eje fundamental del desarrollo social, mejorando de esta manera la calidad en la educación.

En el centro educativo, San Martín de Porres ubicado en el distrito de Villa el Salvador, se viene observado cierto desgobierno, donde los agentes educativos no asumen sus roles, existen problemas de relaciones humanas, donde la interacción entre docentes es

mínima; asimismo, las funciones del director(a) está orientado solo a la tarea administrativa, dejando de lado el apoyo socio-emocional al docente, se percibe contratos ilegales de concesionarios, así como del personal docente contratados; lo que evidencia a la vez, limitaciones en la comunicación de los docentes, que asisten a cumplir sus funciones sin motivación, lo que los induce a dejar de lado la participación en labores organizadas por el ente educativo.

De la misma manera, en los últimos años una de las quejas del docente y padre de familia, es la existencia de cierto grado de corrupción, donde los gastos e inversión no son esclarecidos, como también existen condicionamientos ante las decisiones de los directivos; así, se requiere de docentes y directivos con valores morales y formativos, donde los demás agentes educativos puedan confiar en ellos, es por ello que se decide realizar el presente estudio, formulando los siguientes problemas.

## **1.2 Trabajos previos**

### **Trabajos previos internacionales**

Marín (2018) en la investigación relacionada a la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional; cuyo objetivo fue el establecimiento de qué forma influye el clima laboral y los compromisos relacionados al trabajo educativo, la instigación es de tipo básico, y diseño correlacional causal, la muestra comprendió 34 docentes, aplicándoles un cuestionario, y concluyó: se evidencio que el centro educativo existen una vinculación efectiva entre el clima y el compromiso organizacional, es decir, un mayor compromiso, un mejor clima laboral.

Parada (2017) sustentó la tesis acerca del uso de estrategias gerenciales en el mejoramiento del desempeño laboral, la finalidad fue promover diferentes estrategias gerenciales que favorezca el desempeño en los docentes del nivel primario, de tipo básico, con un diseño descriptivo, la con una muestra de 124 docentes, aplicándoles un cuestionario, la cual concluyó: los docentes en el desarrollo de sus compromisos, favorecen su desempeño, logrando el cumplimiento de los objetivos propuestos, logrando una mejor superación personal e institucional.

García (2017) es su tesis acerca de estrategias gerenciales para el fortalecer las relaciones interpersonales entre docentes y directivos, la finalidad fue desarrollar

estrategias tendientes a la optimización de la relación interpersonal, la investigación es de tipo básico, diseño no experimental, una muestra de 45 docentes, aplicándoles un cuestionario, la cual concluyó: los docentes utilizan estrategias que mejoran la interacción con sus colegas de manera libre y espontánea, generando el diálogo continuo, el compromiso y cooperación en el desarrollo de actividades.

Rodríguez (2015) en la investigación acerca del uso de estrategias gerenciales y su prevención en la violencia escolar; tuvo como objetivo la determinación de estrategias gerenciales para la prevención en la violencia escolar; de tipo básico, con un diseño no experimental; una muestra de 300 estudiantes, aplicándoles un cuestionario, y concluyó: la utilización de estrategias gerenciales educativas favorece significativamente la prevención de la violencia escolar en las instituciones educativas, con una adecuada utilización de recursos humanos para ese propósito.

Cardona, Roncancio y Santos (2014) en la tesis acerca de estrategias gerenciales pedagógicas para optimizar el rendimiento escolar; la finalidad fue establecer el vínculo existente en las estrategias gerenciales y la pedagogía aplicada a los estudiantes para optimizar el rendimiento académico, la investigación es de tipo básico, con un diseño correlacional causal, una muestra de 57 docentes, aplicándoles un cuestionario, la cual concluye: existe una influencia de estrategias gerenciales y pedagógicas que favorecen el conocimiento en los estudiantes, y la calidad educativa.

### **Trabajos previos nacionales**

Con la misma finalidad, Chanchhuaña (2018) en la investigación relacionada a la gestión administrativa y el compromiso organizacional, la finalidad de la investigación presentada fue establecer el vínculo entre la adquisición de los compromisos dentro de la organización y el desarrollo de la gestión; de tipo básico, con un diseño correlacional, una muestra de 80 docentes aplicándoles un cuestionario, se dio utilidad al rho Spearman para la prueba de hipótesis, y concluyó: se evidenció un vínculo moderado e importante en el trabajo administrativo y los compromisos adquiridos por parte del personal educativo.



Saldívar (2017) en la investigación relacionada en la gestión educativa y el compromiso organizacional, la finalidad de fue determinar el vínculo entre las variables; de tipo básica, con un diseño experimental, no correlacional, una muestra de 120 docentes, aplicándoles un cuestionario, la cual concluyó: se evidenció un vínculo positivo en la gestión educativa y el compromiso organizacional, lográndose una rho de Spearman igual a ,70 y un  $p= ,0000$ .

Rudas (2014) en la investigación relacionada a la gerencia estratégica y el clima organizacional en los docentes en el nivel inicial, la finalidad de la investigación fue establecer el vínculo entre las variables a estudiar, de tipo básico, con un diseño no experimental, correlacional, de corte trasversal, tuvo una muestra de 124 docentes, aplicándoles un cuestionario de preguntas cerradas, la cual concluye: se encontró relación significativa en la gerencia estratégica y el ambiente educativo,

Castagnola (2014) en la investigación relacionada con la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes, la finalidad fue establecer el vínculo entre la motivación en educadores y la adquisición de los compromisos dentro de la institución educativa, con un tipo sustantivo, diseño correlacional, trasversal; tuvo como muestra a 192 docentes y se les aplicó cuestionarios, teniendo como estadístico el rho de Spearman, llegando a concluir: la motivación intrínseca tiene relación directa con un  $\rho=,8'06$  en los compromisos que tienen los docentes con la institución, .

Sudario y Monteza (2013) en la instigación relacionada al clima organizacional y el compromiso de los docentes; de básico, con un diseño no experimental, de corte trasversal, tuvo como muestra 26 docente y utilizó cuestionarios para recoger los datos; y concluyó: se evidencia un vínculo directo y efectivo en clima laboral y los compromisos que tiene docente, así como en los niveles de responsabilidad de los docentes para su identidad institucional, se obtuvo un  $\rho= ,627$  y un  $p\text{-valor}= ,000$  en la prueba chi cuadrado.

## **1.3 Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1 Estrategias gerenciales**

#### **Definición de estrategia**

Para Milusic (2002) , las estrategias son recursos que poseen actividades con un determinado objetivo, tiene como meta el logro del objetivo trazado a través de procesos.

Así, la importancia de la determinación de objetivos de manera más sencilla y espontánea, a mediano y largo plazo, implica asumir la responsabilidad y compromiso institucional, para el óptimo desarrollo institucional

En las administraciones educativas es importante el manejo correctamente de los recursos requiriendo en ellas estrategias, indico Bateman (2004), proponer metas y programas de actividad, métodos agradables compromisos en la integración de equipos, retroalimentar la expresión interpersonal, cumplir con las tareas esenciales, facilitar mejoras en el recurso laborar, estas características son importante para el cumplimiento en el ámbito educacional

#### **Definición de gerencia**

Drucker (1994), fija de manera simple, la gerencia es vital en cualquier organización, siendo esta una definición formal, es de suma importancia establecer cambios indispensables con el fin lograr una adecuada función en las exigencias reales, enlazada en la modernidad gerencial. De esta manera, las organizaciones se ven comprometidas no solamente a generar, también comprometidos con la innovación de procesos, a las mejoras de los servicios, integrando a lo tecnológico, haciéndolo competitivo y sustentable en los mercados.

De tal manera decidirse por una globalización de mercados, donde una corporación fragmentada no se encuentra en la capacidad de confrontar los inconvenientes, desafíos y retos que se presenten, el éxito de la globalización ha repercutido en lo económico a nivel universal, logrando la integración de los mercados y por ende deshaciendo las fronteras en lo político, produciendo en lo global una manera de obtener competitividad y contribución en todo el mundo.

## **Definición de estrategias gerenciales**

Esta definición se relaciona con el proceso importante de alcanzar las metas ante mente planificada por la institución. Dentro de este orden de idea, el aporte de Chiavenato (2012) explica que gerenciar se relaciona con las gestiones de aplicaciones de actividades, como: planificar, estructurar, controlar, a propósito de emplear sus procesos humanos, en lo físico y financiero, con el fin de lograr los objetivos, teniendo común relación con los beneficios económicos, en lo educativo se orienta al método razonable de las actividades del interés de las metas sin abandonar el indicativo efectivo.

Lo confirmado en lo anterior, solicitan que los directores de las organizaciones, orienten sus experiencias a las adaptaciones de recursos prácticos, que den paso a las metas propuestas en las instituciones, encaminado el análisis de las acciones permanente, teniendo en cuenta en lo real que la gerencia es una ciencia con datos importantes en la aplicación de conocimiento, y la ejecución de estrategias que se pueden implementar para tener logros en las instituciones.

Melinkoff (2006), indicó que las estrategias gerenciales se desarrollan con recursos importantes requeridos para el alcance efectivo de la pedagogía, el buen trabajo administrativo, donde el director utiliza un proceso de planificación, definición de objetivos, estas actividades gerenciales tratan de lograr las metas, los directores tienen la responsabilidad de planificar las estructuras, determinar las labores y los métodos, y en donde serán tomadas las decisiones. Dirección: el gerente es responsable de ser motivador, de conducir las tareas en sus trabajadores, constituyendo el canal de comunicación idóneo, teniendo el control de velar por los beneficios de la organización, para cerciorarse que las actividades tengan éxitos.

Unesco (2007) propone innovar el rol gerencial en el sistema educacional, destacando como el centro educativo debe incrementar su estrategia y vincularla con la comunidad. De esta manera, formar a los estudiantes para el dialogo, implementando en cada uno los valores razonables en su entorno.

De esta misma manera Bedoya (2007), indica, que al tener una gerencia carencia estratégica puede deteriorar el proceso de enseñar, integrado por los educadores, teniendo perjuicios el servicio prestado por el centro educativo, lo expuesto anterior podría implicar un bajo nivel en el ámbito educacional, si no se gerencia de manera apropiada puede disminuir el nivel de efectividad.

Dordelly (2009), gerenciar estratégicamente es un recurso necesario para el logro eficaz en la organización, de esta manera, es un proceso importante emplear estrategias necesarias donde los objetivos previsto sean alcanzados, por medio de una planificación eficiente, donde el director, guía al personal educativo al alcance de las metas prevista.

Thompson y Strickland (2009) establecen, que las gerencias son caminos estratégicos administrativos, que crean una visión de aplicar y ejecutar. Con el tiempo se llevan a cabo ajustes en la visión, implementando objetivos y estrategias adecuadas.

## **Modelos teóricos sobre estrategias gerenciales**

### **Modelo de Ackoff**

En el Modelo de Ackoff (1983), determina la importancia de entender las transformaciones en la naturaleza de manera general y no parcial, entorno a lo expresado, el desarrollo de una mirada al mundo que relacione las nuevas metodologías.

Ackoff (1983), abordó la importancia del desarrollo de planes, utilizar planificaciones mediante proyectos para alcanzar objetivos.

Ackoff (1983), señaló que la planificación interactiva, depende de principios en los cuales se lleva a cabo, son:

Principio participativo: es el proceso de participar, de metas a alcanzar para llegar a los objetivos.

Principio de continuidad: de manera que los acontecimientos no tienen predicción con puntualidad, los planes no son llevados a cabo como se esperaban deben de ser analizados con permanencia.

Principios holísticos: comienzo que coordina la integración relacionada, simultáneamente se plantean interdependiente para lograr resultados efectivos.

### **Modelo de David**

David (1990) describió su modelo como una orientación objetiva metódica que las decisiones tomadas en las organizaciones, organizando informando cuantitativamente y cualitativamente en la toma de decisiones correctas en eventualidades inseguras, por medio de varias fases importante como son: las formulaciones, las ejecuciones, y las evaluaciones mediante estrategias.

El modelo de gerencia estratégica de David (1990, p. 140), señala varios aspectos:

- Reconocer las habilidades, propósitos y tareas.
- Auditoría externa: Analiza las tendencias en lo social, político, y económico tecnológico, competitivo.
- Auditoria gerencial: concibe el planificar, formulación de las estrategias, organiza, motiva, y selecciona a las personas; proporción de las estrategias, en esta inspección se toma en cuenta las áreas de mercadeo, las finanzas de elaboración, de observación y progreso, consistiendo finalmente en la elaboración de los factores internos, a través de la matriz que reduce la debilidad y fortaleza enfrentadas en los estudios: determinación de la visión de la organización.
- Determina el recurso.
- Determina las metas.

### **Modelo de Ansoff**

El modelo de Ansoff (1980) personaliza las estructuras conceptuales para administrar la incoherencia, una aproximación metódica que lleva a decidir estratégicamente, metodológicamente para orientar las implementaciones:

Ansoff (1980), dio comienzo a su modelo de esta manera:

- Medio ambiente: reduce lo evolutivo históricamente en la organización en periodos de cuatro dimensiones producto-mercados, perspectivas geográficas, los ambientes internos y ambiente socios-políticos externos.
- Evaluación de los sistemas de respuesta: poseen diferencias en lo evolutivo:
- Administración por control del desempeño, apropiado cambiar lentamente.

- Administración por extrapolación, de manera apresurada hace cambios, aplica criterios conocidos a otros similares.
- Administración por anticipación. Existencia a un valor distinto a los cambios, suficiente lentitud que permite responder anticipadamente
- Administración a través de la flexibilidad: responden de manera acelerada a la competencia significativa, desarrollándose con rapidez, no permitiendo una anticipación apropiada.
- Postura estrategia: evolución en las estructuras que va de un estado E1 a E2 es necesario que igualmente realice estrategias en las organizaciones, sus destrezas en lo funcional y en lo general.

El sistema de administración de eventos estratégicos: son las atenciones habituales de las acciones tanto en interior como exterior de las organizaciones que tiene gran magnitud en las metas fijadas.

### **Modelo de Porter**

Porter (1992), propone los modelos considerando el análisis reflexivo, no solo formulando las estrategias de la corporación, de igual manera economía corporativas. La distribución de los análisis de los mercados, y en todas las áreas gremiales de la administración teniendo diferentes funciones organizacionales.

Según Porter (1992), las metas de las organizaciones tienen dependencia en la política, para atinar el manejo de las estrategias y el desarrollo competitivo. Todas las organizaciones tienen estrategias competitivas y que estas son combinaciones, que tiene como finalidad los esfuerzo realizados para llegar a ellas.

Lo competitivo de las empresas depende de algunos elementos internos, algunas estrategias tienen debilidad y fortaleza, generado por los valores individuales de los directivos, importante elemento externo de la empresa que tienen perspectivas en las amenazas y oportunidades que tiene influencia en la capacidad.

### **Dimensiones de las estrategias gerenciales**

Según Dessler (2008) citado por Chiavenato (2012) las estrategias gerenciales poseen funciones importantes en la etapa de la institución como son: la planificación, las evaluaciones, y la supervisión.

**Dimensión 1: Planificación.** Según Chiavenato (2012), son ejercicios intelectuales más que unos diversos pasos, procedimiento, estructura o técnica. Son alternativas y fijación de metas de las organizaciones presentadas por procesos mentales.

Las planificaciones tienen importancias en las empresas, es decir sin tener un plan los directores no saben cómo manejar sus trabajadores, ni sus recursos adecuadamente, de tal manera, es importante, por demás:

- Facilita las orientaciones a las instituciones hacia el mañana.
- Permite coordinar acciones.
- Realza las metas en las organizaciones.

- Se establece con anticipación los recursos que se necesitan para que las instituciones laboren de manera eficiente.

De acuerdo a sus estructuras, las planificaciones en varios planes importantes, son: lo estratégico, mediano plazo y operativo. De tal manera las planeaciones estratégicas son consideradas como los impulsos sistemáticos y formales de las organizaciones que normalizan las metas, objetivos y habilidades fundamentales que desarrollan planes con la finalidad de poner en ejercicio las habilidades y las prácticas políticas y así lograr las metas previstas.

Relacionado a lo expresado por Galarraga (2003), señalo que las planificaciones son procesos anticipados, por medio de ellas logra desarrollarse métodos, y se programan actividades para el logro del objetivo planificado, y representa un factor fundamental en las estrategias administrativas en las organizaciones, incluyendo los centros educativos, por ende, se debe orientar el área económica como organización para lograr máximo niveles de eficiencia y eficacia.

Gibson y otros (2009) definen la planificación: la función de definir propuestas que determinar las vías apropiadas para obtener logros, de acuerdo a esto, la planeación es considerada como procesos formales que fundamentan logros específicos.

Dessler (2008) se refiere a la planificación:

Un conjunto de etapas sucesivas que da comienzo a las metas, estrategias, política y el plan detallado para lograr constituir las decisiones a tomar, incluyendo la supervisión del rendimiento para retroalimentar una nueva etapa.

Expresado en lo anterior, las planificaciones tienen como meta en primer plano lograr los objetivos establecidos en cada una de las subunidades de los centros educativos, en ellos se encuentra el departamento de coordinación cuya finalidad es cumplir con la programación realizada, teniendo en cuenta lo vital y que sea aceptado por el personal.

Se señala que planificar es una de los cuatros funciones importantes que tiene la administración, radica en los procesos que establecen las metas, teniendo en cuenta cómo alcanzarlos, plasmándose en el plan que identifica los recursos importantes, la



ejecución de tareas, la implementación de acciones, y el tiempo necesario para que cada una se logre.

**Dimensión 2: Organización.** Señala Chiavenato (2012) las organizaciones son estructuras que integran los órganos institucionales, definen las estructuras que deben administrar, estableciendo las visiones de los trabajos, por medio la diferencias defines los niveles de autoridades como responsabilidades. Organizan las estructuras e integran los recursos a la administración.

Gibson y Otros (2009), indicaron que, las acciones aseguran sistemáticamente los modelos de esfuerzos colectivamente, dado esto actúan con serenidad, determinando funciones independientes en el individuo., señalan los autores que las funciones organizacionales incluyen las tareas administrativas, las cuales son traducidas en acciones planificadas requeridas en las estructuras de autoridades.

Desde esta perspectiva, Melinkoff (2006) declara, por si sola la organización no cumple las metas planificadas, es importante las funciones de proyección por medios de ellas se completan los logros.

Lo expresado anteriormente, los gerentes educativos realizan las funciones de administrar las organizaciones, por medios de ellas de designan los elementos de las estructuras, todo el personal en general según sus funciones.

De acuerdo a esta razón, es importante que el directivo de la institución educativa, tenga el manejo de estrategias gerenciales, y crear un ambiente de trabajo armonioso que permita las facilidades del cumplimiento de las labores. De esta manera los directores de las escuelas deben de establecer las diferentes comisiones que den funcionamiento al centro educativo con la finalidad de lograr en cada uno de sus miembros la adquisición de metas a alcanzar.

**Dimensión 3: Dirección.** De esta manera expresa Chiavenato (2012), los directivos de las escuelas son responsable de hacer cumplir las labores, teniendo iniciativa en las acciones, así como también la entrega de información a los trabajadores, logrando el rendimiento eficaz al lograr las metas de la institución.

Al respecto, Martínez (2005) plantea, la dirección tiene como tarea la motivación de sus trabajadores, desempeñando actividades que logren los objetivos de la institución por medio el dominio y toma de decisión.

De esta manera Soto (2006) manifiesta, las actividades de los directivos se contemplan en ordenar y hacer crecer la institución enlazándose con el acto de planificar, implementando las etapas de ejecutar el plan, usando los recursos organizados. Aplicándolo con efectividad para alcanzar las metas determinadas.

De tal manera Koontz y O´ Weihrich (2007), informan que, los directivos influyen en su personal para que puedan contribuir a los logros de las metas de la institución, refiriéndose preponderadamente a los elementos personales de la organización, los directivos están de acuerdo que los problemas primordiales radican en el ser humano sus actitudes y aptitudes

Relacionado a lo anterior, es importante que los directivos mantengan una comunicación positiva con el personal en funciones a sus labores, depende de esta relación el buen desempeño para dar respuesta a los problemas que susciten.

**Dimensión 4: Control.** Manifiesta Chiavenato (2012) son procesos que les permiten a los directores el medir y tomar correcciones en el desenvolvimiento del personal asegurándose que las planificaciones sean llevadas a cabo de manera eficaz.

Manifiestan las autoras en lo anterior, en los centros educativos es indispensable tener el control de diferentes áreas, los propósitos, las estructuras, la relaciones, las retribuciones, las correcciones, dentro de esto se deben tomar los controles hasta el punto que el personal cumpla con las metas y logros a obtener.

En la organización se debe de tomar en cuenta los controles, si realmente se ésta cumplimiento con el trabajo planificado, los trabajos de trabajar, las asistencias de los trabajadores, la poca relación, los conflictos aflorados., verificando la comunicación horizontal y vertical, comprobar si se reconocen los esfuerzo personales y grupales.

## **Medición de la gerencia estratégica**

Las etapas de dirección han tomado evolución, de la misma manera a los sistemas superiores requiriendo técnicas más eficaces para la toma de controles de la gerencia estratégica, en la actualidad se compete para permitir los recursos de necesidad, desarrollando las interrelaciones las actitudes el interactuar en la organización.

Anthony (2001), la define como las etapas por la cual los gerentes dan seguridad a los logros de los procedimientos y su implementación con eficacia en las metas de la institución.

Según lo expuesto por el autor, los diferentes niveles de decisiones están relacionados a los sistemas de controles, teniendo como finalidad el alcance de los objetivos de mantenimientos, desempeños y evoluciones, marcado por diferentes plazos, las gestiones de controles conceden exclusividad en sus caracteres siendo estos datos contables de gran importancia.

Para Amat (2004), las estrategias gerenciales son articulaciones que le permiten manejar las actitudes de los trabajadores, teniendo coherencia en los objetivos. Esta definición tiene como meta dimensionar los controles de las gestiones, no solo están centrados en los caracteres contables, si no que se evidencian varios factores que tienen influencia en las etapas de creaciones de valores, enfocados en la existencia de metas a lograr.

### **1.3.2 Compromiso organizacional**

#### **Definición de compromiso**

Arias (2010) expresó que es la responsabilidad que identifica el estar involucrado de manera afectiva con la organización.

De esta manera, Hellriegel (2009), explicó es el entusiasmo de cómo los trabajadores participan y se identifican con las organizaciones, teniendo como carácter las creencias y aceptaciones de las metas y los méritos de la organización, adquirir compromisos que de beneficios a la organización.

Asimismo, Chiavenato (2006) manifestó, son sentimientos del tiempo en la institución (pasado y presente) como también la dedicación el compartir de las metas con todo su

trabajador, acá no hay perturbaciones para los trabajadores sino el compromiso de ellos mismos.

Según Robbins (2008) son faces por la cual los trabajadores se identifican con las organizaciones particularmente. Sus objetivos es propiciar las pertenencias a las organizaciones, se identifican con las labores, teniendo sentido de pertenencia para mostrar afecto por la institución.

## **Teorías del compromiso organizacional**

**Teoría de la identidad social.** Tajfel (1984), se enfoca en los auto conceptos positivos, diseñado para tener agrupaciones afirmativas, para los grupos que están enlazados a sus propias personas, sustenta que todas las personas desean el aumento de sus actitudes, se sienten acoplados con las organizaciones, o comunidad en especifica. No negando los fundamentos conductuales, de lo contrario quieren colocarse a tras de los ingredientes correspondientes.

**Teoría del intercambio social.** Alexander (2000), indicó que, son conocimientos que enlazan las ideas reciprocas mediante un proceso de intercambio, obtener y entregar, las interrelaciones tiene su valor, su preocupación es manejar una comunicación eficaz para en lo personal, es decir, la las relaciones personales consisten en la sensación y retribución, respondiendo a cada persona, lo retribuyente a quien percibe como lo ejecutamos, cuantos hacemos, depende de las retribuciones que se alcanzan, la comunicación es importante para el cambio de ideas, de manera que se apremia una acción más valor se recompensa.

## **Dimensiones del compromiso organizacional**

Arias (2003) tomando las ideas de Meyer y Allen (1991) propusieron tres conceptualizaciones de los compromisos organizacionales

**Dimensión 1: Compromiso afectivo.** Meyer y Allen (2001), indicaron son las responsabilidades que detalla las orientaciones afectivas comprendida por los trabajadores en las organizaciones. La motivación identifica a los individuos en lo particular en una institución.

Según Arias (2003) señaló, las relaciones afectuosas de las personas forjadas con las organizaciones, son el reflejo de las emociones percibidas de la necesidad de satisfacción, percibiendo el disfrute de la estadía en la organización, con estos tipos de compromisos el trabajador se siente orgulloso de laborar en la institución.

Meyer y Allen (1991), reflexionaron que los compromisos afectivos están compuestos por:

Características personales. Se refiere a los aspectos como las edades, la diversidad de género y lo educacional. Ya que son enlazadas con los compromisos.

Características estructurales. Son relacionadas con el trabajador y gerente. Poseer un cargo adecuado, sensación se sentir agradable en la organización

Características relativas al trabajo. Hace referencia a las decisiones tomadas en las participaciones. Los trabajadores buscan compatibilidad dentro de las instituciones, el desempeño de las exigencias, el manejo de competencias y las manifestaciones de valores.

**Dimensión 2: compromiso de continuidad.** Meyer y Allen (1991) determinaron, son etapas donde los individuos distinguen que deben tener permanencia en la organización, son compromisos de permanencia, posibilidades encontradas consistentemente en los individuos, considerando las inversiones de los tiempos, los esfuerzos si se renuncia en abandonar la organización. Esto repercute en las finanzas, el físico, y psicológico. El cual incurre al retiro. De esta manera. Surgen beneficios asociados para continuar la participación en la organización.

Arias (2003) indicó, los trabajadores de sienten vinculados a las instituciones debido a que han empleado los esfuerzos, espacios, horas de trabajo, no pensando abandonar porque lo perderían sus funciones, percibiendo en ocasiones que las oportunidades se ven minimizadas exteriormente en la empresa.

**Dimensión 3: Compromiso normativo.** Meyer y Allen (2001), mencionaron los sentimientos de compromiso en las personas de tener permanencia en las organizaciones, pensado que es asertivo, estos sentimientos de lealtades de las personas con las organizaciones, pueden tener relación por las opiniones familiares no teniendo importancia nivel de satisfacción que siente en la empresa.

Para Arias (2003) en la responsabilidad de desarrollan unos fuertes sentimientos de permanencias en las instituciones como efectos de indagar sensaciones de compromisos con las organizaciones, por hacerles acreditadas oportunidades que fuesen valorado por los trabajadores.

De tal manera, las actitudes son grandes beneficios para las empresas teniendo significado contar con los individuos que tengan sentido de pertenencia, laborando no solamente para logras los objetivos individuales, así mismo también laborar para los éxitos de la empresa. Se puede decir que los compromisos organizacionales consisten en la actitud de los empleados por la cual sienten felicidad de permanecer a la organización.

### **Indicadores del compromiso docente**

Chiavenato (2006) señaló indicadores referentes al compromiso de los docentes:

**Ausencia.** Los educadores emplean sus áreas con pesadumbre, sin abordar opiniones contrarias sobre ningún tema, características ajenas a las asignaturas, de tal manera, considerando su desempeño de forma coherente. (Chiavenato, 2006, **Opinión.** La opinión y reflexión nacen de las indignaciones o implicaciones sensibles, más no de las áreas que se imparten. Los educadores emiten opiniones regularmente desde su percepción individual. Es importante escuchar las opiniones de los educandos, trayendo sistemáticamente asuntos y los den a conocer. (Chiavenato, 2006, p. 85).

**Explicación.** Los docentes no solamente abordan los temas de los programas, sino que los aplican para que comprendan y conozcan noticas acontecidas. Los compromisos se sitúan con claror, orientando las características relevantes a las responsabilidades organizacionales (Chiavenato, 2006)

**Contacto.** Estructuran las áreas de manera tal que existen unos temas conductores relacionados con precisión a la responsabilidad organizacional. Trayendo a las aulas los recursos procedentes de esas realidades, (Chiavenato, 2006)

**Inmersión.** El estudiante realiza labores inmersas en dificultades en su comunidad, con otros individuos implicados, se realiza esta estrategia no solamente para

obtener conocimiento de las áreas, es decir, los educandos emplean trabajos para dar soluciones a los problemas. (Chiavenato, 2006)

**Conjunción.** Los educadores velan por la aplicación de las áreas de aprendizajes de las asignaturas y por la esencia científica y ética, tanto del resultado como el proceso, (Chiavenato, 2006) así como los tratamientos anteriores a las informaciones. Las programaciones de las asignaturas se realizan por medio de los interlocutores correspondientes, como pueden ser todos los actores corresponsables, comprometidos con los aprendizajes.

## **1.4 Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la percepción de las estrategias gerenciales y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 ¿San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019?

### **Problemas específicos**

#### Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la percepción de la planificación y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072?

#### Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la percepción de la organización y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072?

#### Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la percepción de la dirección y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072?

## Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la percepción del control y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072?

### **1.5 Justificación**

#### **Justificación teórica**

El estudio se justifica porque, favorece al investigador en la adquisición de conocimientos teórico científicos referentes a las variables; teniendo en cuenta los fundamentos teóricos de las Teorías de Thompson y Strickland (2009) en lo que respecta a las estrategias gerenciales, así como Robbins (2008) y Meyer y Allen (1991) con respecto al compromiso organizacional, ello responde a la problemática de la institución educativa.

#### **Justificación práctica**

Asimismo, es relevante, porque su ejecución permitió identificar las deficiencias en lo que se refiere a la función de los directivos y docentes a practicar valores, así como al servicio educativo brindado en la Institución Educativa; y proponer estrategias gerenciales dirigidas a una óptima gestión educativa, acorde con los programas establecidos a nivel local por las instancias responsables del Minedu.

#### **Justificación metodológica**

También se justifica porque está enmarcada en un enfoque cuantitativo, y metodología hipotética deductiva en la prueba de hipótesis, con resultados de la aplicación de cuestionarios confiables y válidos, adaptados de otras investigaciones, donde su utilidad está acorde a la realidad educativa donde se realizó la investigación.

### **1.6 Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

La percepción de las estrategias gerenciales se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los docentes.



## **Hipótesis específicas**

### Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre la percepción de la planificación y el compromiso organizacional en los docentes

### Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la percepción de la organización y el compromiso organizacional en los docentes

### Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre la percepción de la dirección y el compromiso organizacional en los docentes

### Hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre la percepción del control y el compromiso organizacional en los docentes

## **1.7 Objetivos Objetivo general**

Determinar la relación entre la percepción de las estrategias gerenciales y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019

## **Objetivos específicos**

### Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la percepción de la planificación y el compromiso organizacional en los docentes

### Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la percepción de la organización y el compromiso organizacional en los docentes

### Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la percepción de la dirección y el compromiso organizacional en los docentes

### Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la percepción del control y el compromiso organizacional en los docentes

## **II. Método**

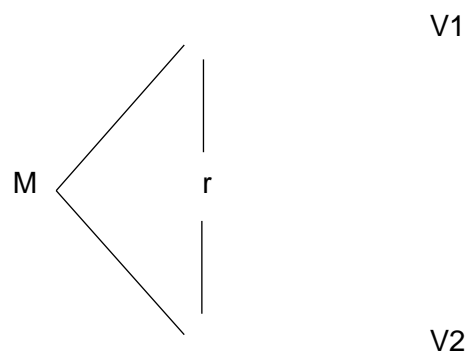
## 2.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio se enfoca en lo cuantitativo, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) utilizan el mecanismo de recolectar datos que permite contrastar hipótesis, con base a lo cuantitativo y el análisis estadístico, que determinen los elementos del comportamiento y la aprobación de teorías.

Se utilizó el método hipotético-deductivo, que de acuerdo a Tamayo y Tamayo (2007) se refieren a las formulaciones de hipótesis y a las conclusiones que se obtienen mediante proceso de informaciones, deduciendo resultados.

Este trabajo investigativo fue tipo básico, que según Valderrama y Guillen (2013) aprueba el desarrollo del conocimiento relacionado a la teoría. Y los elementos de las variables.

El diseño fue no experimental, transversal y correlacional. Según Hernández et al. (2014) denominada no experimental debido a que las variables no fueron manipuladas, independientes, es transversal debido a que la información fue tomada en solo momento, y es correlacional ya que los niveles y la relación entre las variables:



Dónde:

M= Muestra

V<sub>1</sub>= Estrategias gerenciales

V<sub>2</sub>= Compromiso organizacional r= Relación

## 2.2 Variables y operacionalización

### Variable 1: Estrategias gerenciales

Son mecanismos de administración establecen visiones estratégicas, de tal manera que implantan y ejecuten esta misma, con los pasos del tiempo se inicia ajustes correctivos en la visión, los objetivos, las estrategias y su procedimiento se vean adecuadamente. (Thompson y Strickland, 2009)

### Variable 2: Compromiso organizacional

Momento en los cuales los trabajadores se identifican particularmente con una organización en especial. Sus objetivos y logros para mantenerse en las organizaciones. (Robbins, 2008)

### Operacionalización de las variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable estrategias gerenciales*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<b>Planificación</b>	Documentos normativos	1,2,3 4,5	Ordinal	
	Programas educativos			
<b>Organización</b>	Recursos humanos		Siempre (5) Casi siempre (4)	Bajo (20, 46)
	Recursos materiales	6,7,8	A veces (3)	Medio (47, 73)
	Recursos financieros	9,10	Casi nunca (2) Nunca (1)	
<b>Dirección</b>	Representación	11,12,13		Alto (74, 100)
	Toma de decisiones	14,15		
<b>Control</b>	Supervisión	16,17,18		
	Control de recursos	19,20		

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Identidad	1,2,3		
	Sentimiento de pertenencia	4,5,6		
Compromiso de continuidad	Integración		Siempre (5)	Bajo [18-42[
	Necesidad de continuidad	7,8,9	Casi siempre (4)	
	Permanencia	10,11,12	A veces (3)	Medio [42-64[
Compromiso normativo	Seguridad		Casi nunca (2)	
	Beneficios laborales	13,14,15	Nunca (1)	Alto [64-90]
	Fidelidad	16,17,28		
	Sentimiento			

### 2.3 Población, muestra y muestreo

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2017), la población es un grupo de situaciones donde las personas poseen unos determinados aspectos que se pueden señalar un área de interés, donde la hipótesis está involucrada en el trabajo investigativo.

Se consideró una población censal, debido a que se tomó en cuenta la totalidad de los docentes, por ser una cantidad no muy grande; y para ello Ramírez (2007) indico se considera como muestras a todas aquellas unidades de investigación, y está comprendida por 69 docentes de la institución educativa 7072 San Martín de Porres de Villa el Salvador, distribuido de la siguiente manera:

Tabla 3

Población de docentes

Nivel	Docentes		Total
	H	M	
Inicial	0	6	6
Primaria	4	13	17
Secundaria	18	27	46
Total	25	44	69

Nota: Cuadro de Asignación de Personal IE 7072

### 2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, y de acuerdo a Cook (2002), son un grupo de interrogantes ordenadas orientadas a una comunidad o institución, con la finalidad que

conozcan las opiniones específicas, se ha seleccionado este mecanismo ya que permite obtener información directamente por parte de los docentes.

Fue utilizado como instrumento el cuestionario con la escala Likert, y de acuerdo a Summer (2002), comprende un conjunto de reactivos cerrados de alternativas múltiples e iguales, que permite el recojo de datos de manera objetiva.

### **Ficha técnica 1**

Nombre: Cuestionario sobre estrategias gerenciales Autor: Atahua, A. (2015)

Adaptado por: Cuadros, D Año: 2019

Descripción: Está comprendido por 20 ítems, cuyas dimensiones son: planificación (5 ítems), organización (5 ítems), dirección (5 ítems) y control (5 ítems); con la escala de Likert.

Aplicación: Individual Duración: 20 minutos aprox.

### **Ficha técnica 2**

Nombre: Cuestionario sobre compromiso organizacional Autor: Saldívar, G. (2015)

Adaptado por: Cuadros, D Año: 2019

Descripción: Está compuesto por 18 ítems, con tres dimensiones: afectivo (6 ítems), de continuidad (6 ítems), normativo (6 ítems), con la escala de Likert.

Aplicación: Individual Duración: 20 minutos aprox.

Descripción: Comprende 18 ítems, distribuidos en tres dimensiones: compromiso afectivo (6 ítems), compromiso de continuidad (6 ítems), compromiso normativo (6

ítems); cuyas escalas son: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Aplicación: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

### Confiabilidad

Hernández, *et al.* (2014) indicó que es la medición de forma coherente y consistente. Se realizó una prueba piloto mediante el Alfa de Cronbach con iguales aspectos de la muestra de estudio.

Tabla 4  
*Confiabilidad - Alfa de Cronbach*

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Estrategias gerenciales	,974	20
Compromiso organizacional	,843	18

*Fuente.* Confiabilidad de los instrumentos (Anexo 3)

Los resultados de la tabla, permiten afirmar que la confiabilidad del cuestionario estrategias gerencias tuvo un valor de 0,974, por lo tanto, tiene una muy alta confiabilidad; de la misma manera, el cuestionario sobre compromiso organizacional, tuvo un valor de 0,843, por lo tanto, es confiable.

### Validez

Para Hernández, *et al.* (2014), nivel que los instrumentos en verdad miden las variables que desean medir. El instrumento fue validado por los siguientes expertos:

Tabla 5  
*Juicio de expertos*

Experto	Estrategias gerenciales	Compromiso organizacional
1. Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osos	Aplicable	Aplicable
2. Dr. Angel Salvatierra Melgar	Aplicable	Aplicable
3. Dr. Arturo Melgar Begazo	Aplicable	Aplicable

*Fuente.* Certificado de validación (Anexo 4)



## **2.5 Método de análisis de datos**

Los datos fueron procesados a través del Excel y el SPSS v24, elaborándose tablas y figuras estadísticas descriptivas e inferenciales, con frecuencias y porcentajes. De la misma manera, se elaboraron tablas de contingencia, acerca de la relación de las variables y sus dimensiones.

De la misma manera, se utilizó el *rho* de Spearman para la contrastación de las hipótesis, debido a que los cuestionarios son ordinales.

## **2.6 Aspectos éticos**

Se solicitó las autorizaciones correspondientes de parte de los directivos del centro educativo, como también de los profesores, aplicándosele los consentimientos informados, permitiendo la participación del método. Teniendo consideración el aspecto ético que se fundamenta en el trabajado con los educandos.

De esta manera, se sustenta la originalidad y el anonimato; se respetó a los integrantes de la unidad de análisis, sin realizar juicio alguno de los datos recogidos ni la manipulación de los mismos.

### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos

#### 3.1.1 Estrategias gerenciales

Tabla 6

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable estrategias gerenciales*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	9	13.0
Medio	57	82.6
Alto	3	4.3
Total	69	100.0

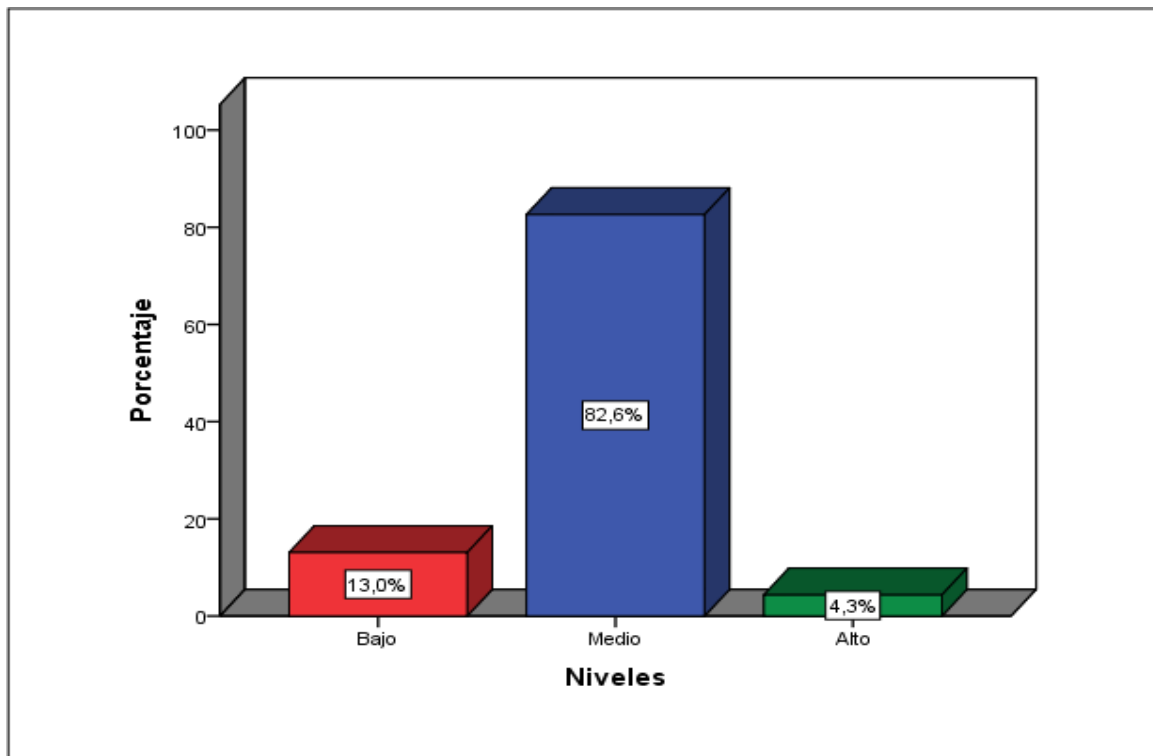


Figura 1. Distribución de niveles de la variable estrategias gerenciales

En la figura 1 se observa que, con respecto a la variable estrategias gerenciales, el 82,6% de docente percibió un nivel medio, el 13,0% un nivel bajo y el 4,3% un nivel alto.

Tabla 7

*Distribución de niveles de la dimensión planificación*

Niveles	Frecuencias (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	17	24.6
Medio	40	58.0
Alto	12	17.4
Total	69	100.0

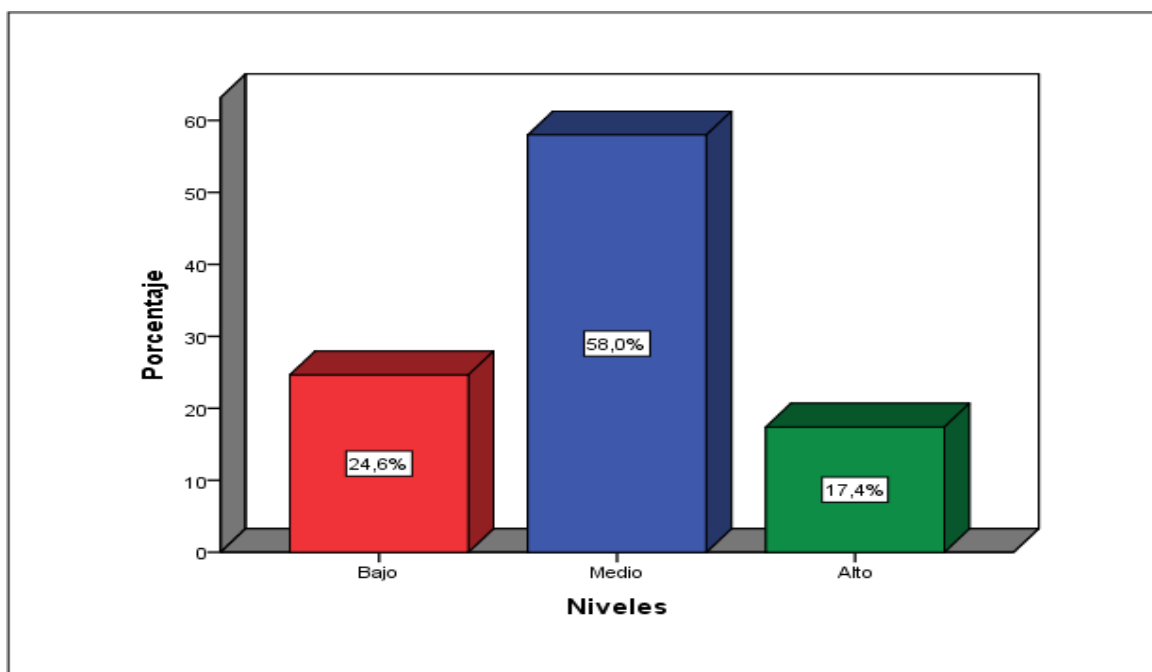


Figura 2. Distribución de niveles de la dimensión planificación

Los resultados de la figura 2, se observa que en la dimensión planificación, el 58,0% de docentes percibió un nivel medio, el 24,6% un nivel bajo y el 17,4% un nivel alto.

Tabla 8

*Distribución de niveles de la dimensión organización*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	13	18.8
Medio	50	72.5
Alto	6	8.7
Total	69	100.0

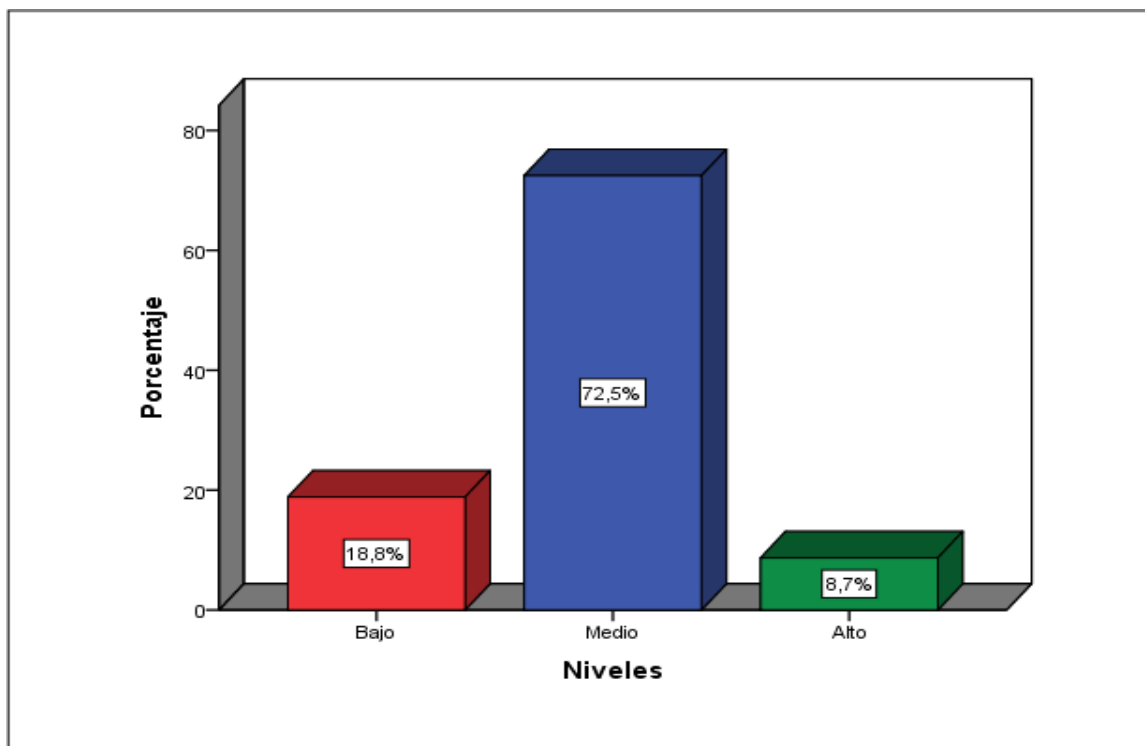


Figura 3. Distribución de niveles de la dimensión organización

Los resultados de la figura 3, señala que en la dimensión organización

En la figura 3 se observa que, con respecto a la dimensión organización de la variable estrategias gerenciales, el 72,5% de docente percibió un nivel medio, el 18,8% un nivel bajo y el 8,7% un nivel alto.

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión dirección*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	5	7.2
Medio	33	47.8
Alto	31	44.9
Total	69	100.0

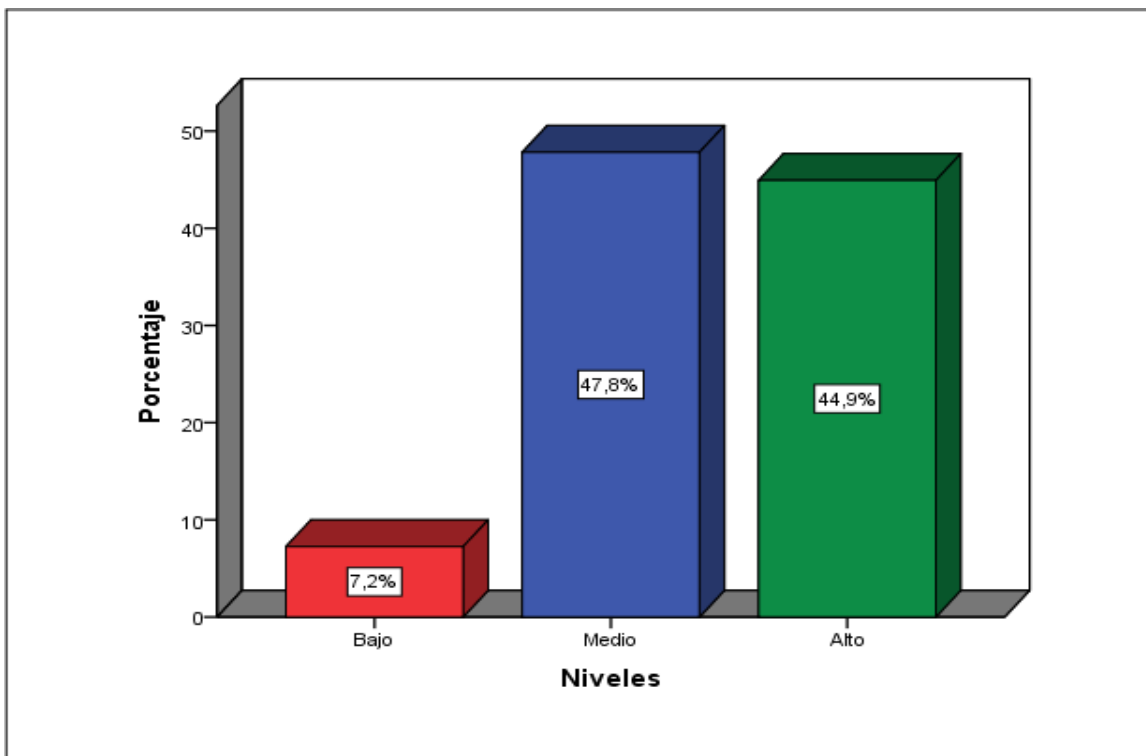


Figura 4. Distribución de niveles de la dimensión dirección

Los resultados de la figura 4, permite afirmar que según la dimensión dirección, el 47,8% de docente percibió un nivel medio, el 44,9% un nivel bajo y el 7,2% un nivel bajo.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión control*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	6	8.7
Medio	58	84.1
Bajo	5	7.2
Total	69	100.0

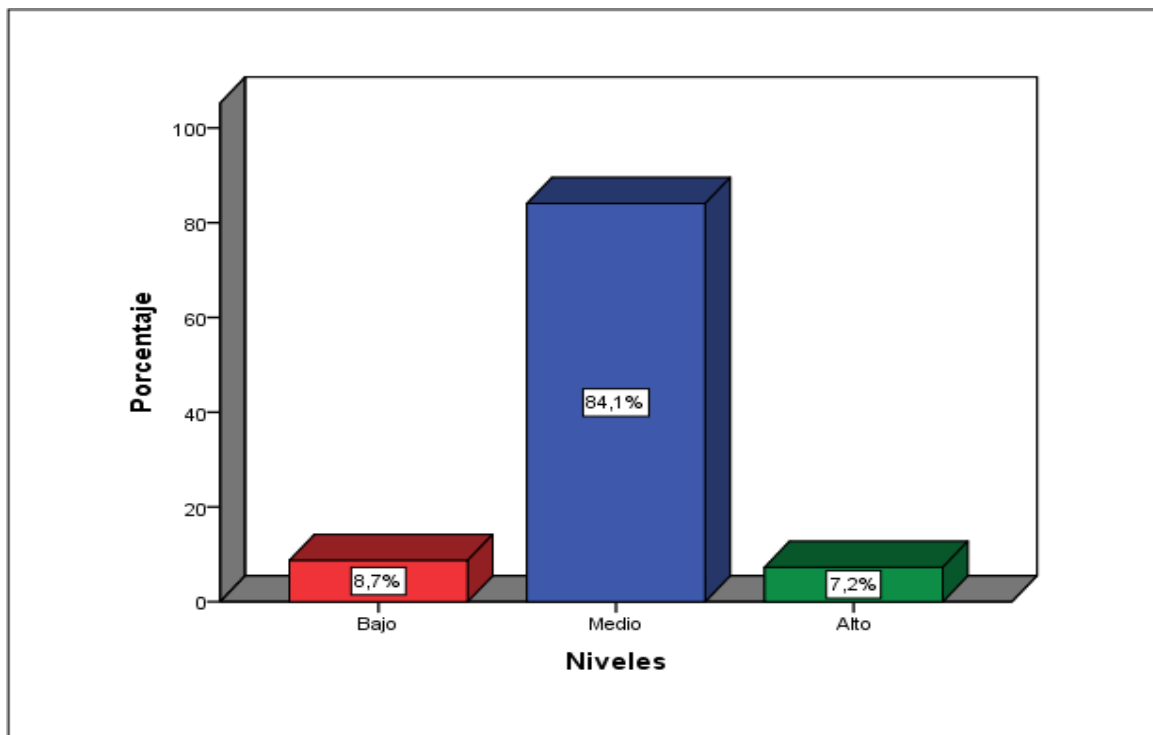


Figura 5. Distribución de niveles de la dimensión control

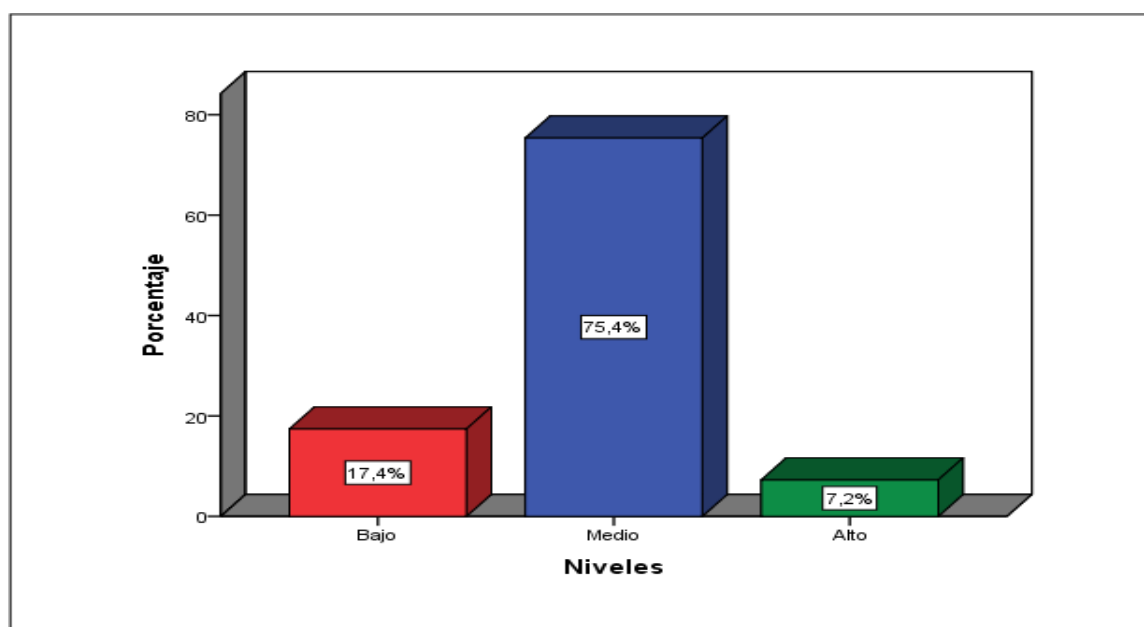
Con respecto a la dimensión control, en la figura 5, se observa que, el 84,1% de docentes percibió un nivel medio, el 8,7% un nivel bajo y el 7,2% un nivel alto.

### 3.1.2 Compromiso organizacional

Tabla 11

*Distribución de niveles del compromiso familiar*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	12	17.4
Medio	52	75.4
Alto	5	7.2
Total	69	100.0



*Figura 6. Distribución de niveles de la variable compromiso organizacional*

Los resultados de la figura 6, permite observar que en la variable compromiso organizacional, el 75,4% de docentes presentó un nivel medio, el 17,4% un nivel bajo y el 7,2% un nivel alto



## 3.2 Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

Tabla 12

*Correlación entre las estrategias gerenciales y el compromiso organizacional*

			Estrategias gerenciales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Estrategias gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

Los resultados de la tabla 12, se observa que las estrategias gerenciales tienen relación directa con el compromiso organizacional, de acuerdo al rho de Spearman=0,680. Indicando ello una relación directa y moderada, y un  $p=,000$ , lo que indica el rechazo de la hipótesis nula

## Hipótesis específica 1

Tabla 13

*Correlación entre la percepción de la planificación y el compromiso organizacional*

			Planificación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1	,249*
		Sig. (bilateral)		,039
		N	69	69
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,249*	1
		Sig. (bilateral)	,039	
		N	69	69

En los resultados de la tabla 13, se observa, que la planificación tiene una relación directa con el compromiso organizacional, de acuerdo al rho de Spearman= ,249 y un  $p= ,039$ , por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

Tabla 14

*Correlación entre la percepción de la organización y el compromiso organizacional*

		Organización	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,235
		N	69
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,235
		Sig. (bilateral)	,052
		N	69

En los resultados de la tabla 14, se observa que la organización tiene una relación directa con el compromiso organizacional, de acuerdo al rho de Spearman= ,235 y un  $p= ,050$ ; por lo que se determinó el rechazo de la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

Tabla 15

*Correlación entre la percepción de la dirección y el compromiso organizacional*

		Dirección	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,196
		N	,107
Compromiso organizacional		Coeficiente de correlación	,196
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,107

En los resultados de la tabla 15, se observa que, la dirección tiene una relación directa de acuerdo al rho de Spearman= ,249 y un p= ,107, y se determinó el rechazo de la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 4

Tabla 16

*Correlación entre la percepción del control y el compromiso organizacional*

		Control	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,431**
		N	69
Compromiso organizacional	Control	Coeficiente de correlación	,431**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	69

En los resultados de la tabla 12, se observa que el control tiene una relación directa con el compromiso organizacional, con un rho de Spearman= ,431 y un p-valor= ,000, por lo tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula.

## **IV. Discusión**

En la relación de las estrategias gerenciales y el compromiso organizacional, se obtuvo un  $\rho$  de Spearman= 0,680 y un  $p= 0,000$ , por lo tanto se determina que sí existe relación entre las variables

, y tiene semejanza con el estudio de Chanchhuaña (2018) que determinó la existencia de una relación directa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los docentes de una institución educativa de Villa El Salvador; también Saldívar (2017) que concluyó: existe relación directa y alta entre la gestión educativa y el compromiso organizacional en los docentes del CETPRO; así como con el estudio de García (2017) *que* llegó a la siguiente conclusión: la aplicación de estrategias gerenciales generó una mayor motivación en los docentes que logran involucrarse con el desarrollo institucional, mostrando capacidad de diálogo, compromiso y cooperación.

En la relación de la planificación y el compromiso organizacional, se logró un  $\rho$  de Spearman=0,239 y un  $p= 0,039$ , por lo tanto, existe una relación directa entre las variables; lo que se valida en los planteamientos de Chiavenato (2012), que concluye: Es la elección y fijación de las misiones y objetivos de la organización, por lo tanto es importante para que los directivos tomen decisiones en la optimización de la planificación de las actividades acorde al calendario escolar.

Asimismo, en la relación de la organización y el compromiso organizacional, se logró un  $\rho$  de Spearman= ,215 y un  $p= 0,50$ , lo que indica que existe una relación directa entre las variables; resultados que tiene semejanza con los planteamientos de Gibson y Otros (2009), quienes señalaron que las acciones de organización se desarrolla en todas las áreas administrativas, que implica primero la planificación para el desarrollo de tareas y ejercicio de la autoridad, y lograr una coordinación efectiva entre los integrantes de la institución educativa.

En la relación de la dirección con el compromiso organizacional, con un  $\rho$  de Spearman= ,196 y un  $p= ,107$ , determinándose una relación directa y muy baja entre las variables, que se relaciona con los planteamientos de García (2017), que concluyó que la aplicación de estrategias gerenciales favorece las relaciones interpersonales entre los miembros de una organización educativa; donde los docentes se sienten motivados para

participar en la gestión educativa de manera voluntaria, con una permanente actitud de compromiso y cooperación en el desarrollo de las actividades educativas.

En la relación del control y el compromiso organizacional, se logró un rho de Spearman= ,431 y un  $p= .,000$ , determinándose una relación directa entre las variables; y tiene relación con el planteamiento de Chiavenato (2012) que concluyó, que la función de control implica la evaluación de las actividades realizadas por los integrantes de la organización; que genera motivación o no para la participación en las actividades, teniendo en cuenta su compromiso y cumplimiento con su deber para el logro de las metas, y objetivos



## **V. Conclusiones**

### **Primera conclusión**

Se determinó que la percepción de las estrategias gerenciales se relaciona moderada y significativamente con el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019, y se obtuvo un  $\rho = 0,680$  y un  $p\text{-valor} = 0,000$ .

### **Segunda conclusión**

Se determinó que existe una relación baja entre la percepción de la planificación y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019, y se obtuvo un  $\rho = 0,239$  y un  $p\text{-valor} = 0,039$ .

### **Tercera conclusión**

Se determinó que existe una relación baja entre la percepción de la organización y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019, y se obtuvo un  $\rho = 0,235$  y un  $p\text{-valor} = 0,05$ .

### **Cuarta conclusión**

Se determinó que existe una relación muy baja pero no significativa entre la percepción de la dirección y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019; y se obtuvo un  $\rho = 0,196$  y un  $p\text{-valor} = 0,107$ .

### **Quinta conclusión**

Existe una relación moderada y significativa entre la percepción del control y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019, y se obtuvo un  $\rho = 0,431$  y un  $p\text{-valor} = 0,000$ .

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera recomendación**

Se recomienda a los directivos de la institución educativa un mejor uso de las estrategias gerenciales en el desarrollo de sus funciones, para fomentar un compromiso organizacional positivo en los docentes.

### **Segunda recomendación**

Se sugiere a los directivos realizar la planificación de las actividades del año lectivo con la participación de los docentes, para que dichos docentes asuman un mayor compromiso con el desarrollo de dichas actividades y con la institución educativa.

### **Tercera recomendación**

Se recomienda a los directivos una organización y distribución adecuada de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución educativa que implique un mayor compromiso organizacional de los docentes.

### **Cuarta recomendación**

Se sugiere a los docentes, un mejor estilo de dirección en la institución educativa, por cuanto según los resultados obtenido existe una relación negativa con el compromiso organizacional de los docentes.

### **Quinta recomendación**

Se recomienda a los directivos y docentes una comunicación horizontal para la realización del control de recursos y supervisión del desempeño de los docentes que conduzca al mejoramiento del compromiso organizacional.

## **VII. Referencias**

- Ackoff, R. (1983). *Planificación de le empresa del futuro*. México: Limusa
- Amat, J. (2004). *El control de gestión: Una perspectiva de dirección*. España: Gestión 2000.
- Ansoff, I. (1980). *La estrategia de la empresa*. España: Universidad de Navarra
- Anthony, R. (2001). *Sistema de planeamiento y control*. Londres: Orbis.
- Arias, F. (2010). *El proyecto de investigación científica: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Bedoya, R. (2007). *Los clásicos de la gerencia*. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Cardona, J. y Roncancio, C. y Santos, C. (2014). *Estrategias gerenciales y pedagógicas para mejorar el rendimiento académico en la Institución Educativa Santa Teresita del Municipio de La Tebaida*. Universidad Católica de Manizales, Armenia, Colombia.
- Castagnola, C. (2014). *Motivación intrínseca y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 del Distrito de Villa El Salvador, UGEL 01, 2014*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Chancahuaña, N. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador, 2018*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2006). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Cook, T. (2002). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. España: Morata.
- David, F. (1990). *Conceptos de administración estratégica*. México: Pearson educación.
- Dordelly, F. (2009). *Gerencia estratégica*. Madrid: Muralla
- Drucker, P. (1994). *La sociedad postcapitalista*. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- García, M. (2017). *Estrategias gerenciales para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre directivos y docentes*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL-IMP), Venezuela.
- Gibson, C.; Cochran, D., Gibson, C. (2008). *A framework for developing an effective mission statement*. *Journal of Business Strategies*/ 25(2), 27-39.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.

- Koontz, H. y O' Weihrich, H. (2007). *Elementos de administración*. México: Mc Graw-Hill.
- Marín, M. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una unidad educativa de Cuenca, Azuay*. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador
- Martínez, C. (2005). *Teoría avanzada de organización y gestión: Del Management a la teoría avanzada de la gestión*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Melinkoff, R. (2006). *Los procesos administrativos*. Caracas: Panapo.
- Menguzzato, M. y Renau, J. (2002). *La dirección estratégica de la empresa: un enfoque innovador del management*. México: Miramon
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review, 1, 61-89
- Milusic, H. (2002). *Estrategias de aprendizaje*. Madrid: CEPE
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura- UNESCO (2007). *Estrategias de comunicación y educación para el desarrollo sostenible*. Chile: Gráfica Funny.
- Parada, J. (2017). *Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente*. Universidad Bicentennial de Aragua, Maracay, Venezuela.
- Porter, M. (1992). *Estrategia competitiva*. México: Cecsá.
- Rodríguez, M. (2015) *Estrategias gerenciales educativas y su repercusión en la prevención de la violencia escolar en la Unidad Educativa Bilingüe Particular Abdón Calderón*. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
- Rudas, M. (2014). *Gerencia estratégica y clima organizacional en la institución educativa de nivel inicial de la red 18 de Villa El Salvador, 2014*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Saldívar, G. (2017). *Gestión educativa y compromiso organizacional en los docentes de los CETPRO, UGEL 07, 2015*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2017). *Manual de términos de investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Soto, E. (2006). *Investigación como estrategia de innovación desde una perspectiva docente*. Maracaibo: URBE.

- Sudario, A. y Monteza, G. (2013). *Percepción del clima organizacional y nivel de compromiso docente en la Institución Educativa "Javier Heraud" de San Juan de Miraflores, 2013*. Universidad César Vallejo.
- Summer, G. (2002). *Medición de actitudes*. México: Trillas
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. Buenos Aires: Limusa.
- Thompson, A. y Strickland, R. (2009). *Administración estratégica*. México: Mc Graw Hill.



## **Anexos**

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

**Título: Estrategias gerenciales y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019**

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>				
<b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la percepción de las estrategias gerenciales y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la percepción de las estrategias gerenciales y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019	<b>Hipótesis general</b> La percepción de las estrategias gerenciales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019	<b>Variable 1: Estrategias gerenciales</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
<b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe la percepción de la planificación y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019?	<b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la percepción de la planificación y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019	<b>Hipótesis específicas</b> Existe una relación significativa entre la percepción de la planificación y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019	<b>Planificación</b>	Documentos normativos Programas educativos	1,2,3 4,5	Ordinal  Siempre (5) Casi siempre (4)	Bajo
			<b>Organización</b>	Recursos humanos Recursos materiales	<b>6,7,8</b>	A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Medio Alto
¿Qué relación existe la percepción de la organización y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019?	Determinar la relación entre la percepción de la organización y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019	Existe una relación significativa entre la percepción de la organización y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019	<b>Dirección</b>	Recursos financieros Representación Toma de decisiones	11,12,13 14,15		
			<b>Control</b>	Supervisión Control de recursos	16,17,18 19,20		
			<b>Variable 2: Compromiso organizacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>afectivo</b>	Sentimiento de pertenencia Integración	1,2,3 4,5,6	Siempre (5) Casi siempre (4)	Bajo [18-42] Medio [42-64]
			<b>Compromiso de continuidad</b>	Necesidad de continuar Permanencia	7,8,9 10,11,12	A veces (3) Casi nunca (2)	Alto [64-90]
			<b>Compromiso normativo</b>	Inseguridad Beneficios laborales Lealtad Sentimientos	13,14,15 16,17,18	Nunca (1)	

<p>¿Qué relación existe la percepción de la dirección y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la percepción de la dirección y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019</p>	<p>Existe una relación significativa entre la percepción de la dirección y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019</p>	
<p>¿Qué relación existe la percepción del control y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la percepción del control y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019</p>	<p>Existe una relación significativa entre la percepción del control y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres en el distrito de Villa el Salvador, 2019</p>	

## Anexo 2: Instrumentos

### Cuestionario sobre estrategias gerenciales

(Atahua, 2015)

Estimado profesor(a):

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación educativa, para obtener información sobre cómo percibe las estrategias gerenciales de los directos. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad.

Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro. Escala de calificación:

	ÍNDICE	VALOR
Siempre	<b>S</b>	5
Casi siempre	<b>CS</b>	4
Algunas veces	<b>AV</b>	3
Casi nunca	<b>CN</b>	2
Nunca	<b>N</b>	1

Nº	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
	<b>PLANIFICACIÓN</b>					
1	El director tiene capacidad de decisión en la búsqueda de un buen desarrollo institucional					
2	El director, planifica propuestas innovadoras tendientes al mejoramiento de la calidad educativa					
3	El director, permite la participación en la elaboración del PEI, PAT, PCC y Otros					
4	El director tiene en cuenta la situación socioeconómica y cultural de los agentes educativos en la elaboración de los Diseños Curriculares					
5	El director cuenta con proyectos de autofinanciamiento para el desarrollo institucional					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>					
6	El director mantiene una Institución Educativa organizada					
7	El director cuenta con los documentos normativos (PEI, PAT, PCC, MOF y Otros)					
8	El director, distribuye el tiempo (cuadro de horas) de manera que responda a las necesidades e intereses de los trabajadores de la Institución Educativa					
9	El director delega funciones, acorde con la condición laboral del trabajador de la Institución Educativa.					
10	El director, administra los recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas					
	<b>DIRECCIÓN</b>					
11	El director cumple con el PEI, PAT, PCC, MOF, y Otros					
12	El director realiza coordinaciones Inter.-institucionales					
13	El director motiva al personal docente y administrativo para el mejoramiento del servicio educativo					

14	El director, coordina el desarrollo de las actividades con el personal docente y administrativo					
15	El director comunica e informan al personal docente y administrativo sobre las normas legales vigentes					
	<b>CONTROL</b>					
16	El director, supervisa adecuadamente la labor del personal docente y administrativa					
17	El director, realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos					
18	El director realiza comparaciones sobre logros obtenidos en años anteriores					
19	El director incentiva material y moralmente la labor realizada por el personal docente y administrativo					
20	El director valora el desempeño laboral del personal docente y administrativo					

## Cuestionario sobre compromiso organizacional

(Saldívar, 2015)

Estimado profesor(a):

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación educativa, para obtener información sobre su compromiso organizacional. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad.

Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro. Escala de calificación:

	índice	VALOR
Siempre	<b>S</b>	5
Casi siempre	<b>CS</b>	4
Algunas veces	<b>AV</b>	3
Casi nunca	<b>CN</b>	2
Nunca	<b>N</b>	1

Nº	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
	<b>Compromiso afectivo</b>					
1	Estaría satisfecho si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.					
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.					
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.					
4	Me siento ligado emocionalmente a mi Institución.					
5	Me siento integrado plenamente en mi Institución.					
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.					
	<b>Compromiso de continuidad</b>					
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
8	Me siento muy cómodo en esta institución, no podría dejarla.					
9	Me sentiría muy feliz si me quedara para siempre en esta institución					
10	Tengo muchas opciones de trabajo en mi Institución, que no la abandonaría					
11	Pongo todo de mí mismo en la Institución, que no la abandonaría por otra					
12	Mes siento seguro en el desempeño de mis funciones en la institución.					
	<b>Compromiso normativo</b>					
13	Siento satisfacción de permanecer a mi actual institución.					
14	Estoy satisfecho de pertenecer a la institución que no la dejaría					
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.					
16	Esta Institución merece mi lealtad.					
17	Tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en mi institución					
18	Me siento reconocido por todos en la Institución.					

### Anexo 3: Confiabilidad

#### Estrategias gerenciales

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3
5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
6	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
8	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4
10	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
11	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3
12	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
13	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
14	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
19	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	20

### Compromiso organizacional

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4
3	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	3	3	4	4	5	3	3	5
4	5	4	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3
5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5
6	5	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	1	2
7	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4
8	4	5	5	2	2	3	4	5	4	5	3	3	4	4	2	4	4	2
9	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
10	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4
11	5	4	5	3	5	3	5	8	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3
12	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5
13	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4
15	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
17	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5
18	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4
19	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5
20	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	18



## Anexo 4: Juicio de expertos

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRATEGIAS GERENCIALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Planificación</b>							
1	El director tiene capacidad de decisión en la búsqueda de un buen desarrollo institucional	✓		✓		✓		
2	El director, planifica propuestas innovadoras tendientes al mejoramiento de la calidad educativa	✓		✓		✓		
3	El director, permite la participación en la elaboración del PEI, PAT, PCC y Otros	✓		✓		✓		
4	El director tiene en cuenta la situación socioeconómica y cultural de los agentes educativos en la elaboración de los Diseños Curriculares	✓		✓		✓		
5	El director cuenta con proyectos de autofinanciamiento para el desarrollo institucional	✓		✓		✓		
	<b>Organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El director mantiene una Institución Educativa organizada	✓		✓		✓		
7	El director cuenta con los documentos normativos (PEI, PAT, PCC, MOF, y Otros)	✓		✓		✓		
8	El director distribuye el tiempo (cuadro de horas) de manera que responda a las necesidades e intereses de los trabajadores de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
9	El director delega funciones, acorde con la condición laboral del trabajador de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	El director, administra los recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas	✓		✓		✓		
	<b>Dirección</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director cumple con el PEI, PAT, PCC, MOF, y Otros	✓		✓		✓		
12	El director realiza coordinaciones inter-institucionales	✓		✓		✓		
13	El director motiva al personal docente y administrativo para el mejoramiento del servicio educativo	✓		✓		✓		
14	el director, coordina el desarrollo de las actividades con el personal docente y administrativo	✓		✓		✓		
15	El director comunica e informan al personal docente y administrativo sobre las normas legales vigentes	✓		✓		✓		
	<b>Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El director, supervisa adecuadamente la labor del personal docente y administrativa	✓		✓		✓		
17	El director, realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
18	El director realiza comparaciones sobre logros obtenidos en años anteriores	✓		✓		✓		
19	El director incentiva material y moralmente la labor realizada por el personal docente y administrativo	✓		✓		✓		
20	El director valora el desempeño laboral del personal docente y administrativo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Mag. Salvador Mejía DNI: 69873033

Especialidad del validador: Medicina Subespecialista

Lima, Marzo del 2019

  
 Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Compromiso afectivo</b>							
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	✓		✓		✓		
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	✓		✓		✓		
4	No me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	✓		✓		✓		
5	No me siento integrado plenamente en mi Institución.	✓		✓		✓		
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	✓		✓		✓		
	<b>Compromiso de continuidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
8	Sería muy duro para mí dejar esta Institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Institución en estos momentos.	✓		✓		✓		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar salir de mi Institución.	✓		✓		✓		
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Institución, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓		
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	✓		✓		✓		
	<b>Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	✓		✓		✓		
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi Institución ahora.	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejara mi Institución ahora.	✓		✓		✓		
16	Esta Institución merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
17	No abandonaría mi Institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		
18	Estoy en deuda con la Institución.	✓		✓		✓		

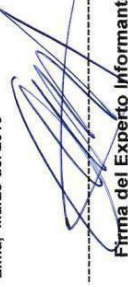
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alejandro Medina  
DNI: 19877533

Especialidad del validador: Psicología

Lima, Marzo del 2019



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRATEGIAS GERENCIALES**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Planificación</b>							
1	El director tiene capacidad de decisión en la búsqueda de un buen desarrollo institucional	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El director, planifica propuestas innovadoras tendientes al mejoramiento de la calidad educativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	El director, permite la participación en la elaboración del PEI, PAT, PCC y Otros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	El director tiene en cuenta la situación socioeconómica y cultural de los agentes educativos en la elaboración de los Diseños Curriculares	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	El director cuenta con proyectos de autofinanciamiento para el desarrollo institucional	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Organización</b>							
6	El director mantiene una Institución Educativa organizada	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	El director cuenta con los documentos normativos (PEI, PAT, PCC, MOF y Otros)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	El director, distribuye el tiempo (cuadro de horas) de manera que responda a las necesidades e intereses de los trabajadores de la Institución Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	El director delega funciones, acorde con la condición laboral del trabajador de la Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	El director, administra los recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Dirección</b>							
11	El director cumple con el PEI, PAT, PCC, MOF, y Otros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	El director realiza coordinaciones inter-institucionales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	El director motiva al personal docente y administrativo para el mejoramiento del servicio educativo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	El director, coordina el desarrollo de las actividades con el personal docente y administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	El director comunica e informan al personal docente y administrativo sobre las normas legales vigentes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Control</b>							
16	El director, supervisa adecuadamente la labor del personal docente y administrativa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	El director, realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	El director realiza comparaciones sobre logros obtenidos en años anteriores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	El director incentiva material y moralmente la labor realizada por el personal docente y administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	El director valora el desempeño laboral del personal docente y administrativo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

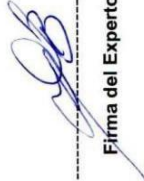
Apellidos y nombres del juez validador Dr/Mg: MELGAR BOCAZO ARIAS DNI: 29308488

Especialidad del validador: Asesor en Educación, MBA

Lima, Marzo del 2019

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultar alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Compromiso afectivo</b>							
1	Estaría satisfecho si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Me siento integrado plenamente en mi Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Compromiso de continuidad</b>							
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Me siento muy cómodo en esta institución, no podría dejarla.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Me sentiría muy feliz si me quedara para siempre en esta institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Tengo muchas opciones de trabajo en mi Institución, que no la abandonaría	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Pongo todo de mí mismo en la Institución, que no la abandonaría por otra	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Me siento seguro en el desempeño de mis funciones en la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>Compromiso normativo</b>							
13	Siento satisfacción de permanecer a mi actual institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Estoy satisfecho de pertenecer a la institución que no la dejaría	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Esta Institución merece mi lealtad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en mi institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Me siento reconocido por todos en la Institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: MELGAR BEGATO ARZUO E. DNI: 29308486  
Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN MBA

Lima, Marzo del 2019



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRATEGIAS GERENCIALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Planificación</b>							
1	El director tiene capacidad de decisión en la búsqueda de un buen desarrollo institucional	X		X		X		
2	El director, planifica propuestas innovadoras tendientes al mejoramiento de la calidad educativa	X		X		X		
3	El director, permite la participación en la elaboración del PEI, PAT, PCC y Otros	X		X		X		
4	El director tiene en cuenta la situación socioeconómica y cultural de los agentes educativos en la elaboración de los Diseños Curriculares	X		X		X		
5	El director cuenta con proyectos de autofinanciamiento para el desarrollo institucional	X		X		X		
	<b>Organización</b>							
6	El director mantiene una Institución Educativa organizada	X		X		X		
7	El director cuenta con los documentos normativos (PEI, PAT, PCC, MOF y Otros)	X		X		X		
8	El director, distribuye el tiempo (cuadro de horas) de manera que responda a las necesidades e intereses de los trabajadores de la Institución Educativa	X		X		X		
9	El director delega funciones, acorde con la condición laboral del trabajador de la Institución Educativa.	X		X		X		
10	El director, administra los recursos en función del cumplimiento de las actividades educativas	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dirección</b>							
11	El director cumple con el PEI, PAT, PCC, MOF, y Otros	X		X		X		
12	El director realiza coordinaciones inter-institucionales	X		X		X		
13	El director motiva al personal docente y administrativo para el mejoramiento del servicio educativo	X		X		X		
14	el director, coordina el desarrollo de las actividades con el personal docente y administrativo	X		X		X		
15	El director comunica e informan al personal docente y administrativo sobre las normas legales vigentes	X		X		X		
	<b>Control</b>							
16	El director, supervisa adecuadamente la labor del personal docente y administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El director, realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos	X		X		X		
18	El director realiza comparaciones sobre logros obtenidos en años anteriores	X		X		X		
19	El director incentiva material y moralmente la labor realizada por el personal docente y administrativo	X		X		X		
20	El director valora el desempeño laboral del personal docente y administrativo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable después de corregir  No aplicable

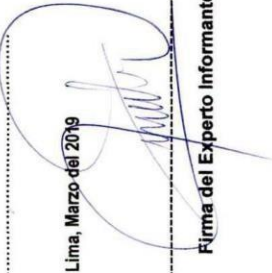
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: Josua Vazquez DNI: 10735482

Especialidad del validador: Psicología

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, Marzo del 2019



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Compromiso afectivo</b>							
1	Estaría satisfecho si pasara el resto de mi carrera en esta Institución Educativa.	X		X		X		
2	Realmente siento como si los problemas de la Institución fueran míos.	X		X		X		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución.	X		X		X		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi Institución.	X		X		X		
5	Me siento integrado plenamente en mi Institución.	X		X		X		
6	Esta Institución significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
	<b>Compromiso de continuidad</b>							
7	El permanecer en esta Institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
8	Me siento muy cómodo en esta institución, no podría dejarla.	X		X		X		
9	Me sentiría muy feliz si me quedara para siempre en esta institución	X		X		X		
10	Tengo muchas opciones de trabajo en mi Institución, que no la abandonaría	X		X		X		
11	Pongo todo de mí mismo en la Institución, que no la abandonaría por otra	X		X		X		
12	Me siento seguro en el desempeño de mis funciones en la institución.	X		X		X		
	<b>Compromiso normativo</b>							
13	Siento satisfacción de permanecer a mi actual institución.	X		X		X		
14	Estoy satisfecho de pertenecer a la institución que no la dejaría	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	X		X		X		
16	Esta Institución merece mi lealtad.	X		X		X		
17	Tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en mi institución	X		X		X		
18	Me siento reconocido por todos en la Institución.	X		X		X		

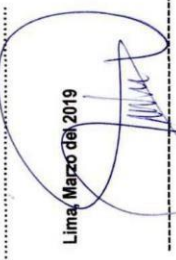
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Joasum Ventis Ochoa

Especialidad del validador: Neofitología

DNI: 1.673.542

Lima, Marzo del 2019  


Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

## Anexo 5: Base de datos Estrategias gerenciales

N°	Planificación						Organización						Dirección						Control						Total
	1	2	3	4	5	ST	6	7	8	9	10	ST	11	12	13	14	15	ST	16	17	18	19	20	ST	
1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	1	2	2	1	7	1	3	3	2	3	12	47
2	2	3	3	3	3	14	3	3	3	1	2	12	2	2	3	2	2	11	2	2	3	3	3	13	50
3	4	4	4	3	3	18	3	3	4	2	1	13	2	2	1	1	8	1	3	3	1	2	10	49	
4	2	3	3	3	3	14	3	3	3	1	1	11	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19	63
5	3	3	4	3	3	16	3	4	3	2	2	14	3	3	4	4	4	18	4	4	2	3	3	16	64
6	4	4	3	4	4	19	4	4	4	2	1	15	4	4	4	3	4	19	4	4	1	4	4	17	70
7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	1	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	18	65
8	3	4	3	4	4	18	4	4	4	1	1	14	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	4	18	70
9	3	4	3	3	4	17	4	3	4	2	1	14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	70
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	2	17	3	4	3	4	4	18	4	3	1	4	4	16	71
11	3	3	4	4	4	18	4	3	3	1	2	13	3	4	3	3	4	17	4	3	4	3	4	18	66
12	2	3	4	3	3	15	3	3	4	3	4	17	4	4	3	4	4	19	4	3	2	3	4	16	67
13	4	4	4	2	3	17	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16	4	3	2	3	4	16	67
14	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	4	18	4	4	1	1	3	13	66
15	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	77
16	3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20	1	3	3	1	4	12	64
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	2	2	4	4	16	75
18	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	4	17	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	61
19	1	4	1	4	4	14	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	3	16	63
20	4	3	3	3	2	15	3	2	4	3	4	16	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	69
21	3	3	1	4	3	14	4	1	4	2	4	15	4	4	3	4	4	19	4	2	3	4	4	17	65
22	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	3	11	4	3	2	3	3	15	3	3	1	3	3	13	50
23	2	3	3	3	3	14	3	2	2	3	4	14	4	4	3	4	4	19	4	3	2	3	4	16	63
24	4	1	4	1	1	11	1	2	1	1	4	9	4	4	3	3	3	17	4	2	3	4	4	17	54
25	2	1	1	4	4	12	3	1	1	3	4	12	4	4	2	4	4	18	4	4	2	4	4	18	60
26	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	4	18	66
27	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	3	13	4	4	4	4	4	20	4	3	1	3	4	15	59
28	3	3	1	3	1	11	2	2	1	3	4	12	4	4	3	4	4	19	3	4	2	3	4	16	58
29	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	77
30	4	1	4	1	1	11	1	2	1	3	4	11	4	4	4	4	4	20	2	2	4	4	4	16	58
31	2	1	1	4	4	12	3	1	1	3	4	12	4	3	2	3	4	16	4	3	1	1	4	13	53
32	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	4	19	4	2	2	3	4	15	64
33	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	4	14	3	2	2	3	3	13	3	4	2	3	3	15	53
34	3	3	1	3	1	11	2	2	1	2	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	2	3	4	17	59
35	4	4	4	4	3	19	4	4	4	1	4	17	4	4	4	4	4	20	4	2	2	3	4	15	71
36	4	2	2	1	1	10	2	2	1	2	4	11	4	4	2	4	4	18	4	3	2	4	4	17	56
37	1	1	1	1	1	5	2	2	1	2	4	11	4	4	3	4	4	19	4	4	1	3	4	16	51
38	2	1	2	2	1	8	1	1	1	1	4	8	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	4	18	54
39	4	1	4	4	2	15	2	3	3	3	4	15	4	4	4	4	4	20	4	2	2	3	4	15	65
40	3	3	3	3	2	14	3	3	2	2	4	14	3	3	2	3	3	14	3	4	2	3	3	15	57
41	3	3	1	1	1	9	1	1	2	2	3	9	3	3	4	4	4	18	2	4	3	3	3	15	51
42	1	1	1	1	4	8	1	1	1	3	4	10	4	4	4	4	4	20	4	3	1	4	4	16	54
43	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	4	13	4	4	3	4	4	19	4	1	2	3	4	14	56
44	1	2	2	2	3	10	2	3	1	2	4	12	3	3	1	3	3	13	3	1	1	3	3	11	46
45	1	1	1	1	1	5	2	2	1	3	3	11	3	3	1	4	4	15	4	3	2	4	3	16	47
46	2	1	2	2	1	8	1	1	1	3	3	9	4	4	3	4	4	19	3	2	2	3	3	13	49
47	4	1	4	4	2	15	2	3	3	4	4	16	3	4	2	3	4	16	4	2	3	3	3	15	62
48	3	3	3	3	2	14	3	3	2	4	4	16	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	58
49	3	3	1	1	1	9	1	1	2	4	3	11	3	3	3	3	3	15	3	4	3	1	4	15	50
50	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	77
51	2	4	4	4	4	18	4	4	4	2	4	18	4	3	3	3	16	3	2	3	3	3	3	14	66
52	3	4	4	4	4	19	4	4	4	1	4	17	4	4	2	4	4	18	4	1	2	4	4	15	69
53	4	4	4	4	3	19	3	4	4	1	3	15	4	4	1	3	4	16	4	3	1	3	3	14	64
54	4	4	3	3	3	17	3	4	4	1	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	17	64

55	3	3	3	3	4	16	4	4	4	2	3	17	3	4	4	4	4	19	4	2	2	4	3	15	67
56	4	4	3	3	3	17	2	3	4	3	3	15	4	4	2	3	4	17	4	4	2	3	3	16	65
57	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	4	20	4	3	2	3	4	16	74
58	3	3	3	4	4	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	66
59	2	4	3	3	3	15	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20	4	2	3	3	4	16	68
60	3	3	4	3	3	16	3	3	3	1	4	14	4	4	2	2	4	16	4	4	2	3	3	16	62
61	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	4	15	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18	68
62	3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	3	18	3	3	3	4	3	16	4	1	3	3	4	15	67
63	3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	4	18	4	4	1	4	4	17	4	3	4	1	3	15	66
64	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	4	4	3	3	3	17	3	3	3	4	2	15	63
65	3	4	3	4	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	3	3	13	1	3	3	3	1	11	60	
66	4	4	4	3	4	19	4	4	3	1	3	15	4	4	3	3	4	18	4	2	2	3	2	13	65
67	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	4	18	3	3	2	3	3	14	3	2	2	2	2	11	60
68	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	1	1	2	1	1	6	1	2	1	4	2	10	54
69	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	4	19	2	2	1	1	1	7	1	2	1	2	1	7	49

## Compromiso organizacional

N°	Afectivo							De continuidad							Normativo							Total
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	ST	13	14	15	16	17	18	ST	
1	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	3	3	4	20	3	4	3	4	4	3	21	61
2	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28	86
3	5	5	3	4	5	5	27	4	5	5	4	5	4	27	4	5	2	4	5	5	25	79
4	4	4	5	3	3	4	23	3	4	3	4	3	4	21	3	2	3	2	3	3	16	60
5	4	3	4	5	4	3	23	3	4	3	4	4	3	21	4	5	3	4	3	3	22	66
6	3	1	5	1	1	1	12	1	3	3	1	1	1	10	3	3	1	1	1	1	10	32
7	4	2	3	3	3	3	18	3	5	5	5	4	4	26	4	5	3	3	3	3	21	65
8	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	3	4	26	2	3	3	3	4	4	19	75
9	5	5	5	3	2	4	24	5	5	5	2	2	4	23	4	3	3	3	3	4	20	67
10	5	5	5	3	5	5	28	3	3	5	5	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	76
11	5	3	3	3	4	4	22	4	4	3	4	3	5	23	5	5	4	3	4	5	26	71
12	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	3	4	2	21	3	3	3	3	4	4	20	62
13	3	2	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	5	28	5	5	4	4	3	3	24	77
14	5	1	3	5	3	5	22	5	3	4	5	3	3	23	5	4	4	3	5	2	23	68
15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	5	28	88
16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90
17	5	5	4	3	4	5	26	3	3	5	5	2	1	19	5	3	3	3	4	4	22	67
18	4	3	4	3	4	5	23	4	4	3	4	3	2	20	4	3	3	2	3	3	18	61
19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	5	5	28	87
20	4	4	5	1	4	4	22	5	5	1	4	5	5	25	4	3	3	3	3	4	20	67
21	3	4	5	4	4	5	25	4	4	4	4	3	3	22	3	4	3	3	3	4	20	67
22	4	3	4	2	4	3	20	3	4	3	4	4	3	21	2	4	4	4	4	3	21	62
23	4	4	4	4	4	4	24	2	2	4	3	2	2	15	2	4	3	4	4	4	21	60
24	4	4	1	1	4	5	19	3	4	5	5	3	2	22	3	2	4	4	4	4	21	62
25	3	3	4	4	4	4	22	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	5	5	5	27	75
26	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	3	19	69
27	3	3	4	5	4	5	24	3	2	3	3	1	1	13	1	1	1	1	1	1	6	43
28	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	3	25	3	3	2	2	2	2	14	64
29	4	3	5	4	4	5	25	3	3	5	5	2	3	21	4	4	4	4	5	3	24	70
30	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	4	3	4	21	59
31	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	3	4	25	71
32	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	3	4	27	4	3	3	5	4	4	23	77
33	4	3	5	4	5	5	26	5	5	4	4	3	3	24	3	3	3	3	2	3	17	67
34	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	3	3	4	17	3	4	2	2	3	3	17	49
35	4	4	4	5	4	4	25	3	3	4	4	3	2	19	3	3	3	3	3	3	18	62
36	5	5	3	5	5	5	28	3	3	3	4	4	3	20	4	4	5	5	5	5	28	76
37	5	1	3	3	2	3	17	1	1	3	3	3	1	12	2	2	2	2	1	2	11	40
38	3	3	5	5	3	4	23	5	5	4	4	1	2	21	1	1	1	4	3	3	13	57
39	3	3	4	5	3	5	23	4	4	2	1	3	1	15	3	3	3	3	4	4	20	58
40	3	3	3	2	3	3	17	2	3	4	2	5	3	19	3	3	3	3	3	3	18	54
41	5	5	3	3	3	4	23	5	5	3	4	3	2	22	4	4	5	3	3	3	22	67
42	3	4	5	5	5	5	27	3	4	3	5	2	1	18	3	3	5	4	5	4	24	69
43	3	5	4	3	4	3	22	4	3	2	5	2	5	21	4	3	5	4	5	4	25	68
44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	4	26	4	5	4	5	4	3	25	75
45	5	3	4	5	5	3	25	5	4	3	4	5	3	24	2	5	4	3	2	5	21	70
46	5	4	4	3	3	4	23	4	3	4	4	5	5	25	5	4	5	5	4	4	27	75
47	4	4	5	4	4	4	25	5	5	1	4	5	3	23	3	3	3	3	4	4	20	68
48	5	5	5	5	2	3	25	4	4	5	5	2	2	22	3	2	4	4	3	4	20	67
49	3	3	4	4	3	4	21	4	4	3	2	2	2	17	3	2	3	2	3	3	16	54
50	4	3	4	3	4	3	21	5	5	4	5	5	4	28	4	4	4	4	3	3	22	71
51	5	5	5	4	3	4	26	5	5	4	3	2	4	23	4	2	3	2	3	3	17	66
52	5	5	5	4	5	4	28	4	4	3	5	3	2	21	4	4	4	5	4	5	26	75
53	4	4	4	3	4	4	23	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	3	3	22	72
54	4	4	5	5	4	3	25	4	4	4	4	2	3	21	4	3	4	3	3	2	19	65
55	2	1	4	4	2	3	16	3	4	4	2	3	4	20	4	4	3	3	3	2	19	55
56	3	3	4	3	3	4	20	4	4	5	4	2	1	20	1	1	4	4	3	5	18	58
57	3	4	5	5	5	5	27	5	5	4	4	3	3	24	5	4	4	3	3	5	24	75
58	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	5	3	26	4	4	4	3	4	4	23	78
59	3	3	4	4	4	4	22	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	5	5	5	27	75
60	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	3	19	69

61	3	3	4	5	4	5	24	3	2	3	3	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	6	43
62	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	3	25	3	3	2	2	2	2	2	14	64
63	4	3	5	4	4	5	25	3	3	5	5	2	3	21	4	4	4	4	5	3	24	70	
64	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	4	3	4	21	59	
65	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	3	4	25	71	
66	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	3	4	27	4	3	3	5	4	4	23	77	
67	4	3	5	4	5	5	26	5	5	4	4	3	3	24	3	3	3	3	2	3	17	67	
68	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	3	3	4	17	3	4	2	2	3	3	17	49	
69	4	4	4	5	4	4	25	3	3	4	4	3	2	19	3	3	3	3	3	3	18	62	



ESTRATEGIAS GERENCIALES-COMPROMISO ORGANIZACIONAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 18 variables

	pla	org	dir	con	estra	afect	conf	nor	compro	pla1	org1	dir1	con1	estra1	afect1	con1	nor1	compro1	var	var
1	15,00	13,00	7,00	12,00	47,00	20,00	20,00	21,00	61,00	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
2	14,00	12,00	11,00	13,00	50,00	28,00	30,00	28,00	86,00	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	
3	18,00	13,00	8,00	10,00	49,00	27,00	27,00	25,00	79,00	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	
4	14,00	11,00	19,00	19,00	63,00	23,00	21,00	16,00	60,00	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	
5	16,00	14,00	18,00	16,00	64,00	23,00	21,00	22,00	66,00	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
6	19,00	15,00	19,00	17,00	70,00	12,00	18,00	18,00	32,00	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	
7	15,00	12,00	20,00	18,00	65,00	18,00	26,00	21,00	65,00	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	
8	18,00	14,00	20,00	18,00	70,00	30,00	26,00	19,00	75,00	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	
9	17,00	14,00	20,00	19,00	70,00	24,00	23,00	20,00	67,00	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
10	20,00	17,00	18,00	16,00	71,00	28,00	24,00	24,00	76,00	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
11	18,00	13,00	17,00	18,00	66,00	22,00	23,00	26,00	71,00	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
12	15,00	17,00	19,00	16,00	67,00	21,00	21,00	20,00	62,00	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
13	17,00	18,00	16,00	16,00	67,00	25,00	28,00	24,00	77,00	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
14	18,00	17,00	18,00	13,00	66,00	22,00	23,00	23,00	68,00	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
15	19,00	19,00	19,00	20,00	77,00	30,00	30,00	28,00	88,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	16,00	16,00	20,00	12,00	64,00	30,00	30,00	30,00	90,00	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	
17	20,00	20,00	19,00	16,00	75,00	26,00	19,00	22,00	67,00	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	
18	16,00	17,00	14,00	14,00	61,00	23,00	20,00	18,00	61,00	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
19	14,00	18,00	15,00	16,00	63,00	30,00	29,00	28,00	87,00	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
20	15,00	16,00	20,00	18,00	69,00	22,00	25,00	20,00	67,00	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	
21	14,00	15,00	19,00	17,00	65,00	25,00	22,00	20,00	67,00	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	
22	11,00	11,00	15,00	13,00	50,00	20,00	21,00	21,00	62,00	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
23	14,00	14,00	19,00	16,00	63,00	24,00	15,00	21,00	60,00	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
24	11,00	9,00	17,00	17,00	54,00	19,00	22,00	21,00	62,00	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
25	12,00	12,00	18,00	18,00	60,00	22,00	26,00	27,00	75,00	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
26	14,00	14,00	20,00	18,00	66,00	26,00	24,00	19,00	69,00	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	
27	11,00	13,00	20,00	15,00	59,00	24,00	13,00	6,00	43,00	1	2	3	2	2	3	1	1	1	2	
28	11,00	12,00	19,00	16,00	58,00	25,00	25,00	14,00	64,00	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	
29	19,00	19,00	20,00	19,00	77,00	25,00	21,00	24,00	70,00	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
30	11,00	11,00	20,00	16,00	58,00	19,00	19,00	21,00	59,00	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	
31	12,00	12,00	16,00	13,00	53,00	22,00	24,00	25,00	71,00	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
32	14,00	16,00	19,00	15,00	64,00	27,00	27,00	23,00	77,00	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	
33	11,00	14,00	13,00	15,00	53,00	26,00	24,00	17,00	67,00	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	
34	11,00	11,00	20,00	17,00	59,00	15,00	17,00	17,00	49,00	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	
35	19,00	17,00	20,00	15,00	71,00	25,00	19,00	18,00	62,00	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
36	10,00	11,00	18,00	17,00	56,00	28,00	20,00	28,00	76,00	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	
37	5,00	11,00	19,00	16,00	51,00	17,00	12,00	11,00	48,00	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unico de ON

3/2 31/03/2019

ESTRATEGIAS GERENCIALES-COMPROMISO ORGANIZACIONAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 18 de 18 variables

	pla	org	dir	con	estra	afect	conf	nor	compro	pla1	org1	dir1	con1	estra1	afect1	conf1	nor1	compro1	var	var	
37	5,00	11,00	19,00	16,00	51,00	17,00	12,00	11,00	40,00	1	1	3	2	2	2	1	1	1			
38	8,00	8,00	20,00	18,00	54,00	23,00	21,00	13,00	57,00	1	1	3	2	2	3	2	1	2			
39	15,00	15,00	20,00	15,00	65,00	23,00	15,00	20,00	58,00	2	2	3	2	2	3	2	2	2			
40	14,00	14,00	14,00	15,00	57,00	17,00	19,00	18,00	54,00	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
41	9,00	9,00	18,00	15,00	51,00	23,00	22,00	22,00	67,00	1	1	2	2	2	3	2	2	3			
42	8,00	10,00	20,00	16,00	54,00	27,00	18,00	24,00	69,00	1	1	3	2	2	3	2	3	3			
43	10,00	13,00	19,00	14,00	56,00	22,00	21,00	25,00	68,00	1	2	3	2	2	2	2	2	3			
44	10,00	12,00	13,00	11,00	46,00	24,00	26,00	25,00	75,00	1	2	2	1	1	3	3	3	3			
45	5,00	11,00	15,00	16,00	47,00	25,00	24,00	21,00	70,00	1	1	2	2	1	3	3	2	3			
46	8,00	9,00	19,00	13,00	49,00	23,00	25,00	27,00	75,00	1	1	3	2	1	3	3	3	3			
47	15,00	16,00	16,00	15,00	62,00	25,00	23,00	20,00	68,00	2	2	2	2	2	3	3	2	3			
48	14,00	16,00	14,00	14,00	58,00	25,00	22,00	20,00	67,00	2	2	2	2	2	3	2	2	3			
49	9,00	11,00	15,00	15,00	50,00	21,00	17,00	16,00	54,00	1	1	2	2	1	2	2	2	2			
50	19,00	19,00	20,00	19,00	77,00	21,00	28,00	22,00	71,00	3	3	3	3	3	2	3	2	3			
51	18,00	18,00	16,00	14,00	66,00	26,00	23,00	17,00	66,00	2	2	2	2	2	3	3	2	2			
52	19,00	17,00	18,00	15,00	69,00	28,00	21,00	26,00	75,00	3	2	2	2	2	3	2	3	3			
53	19,00	15,00	16,00	14,00	64,00	23,00	27,00	22,00	72,00	3	2	2	2	2	3	3	2	3			
54	17,00	15,00	15,00	17,00	64,00	25,00	21,00	19,00	65,00	2	2	2	2	2	3	2	2	2			
55	16,00	17,00	19,00	15,00	67,00	16,00	20,00	19,00	55,00	2	2	3	2	2	2	2	2	2			
56	17,00	16,00	17,00	16,00	65,00	20,00	20,00	20,00	58,00	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
57	20,00	18,00	20,00	16,00	74,00	27,00	24,00	24,00	75,00	3	2	3	2	2	3	3	3	3			
58	17,00	17,00	16,00	16,00	66,00	29,00	26,00	23,00	78,00	2	2	2	2	2	3	3	3	3			
59	15,00	17,00	20,00	16,00	68,00	22,00	26,00	27,00	75,00	2	2	3	2	2	2	3	3	3			
60	16,00	14,00	16,00	16,00	62,00	26,00	24,00	19,00	69,00	2	2	2	2	2	3	3	2	3			
61	15,00	15,00	20,00	18,00	68,00	24,00	13,00	6,00	43,00	2	2	3	2	2	3	1	1	2			
62	18,00	18,00	16,00	15,00	67,00	25,00	25,00	14,00	64,00	2	2	2	2	2	3	3	1	2			
63	16,00	18,00	17,00	15,00	66,00	25,00	21,00	24,00	70,00	2	2	2	2	2	3	2	3	3			
64	15,00	16,00	17,00	15,00	63,00	19,00	19,00	21,00	59,00	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
65	18,00	18,00	13,00	11,00	60,00	22,00	24,00	25,00	71,00	2	2	2	1	2	2	3	3	3			
66	19,00	15,00	18,00	13,00	65,00	27,00	27,00	23,00	77,00	3	2	2	2	2	3	3	3	3			
67	17,00	18,00	14,00	11,00	60,00	26,00	24,00	17,00	67,00	2	2	2	1	2	3	3	2	3			
68	19,00	19,00	6,00	10,00	54,00	15,00	17,00	17,00	49,00	3	3	1	1	2	2	2	2	2			
69	16,00	19,00	7,00	7,00	49,00	25,00	19,00	18,00	62,00	2	3	1	1	1	3	2	2	2			
70																					
71																					
72																					
73																					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

552 31/03/2019

## Anexo 6: Acta de aprobación de originalidad de la tesis

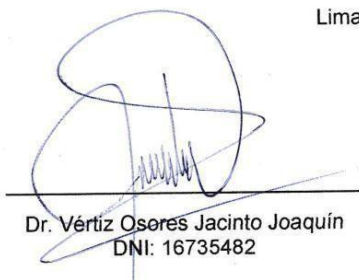


### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vertiz Osorez Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Estrategias gerenciales y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador, 2019"; de la estudiante Cuadros Bendezu, Delfina; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 31 de marzo de 2019



Dr. Vertiz Osorez Jacinto Joaquín  
DNI: 16735482

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/70e11288430558au=1065650521&lang=es&as=1  
 feedback studio

Tesis Sans entrega

**22 %**  
 Resumen de coincidencias

**1** Ensegado a Universidad... 16 %  
Fragmento de coincidencia

**2** repositorio ucy.edu.pe 3 %  
Fragmento de coincidencia

**3** cybernetics.turkmen.edu... 1 %  
Fragmento de coincidencia

**4** biblia.una.edu.ve <1 %  
Fragmento de coincidencia

**5** dispoee.upi.edu.ec <1 %  
Fragmento de coincidencia

**6** rrrrducuc.edu.ve <1 %  
Fragmento de coincidencia

**7** eciemti.colciencias.gov... <1 %  
Fragmento de coincidencia

**8** repositorio.uhdelch.edu... <1 %  
Fragmento de coincidencia

**9** repositorio.uy.edu.ve <1 %  
Fragmento de coincidencia

**10** 150.187.178.3 <1 %  
Fragmento de coincidencia

**ESCUELA DE POSGRADO**  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrategias gerenciales y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 "San Martín de Porres" de Villa el Salvador, 2019**

**2** **TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
 Maestra en Docencia y Gestión Educativa

**AUTOR:**  
 Br. Delfina Cuadros Bendezu

Página: 1 de 51    Número de palabras: 10070    Turnitin Classic    High Resolution    Activado

**Anexo 7: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

**1. DATOS PERSONALES**

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... CUADROS BENDEZU DELFINA .....

D.N.I. : 40021378 .....

Domicilio : St. 3., Gr. 19, Mz E, Lt 11 V.E.S .....

Teléfono : Fijo : 2605862 .. Móvil : 972768748 .....

E-mail : DELFINAFABRAN78@GMAIL.COM .....

**2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS**

Modalidad:

Tesis de Pregrado  
Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Titulo : .....

Tesis de Posgrado  
 Maestría  Doctorado  
Grado : MAESTRA EN EDUCACIÓN .....

Mención: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA .....

**3. DATOS DE LA TESIS**

Autor (es) Apellidos y Nombres:  
..... CUADROS BENDEZU DELFINA .....

Título de la tesis:  
ESTRATEGIAS GERENCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N°  
7072 "SAN MARTIN DE PORRES" DE VILLA EL SALVADOR, 2019.

Año de publicación : 2019 .....

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN  
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :  .....

Fecha : 4-12-19 .....

## Anexo 8: Autorización de la verificación final del trabajo de investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DELFINA CUADROS BENDEZU

INFORME TITULADO:

ESTRATEGIAS GERENCIALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7072

“SAN MARTIN DE PORRES” DE VILLA EL SALVADOR, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 9 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN