



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Planificación estratégica y compromiso organizacional en
docentes de dos instituciones educativas estatales,
Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022**

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

AUTORA:

Quispe Gomez, Carmen Angelina (ORCID: 0000-0002-9294-7438)

ASESOR:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (ORCID: 0000-0001-9630-6511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Quiero dedicar mi estudio de investigación a Dios por haberme dado la vida y permitirme llegar a este punto de mi vida. A mi madre Antolina por ser mi guía espiritual. A mi padre Fidel por toda su dedicación para hacer de mí una mejor persona cada día.

A mi esposo Bernabé e hijo Mauricio por creer en mí y brindarme todo su apoyo.

Agradecimiento

Quiero agradecer a cada uno de mis docentes de la maestría por guiarme en la realización de este logro, de manera especial al Dr. Gimmy Roberto Asmad Mena, por la orientación en la elaboración de la presente investigación. A la Universidad Cesar Vallejo por permitirme culminar satisfactoriamente mi maestría en Administración en la Educación.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de la investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población y muestra	23
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	59
ANEXOS	66

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	23
Tabla 2 Tabla de validación de expertos	24
Tabla 3 Baremo de las variables y dimensiones	25
Tabla 4 Cruce entre el Compromiso organizacional y Planificación estratégica	28
Tabla 5 Cruce entre el Compromiso organizacional y misión organizacional	29
Tabla 6 Cruce entre el Compromiso organizacional y Visión organizacional	30
Tabla 7 Cruce entre el Compromiso organizacional y el Diagnostico estratégico	31
Tabla 8 Cruce entre el Compromiso organizacional y Determinantes de éxito	32
Tabla 9 Cruce entre el Compromiso organizacional y Formulación de estrategias	33
Tabla 10 Cruce del Compromiso organizacional y Formalización del plan estratégico	34
Tabla 11 Cruce entre el Compromiso organizacional y Auditoria del desempeño y resultados	35
Tabla 12 Información de ajuste de modelos de la hipótesis general	38
Tabla 13 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	38
Tabla 14 Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	39
Tabla 15 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	39
Tabla 16 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	40
Tabla 17 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	40
Tabla 18 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	41
Tabla 19 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	41
Tabla 20 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4	42
Tabla 21 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	42
Tabla 22 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 5	43
Tabla 23 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5	43
Tabla 24 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 6	44
Tabla 25 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 6	44
Tabla 26 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 7	45
Tabla 27 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 7	45

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Descripción del compromiso organizacional y planificación estratégica	28
Figura 2 Descriptivo del compromiso organizacional y misión organizacional	29
Figura 3 Descriptivo del compromiso organizacional y visión organizacional	30
Figura 4 Descriptivo del compromiso organizacional y el diagnóstico estratégico	31
Figura 5 Descriptivo del compromiso organizacional y determinantes del éxito	32
Figura 6 Descriptivo del compromiso organizacional y formulación de estrategias	33
Figura 7 Descriptivo del compromiso organizacional y formalización del plan estratégico	34
Figura 8 Descriptivo del compromiso organizacional y la auditoría del desempeño y resultados	35

Resumen

En la presente investigación se estudió sobre la planificación estratégica y el compromiso organizacional, cuyo objetivo general fue determinar la influencia de la planificación estratégica en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

La investigación fue de tipo aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, diseño no experimental correlacional causal y de corte transeccional. La población estuvo conformada por 66 profesores de dos instituciones educativas estatales a los cuales se realizó un censo, es decir la muestra fue igual a la población. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta a través del instrumento del cuestionario (escala de Likert) para cada variable, los cuales fueron validados por tres expertos y su confiabilidad se efectuó a través de la prueba del Alfa de Cronbach.

Los hallazgos obtenidos luego de realizar la prueba de regresión logística ordinal arrojaron un p-valor menor a 0,05, indicando que la planificación estratégica explicaba el compromiso organizacional, obteniendo un Pseudo R² de Cox y Snell del 99,2 %, así como de Nagelkerke del 100 %, se pudo concluir que la influencia de la planificación estratégica es capaz de predecir una variación considerable en el compromiso organizacional en docentes de las dos instituciones educativas estatales.

Palabras clave: Planificación estratégica, compromiso organizacional, misión organizacional, visión organizacional.

Abstract

In the present investigation, strategic planning and organizational commitment were studied, whose general objective was to determine the influence of strategic planning on organizational commitment in teachers of two state educational institutions, Kimbiri, La Convencion. Cusco, 2022.

The research was of an applied type, explanatory level, quantitative approach, hypothetical-deductive method, non-experimental causal correlational design and cross sectional. The population was made up of 66 teachers from two state educational institutions, to whom a census was carried out, that is, the sample was equal to the population. The technique for data collection was the survey through the questionnaire instrument (Likert scale) for each variable, which were validated by three experts and their reliability was carried out through the Cronbach's Alpha test.

The findings obtained after performing the ordinal logistic regression test showed a p-value of less than 0.05, indicating that strategic planning explained organizational commitment in teachers of the two educational institutions, obtaining a Cox and Snell Pseudo R² of 99.2 %, as well as Nagelkerke of 100 %, it could be concluded that the influence of strategic planning is able to predict a considerable variation in organizational commitment in teachers of the two state educational institutions.

Keywords: Strategic planning, organizational commitment, organizational mission, organizational vision.

I. INTRODUCCIÓN

En el campo educativo, las instituciones públicas presentan una variedad de dificultades por el limitado compromiso que existe en el personal de aquellas instituciones, el mismo que se agudiza por los incesantes cambios en las políticas educativas, sociales, económicos y laborales, lo cual trae consigo el riesgo de reducir las posibilidades de éxito de la planeación estratégica de las organizaciones.

Asumir con responsabilidad el compromiso organizacional en docentes implica demostrar compromiso de desempeño e identidad con la labor encomendada, para ello es imprescindible realizar un análisis real de las competencias laborales con la institución a la que pertenece (Peña et al., 2016).

En Chile estudios recientes revelaron que en el aspecto educativo aspiran dentro de sus bases curriculares lograr la calidad de los aprendizajes de su grupo estudiantil, sin embargo dicha aspiración no se puede concretar por la inequidad que aún impera, además persiste ineficiencia en el compromiso organizacional docente (Mujica, 2020).

Las causas de esta realidad, según Falabella y Parcerisa (2017), persiste el paradigma neoliberal, aun cuando existe diversos programas de mejoramiento, capacitaciones continuas, espacios de intercambio y reflexión entre los agentes educativos, esta situación dificulta alcanzar las metas y logros planteadas como en las estrategias de planificación de la institución educativa.

A nivel nacional los directores de las instituciones educativas en los últimos años se han sensibilizado en la operatividad de la planificación estratégica como respuesta al escaso compromiso, reflexión e identidad por parte de los docentes en cuanto a sus actividades educativas, lo cual reafirma su identidad profesional y la de sus colegas de donde se desprenden compromisos de transformación y cambio que viabilizarán la planificación estratégica a nivel institucional por ende coadyuvarán al aporte de los propósitos de la política educativa a nivel nacional (Guardia, 2020).

En las instituciones educativas del distrito de Kimbiri, UGEL Pichari Kimbiri Villa Virgen, Región Cusco, se evidencia un deficiente compromiso organizacional a nivel curricular e institucional. Así mismo, se presentan cambios constantes de

directivos, los cuales asumen el cargo por encargatura por un periodo lectivo, de modo que no se garantiza la ejecución y operatividad de una planificación adecuada. A raíz de estas situaciones negativas, el compromiso organizacional docente no coadyuva a la ejecución de la planificación estratégica, puesto que el personal directivo y docente de ambas instituciones educativas presentan debilidades en cuanto a la identificación con la institución donde trabajan, con la realización de acciones eficaces para el logro de los objetivos institucionales, tampoco existe el deseo de continuar asumiendo el cargo como directivos educativos y como docentes activos de la institución. De esta manera es preciso considerar la planeación estratégica para mejorar el compromiso organizacional en las I.E. seleccionadas.

Para atender esta situación se ha estructurado la siguiente pregunta general: ¿Cómo influye la planificación estratégica en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022?, además se han establecido las siguientes preguntas específicas: (1) ¿Cómo influye la misión organizacional en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022?; (2) ¿Cómo influye la visión organizacional en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022?; (3) ¿Cómo influye el diagnóstico estratégico en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022?; (4) ¿Cómo influye los determinantes del éxito en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022?; (5) ¿Cómo influye la formulación de estrategias en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022?; (6) ¿Cómo influye la formalización del plan estratégico en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022? y (7) ¿Cómo influye la auditoría del desempeño y resultados en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022?

Así mismo, la presente investigación se justifica a nivel práctico, al tener el propósito de evidenciar de forma precisa y clara los procesos de planeación

estratégica desarrollados por el personal directivo de las instituciones educativas en estudio y la influencia en el compromiso organizacional que se lleva a cabo para que luego las autoridades educativas realicen actividades y proyectos que coadyuven al fortalecimiento de la planeación estratégica y mejorar los niveles de compromiso organizacional, así contribuir al servicio educativo de la comunidad.

En referencia a la justificación teórica, se consideró a Chiavenato y Sapiro (2017), quienes precisaron que la planificación estratégica es una herramienta mediante el cual se indagan y determinan las ventajas comparativas de una institución para lograr las metas institucionales. Por otro lado, también se tomará en cuenta a Robbins y Judge (2017), quienes manifiestan que el compromiso organizacional de los empleados se trata de la forma de identificarse con la organización, con sus metas, así como el querer seguir perteneciendo a la entidad. Esta investigación servirá de apoyo referencial a futuros estudios que busquen investigar la influencia de la planificación estratégica y el compromiso dentro de la organización.

Del mismo modo, la justificación metodológica, abordo un estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, método hipotético deductivo, nivel explicativo y diseño no experimental transeccional correlacional causal. La técnica de recopilación de datos fue la encuesta autorizada mediante juicio de expertos para respaldar la investigación. Del mismo modo, el estudio y análisis ayudará a crear nuevas herramientas y proyecciones para confrontar hipótesis y teorías propias en cuanto al compromiso organizacional y planeación estratégica. Además, aporta un diseño de instrumentos de las dos variables, los cuales servirán para realizar otros trabajos de investigación.

En consecuencia, se estableció el objetivo general: Determinar la influencia de la planificación estratégica en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022; y los específicos: (1) Establecer la influencia de la misión organizacional en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022; (2) Establecer la influencia de la visión organizacional en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022; (3) Establecer la influencia del diagnóstico estratégico en el compromiso organizacional en

docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022; (4) Establecer la influencia de los determinantes del éxito en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022; (5) Establecer la influencia de la formulación de estrategias en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022; (6) Establecer la influencia de la formalización del plan estratégico en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022; y (7) Establecer la influencia de la auditoría del desempeño y resultados en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Del mismo modo, la hipótesis general: La planificación estratégica influye significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022 y las hipótesis específicas: (1) Existe influencia significativa de la misión organizacional en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022; (2) Existe influencia significativa de la visión organizacional en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022; (3) Existe influencia significativa del diagnóstico estratégico en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022; (4) Existe influencia significativa en los determinantes del éxito en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022; (5) Existe influencia significativa de la formulación de estrategias en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022; (6) Existe influencia significativa de la formalización del plan estratégico en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022; y (7) Existe influencia significativa de la auditoría del desempeño y resultados en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes del siguiente trabajo desde la perspectiva internacional se ha considerado a: Salvador y Sánchez (2018), quienes desarrollaron un trabajo con el propósito de determinar si existía una asociación entre el compromiso organizacional y el liderazgo directivo, el cual adoptó un nivel de estudio descriptivo con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La población participante fue de 130 profesores, a quienes se realizó encuestas, los cuales arrojaron que el 46,3 % de los profesores consideraron moderado la relación de ambas variables, mientras que el 35,5 % lo considero nivel fuerte y el 18,2 % como nivel débil. Los resultados fueron una asociación rho Spearman =,676 y un valor $p = 0,000$, que estaba por debajo del umbral de 0,05. Luego del desarrollo del estudio concluyeron que existe una asociación moderadamente significativa entre compromiso organizacional y el liderazgo directivo.

Manzano (2019), en su investigación científica sobre compromiso organizacional y el nivel de pertenencia en profesores en una I.E. de Quito, planteó el objetivo de analizar la relación entre las mencionadas variables. El nivel fue descriptivo, comparativo, enfoque cuantitativo y se empleó la encuesta con la ayuda de un cuestionario de escala Likert. La población se conformó por todos los profesores de las dos instituciones seleccionadas, en las cuales se describió el nivel de compromiso organizacional mediante 65 encuestas, incluyendo los factores afectivos, físicos, sociales y de experiencia laboral, los resultados evidencian que 51.40 % consideraron que el compromiso es alto, 34.30 % un grado intermedio y 14.30 % un nivel bajo, además esta variable está correlacionado con el sentimiento de pertenencia ($rP=0,704$, $p=0,000$), lo que indica una asociación proporcional fuerte y directa. La continuidad se correlaciona con el sentido de pertenencia ($rP=0,237$, $p=0,170$), aunque el vínculo es débil y no significativo. El compromiso afectivo y la sensación de pertenencia están sustancialmente correlacionados ($R=0,688$, $p=0,000$). La conclusión alcanzada es que el compromiso, de tipo normativo, prevalece en las entidades públicas, pero el compromiso de tipo afectivo es significativo en la entidad privada.

Gallegos (2019), desarrollo una investigación sobre el liderazgo y compromiso en los profesores, tuvo como objetivo examinar la relación del

liderazgo en el compromiso organizacional de los maestros, el enfoque fue cuantitativo, con un análisis factorial-exploratorio, nivel correlacional, no experimental, se encuestó a 491 docentes, mediante instrumentos que obtuvieron a través del alfa de Cronbach, el hallazgo fue $>$ a 0.90 que muestra la factibilidad del análisis. El 65 % del compromiso organizacional se explica mediante el liderazgo y la eficiencia grupal del profesor, el 24 % es explicado por el liderazgo compartido. Concluyéndose que el liderazgo presenta una interacción bilateral e influyente con el compromiso organizacional de los maestros evidenciados por el valor $r = 0.58$ coeficiente estandarizado.

Marin (2018), estableció un trabajo basado en el clima laboral y el compromiso organizacional de los profesores de una institución educativa de Cuenca en Ecuador. Tuvo como prioridad identificar la relación de ambas variables. En lo que se refiere a la metodología fue de enfoque mixto, explicativo, de carácter analítico y deductivo, usó la encuesta aplicado a de 34 docentes de una población de 131 docentes. En sus resultados estadísticos se obtuvo que el instrumento relacionado con el compromiso organizacional arrojó un Alfa de Cronbach 0,895, el cual fue confiable. El apoyo percibido en la institución es del 84,4 %, compromiso normativo 70,2 %, compromiso afectivo y compromiso de continuidad 61 % mencionado por los encuestados, resultando una desviación estándar de 0.05, 0,16, 0,05 y 0,03 respectivamente. Se determinó que el espacio laboral influye en el compromiso organizacional de los profesores; en consecuencia, se deben seleccionar métodos para mejorar el ambiente de trabajo actual a fin de aumentar el compromiso.

Treviño y López (2022), realizaron un estudio cuyo objetivo fue conocer el vínculo entre el empoderamiento estructural, la compensación, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout entre docentes de México. Emplearon un diseño correlacional causal no experimental y transversal. Según sus resultados, los pagos y el compromiso organizacional a través del fortalecimiento psicológico tienen una asociación favorable y significativa con resultados $R^2 = 0.853$, $p = 0.038$. Hallaron que el 49.10 % de los docentes cuentan con categoría profesional de licenciatura, el resto cuentan con grado de maestría. Además, el 62,28 % de los encuestados indicó ser de estado civil casado, un 29,94 % solteros.

El Alfa de Cronbach para el compromiso organizativo fue de 0,94, la prueba de normalidad para el compromiso organizativo arrojó un valor p de 0,52, y el resultado R2 fue de 0,85. En su conclusión, afirmaron que las remuneraciones y el compromiso organizativo tienen una relación favorable y significativa.

En cuanto al ámbito nacional, se ha identificado los antecedentes que a continuación se detallan: Estrada y Mamani (2020), desarrollaron una tesis con el fin de analizar la asociación entre el desempeño docente y el compromiso en la organización. El diseño empleado fue no experimental, con un nivel descriptivo correlacional, se consideró a 106 docentes del cual la muestra representativa fue de 83 profesores quienes respondieron las preguntas del instrumento. La información fue compilada en razón a los datos obtenidos, el cual fue estudiado empleando el paquete de software (SPSS). De dichos datos se describieron que el 48,2 % de los docentes presentaron un compromiso organizacional alto, el 25,3 % tuvieron un grado de compromiso medio, el 15,7 % presentaron un grado de compromiso bajo, el 9,6 % tuvo un grado muy alto y solo el 1,2 % presentaron un nivel de compromiso muy bajo. Entonces, según los resultados de rho de Spearman, el valor fue de 0,724, con un valor p inferior al umbral de significación ($p=0,0000,05$). En conclusión, el rendimiento de los profesores mejora en proporción directa a su nivel de compromiso organizativo.

Araoz y Ramos (2021), realizaron una tesis cuyo fin fue realizar la vinculación entre compromiso de la organización y la satisfacción laboral. Se consideró el enfoque cuantitativo, el diseño fue de carácter no experimental y nivel correlacional. A 185 profesores se les administró una serie de preguntas estructuradas, consistente por 21 preguntas de tipo Likert, el mismo que demostró su validez y confiabilidad. Así mismo, se halló que el 35,1 % de los profesores poseen un grado regular de compromiso, el 6,5 % nivel muy bajo, el 19,5 % nivel bajo, el 28,1 % nivel alto y el 10,8 % nivel muy alto. Esta información indicó que el grado de satisfacción en el trabajo y de compromiso de los profesores es consistente porque hay una asociación directa y estadísticamente existe relación significativa entre ambas variables de ($rs=0,539$; $p=0,0000,05$). Finalmente, se arribó a la conclusión que, si el nivel de satisfacción de profesores con sus centros de trabajo es alto, mayor es su grado de compromiso con la organización.

Chancahuaña (2018), publicó su estudio donde el propósito fue buscar la asociación entre la gestión y el compromiso con la organización, dicha investigación consideró un enfoque cuantitativo, diseño no experimental e hipotético deductivo. Participaron 101 maestros, quienes respondieron las preguntas del cuestionario. Los hallazgos señalaron que el 63 % de los profesores consideraron la existencia a nivel regular de compromiso, en cambio, el 6 % nivel alto. Utilizó el Alfa de Cronbach. Según la prueba Spearman ($p = 0,000$), indicó que hay una interrelación de las variables mencionadas, concluyendo que la gestión administrativa cumple un rol preponderante en el manejo de personas para poder fortalecer el compromiso organizacional.

De acuerdo a Anchelia et al. (2021), quienes investigaron sobre la correlación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de profesores de un centro educativo, tuvo el fin buscar la relación entre ambas variables. Asimismo, se investigó usando un enfoque de estudio cuantitativo, hipotético-deductivo y no experimental. Participaron 88 profesores, a los cuales se aplicaron dos encuestas, una para cada variable, los mismos que alcanzaron valores de fiabilidad Alfa de Cronbach de 0,885 y 0,801, de los cuales se interpretó que el 56 % de los docentes evaluaron como muy bueno la gestión, el 20 % consideraron como bueno y el 24 % señalaron regular. Para evaluar la data se aplicó la Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0,885 para la gestión y de 0,801 para el compromiso. Se estableció que había una asociación directa y sustancial entre las dos variables, por lo tanto, el compromiso de los empleados aumenta gradualmente bajo una buena gestión administrativa.

Según Cuadros (2019), investigó sobre la posible relación de la gerencia estratégica y el compromiso en la organización. La tesis aplicó el método hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional, con cuestionarios administrados a 69 profesores de escuelas públicas, en cuyos resultados se observó que el 75,4 % de profesores consideró un grado regular, el 17,4 % un grado inferior y el 7,2 % un grado superior en cuanto al compromiso organizacional. Así mismo, tras describir y discutir los datos de la correlación de Spearman, se concluyó según la rho de Spearman=0,680 y el valor $p=0,000$, la percepción de los métodos de gestión está moderada y fuertemente asociada al compromiso en la organización de los profesores de dicha I.E.

Carrera (2021), desarrollo un trabajo sobre la planificación estratégica y la gestión administrativa, su prioridad fue determinar la asociación existente entre sus variables. Su estudio fue de tipo aplicada, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Como muestra tuvo 42 maestros, se realizó una encuesta de 23 preguntas, comprobadas por experimentados y presentando alto grado de confiabilidad, cuyos resultados reflejaron que el 36 % de los profesores manifestaron que la planificación estratégica si se aplica, el 24 % lo considera regular, el 21 % que es bastante aplicada y por último el 19 % menciona que muy poco se aplica. Así mismo se observó un coeficiente Pearson =0.524, que indica a mejor planificación estratégica, la gestión administrativa será eficiente, señalo que hay una relación entre las variables, puesto que se complementan y son instrumentos fundamentales en la gestión institucional, que son canalizadas a través de las funciones administrativas de los líderes directivos.

López (2019), quien indago sobre la gestión administrativa y la planificación estratégica, su fin fue identificar la significancia de las variables. El estudio fue de tipo aplicada, nivel descriptivo, correlacional, diseño no experimental y cuantitativo. Participaron 15 profesores, de los cuales se obtuvo datos empleando la encuesta a través de un cuestionario compuesto por 24 preguntas comprobadas por experimentados. Luego de obtener los datos se evidenció que el 86,7 % de maestros consideraron a la gestión administrativa en un nivel superior y el 6,7 % en un grado intermedio a la planificación estratégica, así también mostraron coeficientes de 0,896 para la primera variable y 0,913 para la segunda respectivamente. Se utilizaron los estadísticos, rho y R para mostrar los resultados del estudio. Como resultado de los hallazgos, se aceptó la H0 y se rechazó la H1. En conclusión, la gestión administrativa no tuvo una relación significativa con la planificación estratégica en los maestros del colegio en estudio.

Gutiérrez (2019), explicó un estudio de la gestión escolar y la planificación estratégica, cuyo fin ha sido precisar la influencia de ambas variables. La tesis fue de tipo aplicada con nivel descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con 13 maestros constituyendo la población, a los cuales aplicaron dos cuestionarios con 30 interrogantes para la primera variable y otro con 13 ítems para la segunda variable, los dos instrumentos han sido sostenidos por expertos, la data se analizó con el programa estadístico. Asimismo, interpretando los

resultados, podemos decir que la planificación estratégica es considerada en un nivel medio con 46,2 %, concluyendo que hay una significancia regular y muy positiva ($\rho=0,568$, $P=0.004$) entre ambas variables.

Liguin (2021), investigó sobre la planificación donde el propósito fue conocer la asociación entre planificación estratégica y gestión institucional. El tipo fue aplicado, nivel correlacional transversal, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se consideró como 32 profesores, de ellos el 62,5 % de los profesores consideraron en el grado superior a ambas variables, el 25,0 % en el grado intermedio a la gestión institucional, el 9,4 % a ambas variables en el grado intermedio y un 3,1 % evaluó a las variables en nivel bajo, estos datos tuvieron su tratamiento estadístico mediante SPSS, con el Alfa de Cronbach fue igual a 0,988 y 0,985 para los instrumentos. Además, se determinó una relación directa, con un valor de significación inferior a 0,05 y un R Spearman de 0,763 que mostro una significancia positiva. Luego de comparar los hallazgos se infiere que predominó el grado superior para ambas variables.

Finalmente, Rodríguez (2020), quien desarrolló una tesis, el fin fue determinar si la planificación estratégica y el empoderamiento de los docentes están relacionados. El trabajo fue tipo aplicada, descriptivo, correlacional, tuvo un enfoque cuantitativo y no experimental en la que participaron 18 docentes quienes respondieron las preguntas de la encuesta. Según los datos obtenidos se apreció que el 27 % de los profesores indicaron un grado intermedio de la planificación, un 16,7 % en un grado superior del empoderamiento, interpretando que la planificación se situó en un nivel alto en lo que respecta a la potenciación, así también hubo una fuerte conexión entre la planificación de tipo estratégica y el empoderamiento de los maestros, con $Rho = 0,530^*$ ($p=0,024-0,05$), lo que significa que hay una conexión importante y moderada al nivel 0,05. También se demostró que la planificación estratégica y los indicadores del control real ($Rho = 0,481^*$; $p=0,043$ 0,05) e Internalización de metas ($Rho = 0,572^*$; $p=0,013$ -0,05) estaban relacionadas. $P>0,05$: No hubo asociación entre la dimensión competencia percibida y la otra.

La corriente filosofía de la planificación estratégica se da como una disciplina Integrada por principios, valores, normas y políticas, con el propósito de crear y mantener un equilibrio entre los elementos que conforman la organización,

formando así una cultura y ambiente eficaz que lleve al éxito (Chiavenato y Sapiro,2017).

Respecto a las teorías de la planificación estratégica, cabe señalar el paradigma del Positivismo. Para Fazio y Fernandez (2004), esta teoría aplico el método experimental en las ciencias humanas, ideología nacida a inicios del siglo XIX, se basa en la autonomía moral del derecho y todo lo que se considera positivo, efectivo y verdadero, es una conjugación del empirismo, la cual es una filosofía que tiene dependencia en la manera de obtener información mediante la participación, en la ciencia utiliza la estrategia lógica para llegar más allá de la realidad actual. En ese sentido, la presente investigación se basó en el paradigma del Positivismo con la finalidad de prestar atención a la investigación educativa y modificar la realidad desde las instituciones educativas, donde el docente se convierta en el principal investigador de su propia práctica educativa, además se centra en la idea que la única forma de lograr conocimiento es a través de la experiencia usando los sentidos y aplicando el método científico.

Según Chiavenato y Sapiro (2017), respecto a la planificación estratégica precisaron que es un instrumento a través del cual se indagan y determinan las ventajas competitivas de una institución para lograr las metas de nivel institucional, además surgió como resultado de la alta competitividad entre las entidades públicas o privadas y, al mismo tiempo, de la necesidad de una estrecha colaboración con otras instituciones para lograr objetivos. La lucha contra los grupos similares, por un lado, y por el otro la formación de relaciones estratégicas con otras instituciones. Todo ello es necesario para hacer frente a las dificultades de un entorno educativo extremadamente variable, así mismo para preservar las competencias y la sostenibilidad en un periodo largo.

Para el presente estudio se ha estructurado a la planificación estratégica en siete dimensiones, los mismos que se desarrollan a continuación:

La primera dimensión es la misión organizacional, se trata de la responsabilidad y pretensión de la institución en su contexto, significa la razón de ser en la sociedad, expresa de manera formal las actividades principales a las que se dedica, justifica su creación y papel que cumple con sus usuarios, clientes o la comunidad en general. La misión finalmente responde a las preguntas ¿para qué

existe la institución?, ¿cuáles son sus objetivos y el servicio que brinda?, ¿quiénes son sus beneficiarios, clientes o usuarios?, entre otras.

La segunda dimensión visión organizacional, se define como la imagen de la institución en el futuro, es un ideal entre lo que se pretende lograr, motivando a los integrantes para alcanzar el éxito. En ese sentido, la visión es la esperanza alcanzable a largo plazo de la organización, el futuro al que aspira, un sueño que encarna el deseo último. La misión de la institución le da el impulso y la pasión para mirar hacia un futuro más brillante y dar pasos en esa dirección.

La tercera dimensión diagnóstico estratégico, se puntualiza al desarrollo de la institución a nivel interno y externo. El nivel externo pretende anticiparse a los riesgos y oportunidades para alcanzar la misión y visión, así como las metas institucionales desde la perspectiva sectorial y competitiva, en cuanto al diagnóstico estratégico interno, evalúa la institución en respecto a las debilidades y oportunidades para alcanzar situaciones alineadas a la adaptación en el contexto actual.

La cuarta dimensión los determinantes del éxito, se trata de un proceso de diagnóstico e identificación de metas, así como la determinación de estrategias para lograr ser competitivo, la definición de objetivos tiene que ver con la inclusión de los mismos en la planeación estratégica jerarquizando según la prioridad e importancia.

La quinta dimensión que es la formulación de estrategias, se trata de las actividades de análisis competitivo considerando aspectos que satisfagan al grupo. Las instituciones evalúan opciones que les diferencien de las demás organizaciones para aumentar su competitividad y poder desarrollar sus propósitos definidos en la visión.

La sexta dimensión es la formalización del plan estratégico, se trata de la implementación de programas, así como proyectos específicos. En esta etapa se materializa los planes estratégicos previamente formulados, así mismo se ejecutan diversas actividades o proyectos planificados, todo ello con el propósito de llegar a las metas y planes propuestos.

La séptima dimensión es la auditoría del desempeño y resultados, el cual se basa en evaluar lo implementado y tomar decisiones respecto a los procesos que hay que cambiar y cuáles se deberán mantener. Esta etapa es clave para la

retroalimentación de proyectos o actividades, además se observa y analiza los logros, lecciones aprendidas y oportunidades de mejora.

Ramos y Sánchez (2013), definieron la planeación estratégica como un proceso integral de acciones con el fin de cumplir metas de una determinada institución, considerando criterios de eficiencia y calidad. También analizaron que algunos elementos importantes son dimensiones de esta variable que incluyen aspectos como: visión de la empresa, su misión, el objeto, las estrategias, los proyectos, las actividades, los resultados y los indicadores. Además, señalaron que la declaración de la misión de cada centro educativo es su razón de ser y sirve para justificar la existencia; La visión es una imagen de una realidad futura deseada y factible; el objetivo es una postulación de manera concisa de lo que se pretende alcanzar.

Las estrategias de acción, son los enfoques para que cada organización administrativa cumpla con los objetivos políticos y metas de su autoridad, las mismas que deben estar orientadas a la acción considerando las opiniones de los clientes. Como tal, los proyectos pueden definirse como una serie de actividades planificadas con una meta u objetivo, así mismo se distinguen por tener una estrategia específica, requerir recursos humanos y materiales, atenerse a un calendario fijo y ser técnicamente viables; cada actividad del proyecto da lugar a un producto que son efectos o logros concretos según los indicadores que ayudan a evaluar los resultados de un estudio, con el fin de proporcionar información clara, sencilla y fiable (Ramos y Sanchez, 2013).

Hernández y Godínez (2014), precisaron que la planificación estratégica es un proceso continuo de pensamientos y actividades, todos ellos vinculados a una determinada meta u objetivo. Se debe definir claramente la meta de la empresa; planificar los pasos necesarios para alcanzar la visión, y realizar actividades para lograr resultados. Así mismo, indicaron que existen cinco pasos necesarios para desarrollar una planeación estratégica, entre los que se encuentran el objetivo, la situación, la estrategia, la táctica y el monitoreo.

Toda institución educativa tiene su propio conjunto de objetivos y, aunque pueden diferir unos de otros, el objetivo último es transferir información de cada alumno con el propósito de garantizar una visión clara y poderosa de su capacidad de llegar a ser un buen ciudadano, profesional y miembro de la sociedad. En la

situación se describen y analizan situaciones como la incertidumbre, los retos económicos, los problemas con los docentes y los niveles de conocimiento de los alumnos para servir como base en la gestación de la planificación estratégica. Además, la estrategia determina las metas de un organismo educativo en un plazo determinado, así como actividades que se llevarán a cabo y la asignación de recursos que se requerirán para alcanzarlas. La táctica, es el proceso de seleccionar la posible solución inmediata a situaciones no previstas. El monitoreo, es la recopilación de datos para evaluarlos y aplicar medidas necesarias con el fin de seguir el progreso de un programa educativo hacia la consecución de sus objetivos e influir en las decisiones de gestión educativa. A menudo se denomina "recopilación de información" (Hernandez y Godinez, 2014).

Según Ayestarán et al. (2012), la planificación estratégica es un instrumento para alcanzar objetivos, permite definir la visión, el propósito, los valores y los objetivos de una institución, se considera un recurso importante para impulsar su desarrollo a corto, mediano y largo plazo. Al realizar la planificación, las instituciones establecen una visión hacia el futuro, lo que les permite comprender mejor las tácticas que deben perfilar y las tareas que cada uno de sus miembros tiene que realizar para alcanzar un futuro próspero.

Para Sánchez (2019), la planificación estratégica aborda cuatro dimensiones: En primer lugar, están los resultados deseados; en segundo lugar, están las estrategias para usar los recursos; en tercer lugar, están las tácticas o estrategias y en cuarto lugar están los recursos como tales, los medios o métodos de los que disponemos.

De acuerdo a Mintzberg (2010), la estrategia se define como un plan que incorpora los propósitos y los compromisos primarios de una empresa, a la vez que crea una sucesión cohesiva de actividades a realizar. Una estrategia bien establecida ayuda a una institución a organizar y establecer sus recursos, teniendo en cuenta sus fortalezas y carencias internas, con el propósito de conseguir un entorno factible, como también anticiparse a las diferentes transformaciones en el contexto y a las actividades de los competidores.

La descripción de la estrategia, debemos establecer una serie de ideas que se incorporan al proceso estratégico global. Poseer capacidad de gestión, donde la inteligencia de una persona se conceptualiza como grupo de conocimientos y

experiencias que pueden influir en otras personas sin el uso de medios coercitivos con el propósito de lograr objetivos de manera más eficaz, eficiente y efectiva. La planificación se define de la siguiente manera: un trabajo fundamental de la dirección es decidir el futuro deseado, generar una "película" de lo que queremos que ocurra en la empresa, el proceso de construir un vínculo entre el estado existente y el escenario deseado (Mintzberg, 2010).

Según CEPAL (2017), en cuanto a los orígenes de la planificación, señalo que son antiguos, remotos y lejanos. Esta disciplina guarda estrecha relación con el desarrollo de las civilizaciones, pensamiento que se ocupa de cómo se entrelazan la planificación y el desarrollo. Desde el paradigma educativo de la acción pública de alcance mundial y creciente relevancia puede decirse que la planificación surgió a mediados del siglo XX, cuando se la considera como acción pública.

Según Manes (2014), existen varios elementos de la planificación estratégica, entre ellas se considera, como primera dimensión: La estrategia, la cual es vital para que una institución educativa lleve a cabo esta planeación de acciones y estrategias que fomenten el cambio organizacional; La segunda dimensión, se trata de la ejecución de estrategias, donde se consideran las tácticas a aplicarse con disciplina, motivación, trabajo en equipo por parte de los docentes y directivos, estas estrategias deben ser operativas y ejecutadas de acuerdo con un plan, un programa de acción, y deben ser revisadas para determinar su eficacia. El ejercicio de la estrategia es más eficaz cuando crea objetivos a corto plazo que son cuantificables e incorpora personas, normas institucionales y estilos de liderazgo que guían e impulsan las actividades.

La última dimensión es la evaluación de las estrategias, en la cual se realiza la revisión de las mismas de forma exhaustiva y fiable, con el fin de tomar decisiones sobre si se debe continuar o se debe cambiar de rumbo, esto es esencial para el éxito. Por otro lado, el monitoreo se define como un método sistemático de evaluación y comparación de los resultados donde se evalúan: los logros, los objetivos, los recursos y las necesidades. Esto permitirá determinar si se han alcanzado o no las metas y objetivos previstos. Así mismo sirve como herramienta de aprendizaje que ayuda a los gestores de proyectos informar sobre las

actividades proyectadas, identificar claramente sus propias ventajas e inconvenientes y ayudar en la realización de los proyectos. (Manes, 2014).

Según Matilla (2011), la planificación es una palabra que describe un conjunto de actividades destinadas a obtener un objetivo claramente definido, con un alto grado de confianza sobre la situación en el que se desarrollara y un alto nivel de control sobre los elementos que permitirán alcanzar el resultado deseado.

En cuanto a la variable compromiso organizacional, se siguió el modelo Positivista. Según Ricoy (2006), este paradigma es cuantitativo, empírico-analítico, racional, de gestión sistemática y científico tecnológico. En consecuencia, promueve la investigación centrada en la validación estadística de una hipótesis o la caracterización numérica de los parámetros de una determinada variable. En esta intervención del Positivismo en lo social, el enfoque para generar nuevos conocimientos se basa en técnicas de análisis de datos comparables a las desarrolladas en las ciencias precisas.

La corriente filosófica tiene un aspecto a partir de la mira del colaborador y el centro de trabajo. En referencia al tema, la motivación de las personas puede encontrarse en la búsqueda de recompensas externas, internas y trascendentes. Con respecto a la segunda perspectiva, el estilo de liderazgo es un predictor del compromiso del personal y, en consecuencia, de la productividad de los empleados y de la seguridad laboral, medida por la rotación externa y voluntaria de los empleados (Avila, 2020).

Robbins y Judge (2017), quienes manifestaron que el compromiso organizacional se trata de la identificación de los trabajadores con la institución donde laboran, con las metas institucionales y el deseo de seguir perteneciendo a dicha institución. Una de las características del compromiso organizativo es que se ha establecido como una disciplina científica que se aplica a cuestiones prácticas con el fin de ayudar a los individuos y a las organizaciones a alcanzar altos niveles de rendimiento para que los empleados estén satisfechos con su trabajo, aumentando así su competitividad y alcanzando el éxito. El compromiso organizativo también se centra en las oportunidades, para ser consciente de las distintas condiciones organizativas. Además, utiliza procedimientos científicos, formula hipótesis, generaliza el comportamiento y las confirma experimentalmente.

También trabaja para dirigir a los empleados de la organización, su objetivo principal es facilitar la comunicación y la organización entre las personas.

Así mismo, Robbins y Judge (2017), consideran tres dimensiones: la identificación con la institución, la identificación con las metas institucionales y el deseo de pertenencia, las cuales fueron consideradas en el presente trabajo de investigación.

Primera dimensión es la identificación con la institución, se trata de una afiliación que tiene un individuo en una entidad determinada, el cual considera el compartir las mismas creencias, valores y el sentimiento de lealtad que le inspira la institución al propio trabajador. Dentro de las organizaciones las personas también pueden identificarse con diferentes grupos, áreas o departamentos de trabajo, las cuales comparten los mismos principios, valores y sentimientos de la organización en general.

Segunda dimensión es la identificación con las metas institucionales, se trata de la acción que deben cumplir los trabajadores respecto a las exigencias que tiene la organización, como también la aceptación de desafíos propios de las actividades cotidianas y desempeño de sus actividades durante su labor. En todo ello, los colaboradores o trabajadores realizan toda actividad que conlleve al cumplimiento de las metas propuestas, con las cuales deben estar vinculados e identificados para llevar a cabo de la mejor manera todas las tareas o actividades encomendadas.

Tercera dimensión es el deseo de pertenencia, se basa específicamente en aceptar el liderazgo de las personas que está al mando de la organización, los trabajadores que quieren seguir perteneciendo a una institución normalmente se sienten valorados por sus jefes y además consideran que las empresas dan los recursos que necesitan para poder desempeñarse de forma adecuada. En ello es muy importante brindar todas las comodidades, facilidades y brindar la seguridad física y emocional para mantener esos deseos de seguir perteneciendo al centro de trabajo.

Littlewood y Uribe (2018), definen el compromiso organizacional como la actitud que los directivos valoran y que distingue a las organizaciones de alto rendimiento, menciona que tiene tres dimensiones: la continuidad o involucramiento con el puesto, la normativa y la afectiva. La continuidad o implicación con el puesto, la normativa y la afectiva son consideradas las más relevantes. Según cierto estudio

realizado en México, la dedicación se relaciona con diversas características, a excepción de la productividad, entre ellas.

La dimensión involucramiento, para que los estudiantes se incorporen, deben hacer un esfuerzo consciente para prestar atención, completar las actividades prescritas y ver algún valor intrínseco en el trabajo que realizan en la escuela. Es fundamental que los alumnos relacionen las tareas que se les asignan con sus objetivos inmediatos y a largo plazo. La dimensión normativa, cuando una persona, una organización, un tema o una actividad actúan de acuerdo con un conjunto de normas, esa conducta se denomina adhesión a la norma o al conjunto de normas. Por ejemplo, en la enseñanza, las normas laborales son importantes. La dimensión emocional se define como el conjunto de opciones que tiene el ser humano en sus relaciones consigo mismo, con los demás y con el entorno que se basan en el apego, que se considera la energía y el motor de la evolución humana (Littlewood y Uribe, 2018).

Uribe (2014), consideró que los orígenes y la evolución del término compromiso organizacional, se basa en los primeros trabajos que se desarrolló en 1960, principalmente en el campo de la sociología, y las principales investigaciones sobre el compromiso se establecieron en la década de 1970. Más tarde, sin embargo, los economistas y las empresas reconocieron la importancia de esta noción, así como el efecto potencial que puede tener en sus propias organizaciones. Inicialmente, las investigaciones se centraron en el compromiso como predictor de la rotación de los empleados en el lugar de trabajo, así como su efecto sobre si la organización tenía una tasa de rotación alta o baja. Después se interesaron más por los resultados organizativos, como el rendimiento de los empleados, la eficiencia, la satisfacción laboral, el absentismo y otros factores, ya que creía que eran indicadores de estos resultados.

Además, es fundamental tener en cuenta cómo ha evolucionado el compromiso a lo largo del tiempo hasta convertirse en lo que ahora se percibe. El compromiso organizacional ha cambiado significativamente desde que se investigó por primera vez, como ocurre con cualquier nuevo descubrimiento o hallazgo de investigación a lo largo del tiempo (Uribe, 2014).

Según Silva (2018), considera que la palabra compromiso organizacional engloba una serie de aspectos diferentes vinculados con la lealtad del empleado a

la empresa, los gastos o costos que el empleado percibe como asociados a la salida de la organización y la obligación de seguir trabajando para la empresa, en consecuencia, se desarrollan tres perspectivas del compromiso: la emocional basada en la actitud, la calculadora basada en la continuidad y la normativa. Las personas que dicen que necesitan seguir trabajando para la misma empresa demuestran que saben cuánto dinero, esfuerzo físico y mental tendrán que realizar y lo difícil que es encontrar un nuevo trabajo si abandonan su trabajo actual, además la lealtad a una organización, se considera una forma de pagar por ella de algún modo moral, quizás a cambio de recibir ciertos beneficios, la fidelidad con el organismo es el resultado de una sensación de gratitud hacia la empresa por haber proporcionado una recompensa u oportunidad muy valorada por el empleado en esta forma de encargo.

Así mismo, de acuerdo a Silva (2018), el uso de los miembros de la organización en sus tareas laborales se conoce como compromiso de los empleados. Durante la ejecución de sus trabajos, los individuos están comprometidos y se expresan física, intelectual y emocionalmente. Esta identidad se define como el grado de compromiso con su empresa y sus principios. Además, el trabajador comprometido colabora con sus compañeros para obtener mejores resultados en el rendimiento laboral en provecho de la institución. Los centros de trabajo deben esforzarse por construir y fomentar el compromiso de los empleados, lo que requiere una conexión bidireccional entre el empleador y el empleado. La rotación de personal se ha relacionado con el interés de los trabajadores. Los miembros activos de una organización que participan en sus procesos de trabajo, como la idea, la planificación y la ejecución del cambio, tienen más probabilidades de permanecer en la misma.

Según Alles (2015), el compromiso organizacional apunta a la lealtad de los trabajadores de una entidad con las metas, la visión y la estrategia definida. Su compromiso con estos conceptos y la coherencia con respecto al futuro es la competencia de tener las mismas metas de la institución y responsabilidades organizativas, fortaleciendo así la capacidad de apoyar y poner en práctica decisiones que sean plenamente congruentes con la consecución de las metas en común previniendo y superando los obstáculos que impiden la concreción de los objetivos empresariales.

Existen dos tipos principales de compromiso: un compromiso racional y un compromiso emocional. El primero describe hasta qué punto los objetivos financieros, de desarrollo o profesionales de un empleado se ven satisfechos por su empleo. Por otro lado, está el compromiso emocional, que se puntualiza en la medida en que los valores, el placer y la creencia de un empleado en el trabajo que realiza son satisfechos por su empleo. Cada una de estas variantes es única respecto a las demás. Es posible que los trabajadores sientan lealtad hacia su empleador porque la empresa satisface una demanda que es lógica y racional, es decir, el deseo de proporcionar un ingreso o una fuente de seguridad financiera. Una segunda razón por la que un empleado podría estar dedicado a su trabajo es porque este satisface un propósito a largo plazo relacionado con los objetivos y aspiraciones profesionales del individuo. El compromiso emocional, por otra parte, es donde el uso de los esfuerzos discrecionales adquiere relevancia (Alles, 2015).

Según Griffin y Phillips (2020), el compromiso en la organización es el estudio entre el comportamiento de las personas y de la propia institución. La esencia del compromiso organizativo es lograr la eficacia del trabajo. Entender cuál es el comportamiento de las personas en los centros de trabajo y por qué hacen lo que hacen es esencial para un trabajo en equipo y un liderazgo eficaz. El compromiso organizativo proporciona el conocimiento y las herramientas necesarias para el éxito en cualquier nivel organizativo. Podemos adoptar varias identidades o roles en nuestras interacciones con las organizaciones.

Griffin y Phillips (2020), afirmaron que el compromiso organizacional es importante porque tiene un gran efecto en la forma en que un empleado actúa y piensa en lo involucrado que está con la empresa. Esto se hace a través de los objetivos, los valores y el conocimiento del centro de trabajo, lo que conduce a un menor absentismo y a una baja rotación de los empleados. También puede afectar a lo bien que trabajan los miembros de la empresa. Además, la importancia del compromiso organizacional radica en que es uno de los mejores predictores de la estabilidad laboral, esto se debe a que los empleados tengan la camiseta puesta, lo que significa que se preocupan por su empresa y hacen un buen trabajo para llegar a las metas de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue aplicada, puesto que se pretendió provocar cambios y desarrollar la aplicación de los resultados creando beneficios en la planificación estratégica, así como mejoras en el compromiso organizacional de todos los profesores que trabajan en las dos instituciones educativas estatales del distrito de Kimbiri. Según Carrasco (2019), este tipo de investigación tiene como propósito inmediato, modificar o crear cambios en un ámbito de la realidad. En otros términos, pretende desarrollar la aplicación de resultados del estudio de tipo básica.

Del mismo modo, esta investigación tuvo como base el nivel explicativo debido a que se determinó la causalidad de la planificación estratégica sobre el compromiso organizacional y además explicó la relación entre las variables para realizar la verificación de las hipótesis planteadas. Según Hernández - Sampieri y Mendoza (2018), una investigación de nivel explicativo pretende obtener y explicar las causas por las cuales se da un fenómeno, así también los efectos que esta produce.

Es así que, el enfoque del estudio fue de tipo cuantitativo, puesto que se desarrolló procedimientos y pruebas estadísticas de las variables de estudio: planificación estratégica y compromiso organizacional consideradas como independiente y dependiente respectivamente, logrando la comprobación de la hipótesis planteada. Al respecto Valderrama (2020, menciona que el enfoque cuantitativo se trata del uso de información para dar respuesta al enunciado del problema del estudio mediante procesos y pruebas estadísticas con el propósito de verificar la aceptación rechazo de las hipótesis.

Además, el trabajo utilizó el método hipotético-deductivo porque se realizaron conclusiones en base al establecimiento de hipótesis planteadas en razón al vínculo de las variables, planificación estratégica y el compromiso organizacional en la unidad de análisis, lo cual confirmó si se aceptó u rechazo la hipótesis. Para Wood y Smith (2018), consideraron que el método hipotético-deductivo se trata de un conjunto de procesos y reglas mediante el cual se ejecutan conclusiones a partir de premisas planteadas, si a partir de una hipótesis se

consigue una consecuencia y esa hipótesis se presenta, por ende, necesariamente se presenta la consecuencia.

De la misma manera, la investigación fue de diseño no experimental correlacional causal, puesto que las variables de estudio no fueron modificadas, sino que se utilizó la información tal cual se presentó en la realidad y busco indagar si la planificación estratégica tiene relación o no en el compromiso organizacional. Rios (2017), el diseño no experimental se trata de un estudio donde no se manipulan las variables de manera deliberada, está basado en las observaciones de fenómenos tal cual se presentan en el entorno natural para luego poder analizarlos.

Además, en cuanto a la temporalidad de estudio presentó un corte transversal debido que el empleo del instrumento de investigación se realizó en un momento específico en el tiempo. El esquema siguiente corresponde al diseño no experimental correlacional causal, adaptado en base a Ñaupas et al. (2017).



Dónde: X, es Planificación estratégica (variable independiente), Y, es Compromiso organizacional (variable dependiente), \longrightarrow , es la influencia de X en Y. En el esquema se muestra que X tiene efecto en Y.

3.2 Variables y operacionalización

Planificación estratégica

Definición conceptual: De acuerdo a Chiavenato y Sapiro (2017), precisaron que es una herramienta mediante en el cual se indagan y determinan las ventajas competitivas de una institución para lograr las metas de nivel institucional, se debe definir claramente la misión y visión a través de un diagnóstico estratégico sin obviar las determinantes de éxito, así como las estrategias del plan finalizando en una auditoria de las actividades de los integrantes de la institución u organización.

Definición operacional: La variable fue medida mediante las dimensiones: La misión organizacional, la visión organizacional, el diagnóstico estratégico, determinantes del éxito, formulación de estrategias, formalización del plan estratégico y la auditoria de desempeño y resultados (evaluación estratégica), los cuales fueron medidos en una escala Likert del 1 al 5 donde 1 fue totalmente en

desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo (Ver anexo 2).

Compromiso organizacional

Definición conceptual: De acuerdo Robbins y Judge (2017), sostuvieron que se trata de la identificación con la institución donde trabajan, la identificación con las metas institucionales, así como el deseo de seguir perteneciendo a la misma, abarca una variedad de factores como el apego con emoción de un trabajador a la institución, su percepción de los costos que resultaría de dejar la empresa y el deber del trabajador de mantenerse en la institución.

Definición operacional: La variable fue medida mediante las dimensiones: identificación con la institución, identificación con las metas, instituciones y lealtad con la institución de acuerdo a una escala de Likert del 1 al 5 donde 1 es nunca, 2 es raramente, 3 es ocasional, 4 es frecuente y 5 es muy frecuente (Ver anexo 2).

3.3 Población y muestra

La población se compuso por 66 profesores de dos colegios públicos del distrito de Kimbiri, provincia de La Convención y Región Cusco. Según Baena (2014), la población en un estudio de investigación es el grupo de personas o cosas con atributos o características comparables sobre las que se pretende aprender algo.

Tabla 1

Distribución de la población

Docentes	Institución educativa 01	Institución educativa 02	Nro. de docentes
			Total
Nivel primario	23	6	29
Nivel secundario	15	22	37
Total	38	28	66

La muestra de la investigación estuvo conformada por 66 docentes los cuales representan la totalidad de la población. Es decir, se realizará un censo. Según Hernandez - Sampiere y Mendoza (2018), el censo es un proceso de identificación de todos los miembros que conforman una población, los cuales pueden ser de instituciones, organizaciones, personas, entre otros.

Criterios de inclusión: Se incluyó a todos los docentes de las instituciones seleccionadas del distrito de Kimbiri, provincia La Convención, región Cusco.

Criterios de exclusión: Se exceptuó a profesores que no formaron parte de instituciones educativas estatales de Kimbiri, región Cusco, docentes que no estaban laborando en las instituciones mencionadas y docentes que no desearon participar en el estudio.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Este estudio utilizó la técnica de la encuesta debido a que se formularon preguntas diseñadas y estructuradas, las cuales estuvieron dirigidas a recopilar información de la muestra respecto a la planificación estratégica y el compromiso organizacional. Para Ñaupas et al. (2017), en la técnica de la encuesta se abordó un conglomerado de interrogantes diseñadas y estructuradas para que sean respondidas por la muestra de una población y así conocer la opinión sobre ciertos hechos o fenómenos de estudio que necesitan ser analizados.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, conformado por interrogantes relacionadas a las dimensiones de las variables, planificación estratégica y compromiso organizacional. Según Hurtado (2017), el cuestionario es un instrumento mediante el cual se agrupan preguntas relacionadas a una situación específica y el investigador busca obtener más información para poder analizarla.

Se llevó a cabo un proceso de validación mediante el juicio de expertos para verificar la claridad, pertinencia y aplicabilidad de los instrumentos, así determinar si miden las variables de la investigación. Valderrama (2020), caracterizó la validez como el umbral aceptable para tener valores fiables.

Tabla 2

Tabla de validación de expertos

Nro.	Identificación del experto	Instrumento 1: Planificación estratégica	Instrumento 2: Compromiso organizacional
1	Mg. Cárdenas Méndez, María Teresa	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Pacheco García, Rosa Luisa	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Mamani Mamani, Teófilo Eudes	Aplicable	Aplicable

En la tabla 2, se observó que en su totalidad los expertos manifestaron que ambos instrumentos son aplicables.

Para analizar la confiabilidad de los cuestionarios, se ejecutó una prueba piloto con el Alfa de Cronbach. Ñaupas et al. (2014), señalaron que un instrumento es fiable si los cálculos que se hace no se alteran de forma apreciable con el paso del tiempo o cuando lo utilizan varias personas.

Los resultados de Alfa de Cronbach del instrumento sobre planificación estratégica fue 0.921 y de compromiso organizacional de 0.788, según Ñaupas la confiabilidad es excelente (Ver anexo 5).

Tabla 3

Baremo de las variables y dimensiones

Variable independiente	Inferior	Intermedio	Superior
Planificación estratégica	39-104	105-170	171-195
D1: Misión organizacional	7-18	19-30	31-35
D2: Visión organizacional	6-16	17-27	28-30
D3: Diagnóstico estratégico	7-18	19-30	31-35
D4: Determinantes del éxito	7-18	19-30	31-35
D5: Formulación de estrategias	4-10	11-17	18-20
D6: Formalización del plan estratégico	4-10	11-17	18-20
D7: Auditoria del desempeño y resultados	4-10	11-17	18-20
Variable Dependiente	Bajo	Medio	Alto
Compromiso organizacional	18-48	49-79	80-90
D1: Identificación con la institución	5-13	14-22	23-25
D2: Identificación con las metas institucionales	6-16	17-27	28-30
D3: Deseo de pertenencia	7-18	19-30	31-35

Ficha técnica de la variable planificación estratégica

Nombre:	Cuestionario: Planificación estratégica
Autor:	Carmen Angelina Quispe Gómez
Año:	2022
Lugar:	Instituciones Educativas del Distrito de Kimbiri, Provincia La convención, Región Cusco.
Objetivo:	Recabar datos sobre la variable planificación estratégica.
Muestra:	66 profesores de dos instituciones educativas estatales del distrito de Kimbiri.
Grado de confiabilidad:	0.921 (Alfa de Cronbach)
Escala de medición:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indiferente, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente desacuerdo
Niveles o rangos:	Superior (171 - 195), Intermedio (105 - 170) Inferior, (39 - 104)
Número de ítems:	39 ítems
Tiempo:	10 a 15 minutos aproximadamente

Ficha técnica de la variable compromiso organizacional

Nombre:	Cuestionario: Compromiso organizacional
Autor:	Carmen Angelina Quispe Gómez
Año:	2022
Lugar:	Instituciones Educativas del Distrito de Kimbiri, Provincia La convención, Región Cusco.
Objetivo:	Recabar datos sobre la variable compromiso organizacional
Muestra:	66 profesores de dos instituciones educativas estatales del distrito de Kimbiri.
Grado de confiabilidad:	0.788 (Alfa de Cronbach)
Escala de medición:	(5) Muy frecuente, (4) Frecuente, (3) ocasional, (2) Raramente, (1) Nunca.
Niveles o rangos:	Alto (80 - 90), Medio (49 - 79), Bajo (18 - 48)
Número de ítems:	18 ítems
Tiempo:	5 a 10 minutos aproximadamente

3.5 Procedimientos

Se desarrolló mediante una secuencia de actividades las cuales se describen a continuación: Se inició investigando los estudios anteriores a nivel internacional y nacional, del mismo modo se consideró las principales teorías, definiciones y dimensiones de ambas variables con el propósito de esquematizar la operacionalización de las mismas, que permitió elaborar cuestionarios con una escala Likert y validada por juicio de tres expertos, la fiabilidad del instrumento se realizó a través de Alfa de Cronbach. Así mismo se solicitó a los directores de las dos instituciones estatales la autorización correspondiente para ejecutar la prueba piloto mediante la aplicación de ambos cuestionarios de manera presencial. Se continuó con el análisis de resultados de la prueba piloto, para luego proceder a la aplicación del total de la muestra que permitió el procesamiento de datos de manera confiable a través de la estadística dando paso a la presentación de resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de recopilar la información a través de la aplicación de los instrumentos, se utilizó una base de datos con la ayuda del Excel de Microsoft donde se guardó la información hallada. Después se trasladaron los datos al software estadístico SPSS-25, para el análisis respectivo, luego se desarrollaron los gráficos y tablas estadísticas con el propósito de mostrar los hallazgos recopilados y ejecutar un resumen de cada una de las variables.

Para la corroboración de las hipótesis planteadas respecto a la estadística del tipo inferencial, se hizo la prueba de normalidad de datos usando Kolmogorov-Smirnov, debido a que se contó con una muestra mayor a 50, para después, corroborar las hipótesis mediante la regresión logística ordinal, finalmente se realizó el análisis de los resultados que se alcanzaron para dar a conocer las conclusiones a las que se llegó conjuntamente con sus recomendaciones de estudio.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró los principios éticos, por lo cual se respetaron los derechos de los participantes garantizando la confidencialidad y resguardando el anonimato de los datos obtenidos, la data se manejó con absoluta transparencia y responsabilidad, con propósitos académicos y de investigación. Así mismo las bases teóricas y conceptos fueron referenciados considerando el estilo de redacción que sugiere la Universidad Cesar Vallejo, además para evitar el plagio se recurrió al software Turnitin según las normativas de la universidad. Según Arellano et al. (2014), la ética en la investigación científica exige una asociación entre los autores, su información y la comunidad científica, debido a que la ciencia es una actividad comunal, conduce a guardar la imparcialidad, explicar los registros de datos y como se obtuvieron las conclusiones bajo los principios éticos de la investigación.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados descriptivos:

Compromiso organizacional vs planificación estratégica

Tabla 4

Cruce entre el Compromiso organizacional y Planificación estratégica

		Planificación estratégica		Total
		Inferior	Intermedio	
Compromiso organizacional	Medio	8a 12,1%	58a 87,9%	66 100,0%
	Total	8 12,1%	58 87,9%	66 100,0%

Figura 1

Descripción del compromiso organizacional y planificación estratégica



De la tabla 4 y figura 1, se observó los resultados que el total de la población indico que el compromiso organizacional es medio, además el 12,1 % (8) mencionaron un nivel inferior de planificación estratégica y el 87,9 % (58) consideraron un nivel intermedio. Por tal razón, la mayoría de docentes consideraron en un nivel intermedio la misión, visión organizacional, diagnóstico estratégico, determinantes del éxito, formulación de estrategias, formulación del plan de estrategias y la auditoría del desempeño y resultados, por lo cual consideraron en un nivel medio, la identificación con el centro educativo, con las metas institucionales y el deseo de pertenencia.

Compromiso organizacional vs misión organizacional

Tabla 5

Cruce entre el Compromiso organizacional y misión organizacional

		Misión organizacional			Total
		Inferior	Intermedio	Superior	
Compromiso organizacional	Medio	2a 3,0%	53a 80,3%	11a 16,7%	66 100,0%
	Total	2 3,0%	53 80,3%	11 16,7%	66 100,0%

Figura 2

Descriptivo del compromiso organizacional y misión organizacional



De la tabla 5 y figura 2, se observó que de un total de 66 docentes que conforman la población manifestaron que el compromiso organizacional es de nivel medio, además el 3,0 % (2) de los encuestados consideraron un nivel inferior respecto a la misión organizacional y el 80,3 % (53) indicaron que se tiene un nivel intermedio y un 16,7 % (11) un nivel superior. Por tanto, la mayoría de los docentes consideraron que la misión organizacional se encuentra en un nivel intermedio, es decir, se debe mejorar la razón, el rol y el valor de la organización.

Compromiso organizacional vs visión organizacional

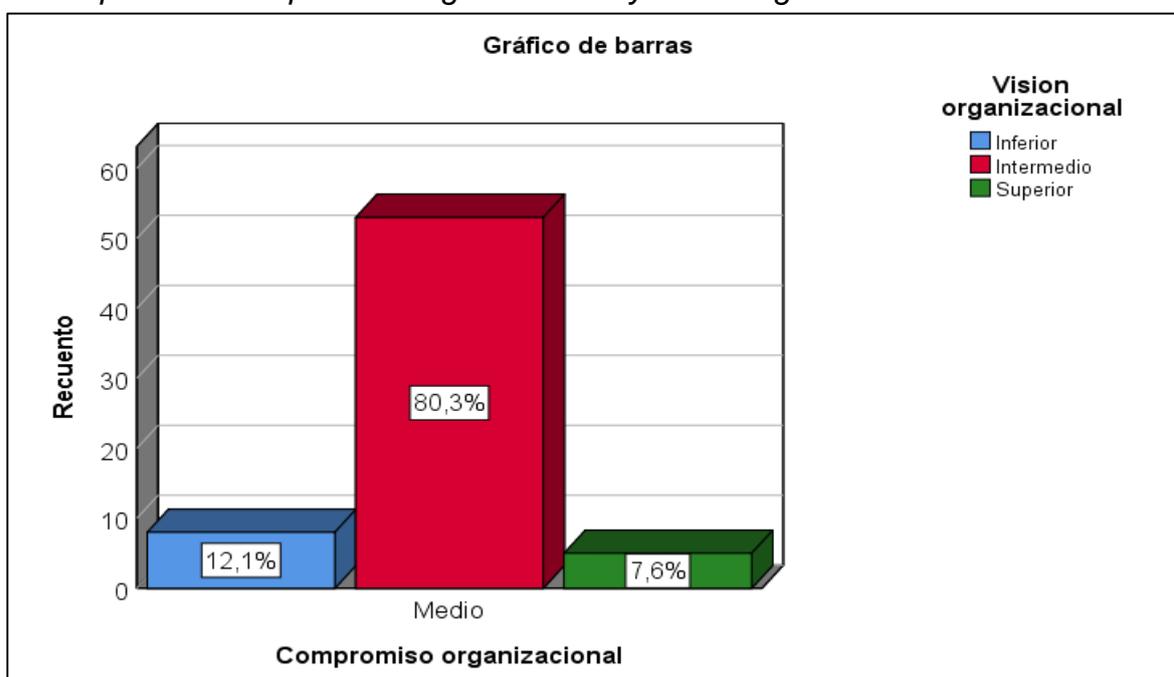
Tabla 6

Cruce entre el Compromiso organizacional y Visión organizacional

		Visión organizacional			Total
		Inferior	Intermedio	Superior	
Compromiso organizacional	Medio	8a 12,1%	53a 80,3%	5a 7,6%	66 100,0%
	Total	8 12,1%	53 80,3%	5 7,6%	66 100,0%

Figura 3

Descriptivo del compromiso organizacional y visión organizacional



De la tabla 6 y figura 3, se observó los resultados del cruce del compromiso organizacional y la visión organizacional, donde 66 docentes que conforman la población manifestaron que compromiso organizacional es medio, además el 12,1 % (8) consideraron que la visión organizacional es de nivel inferior, el 80,3 % (53) un nivel intermedio y un 7,6 % (5) un nivel superior. Por ende, la mayoría de los docentes consideraron que se encuentra en un nivel intermedio la visión organizacional, la misma que tiene que ver con la situación de enfoque interdisciplinario y la igualdad de oportunidades en la institución.

Compromiso organizacional vs el diagnóstico estratégico

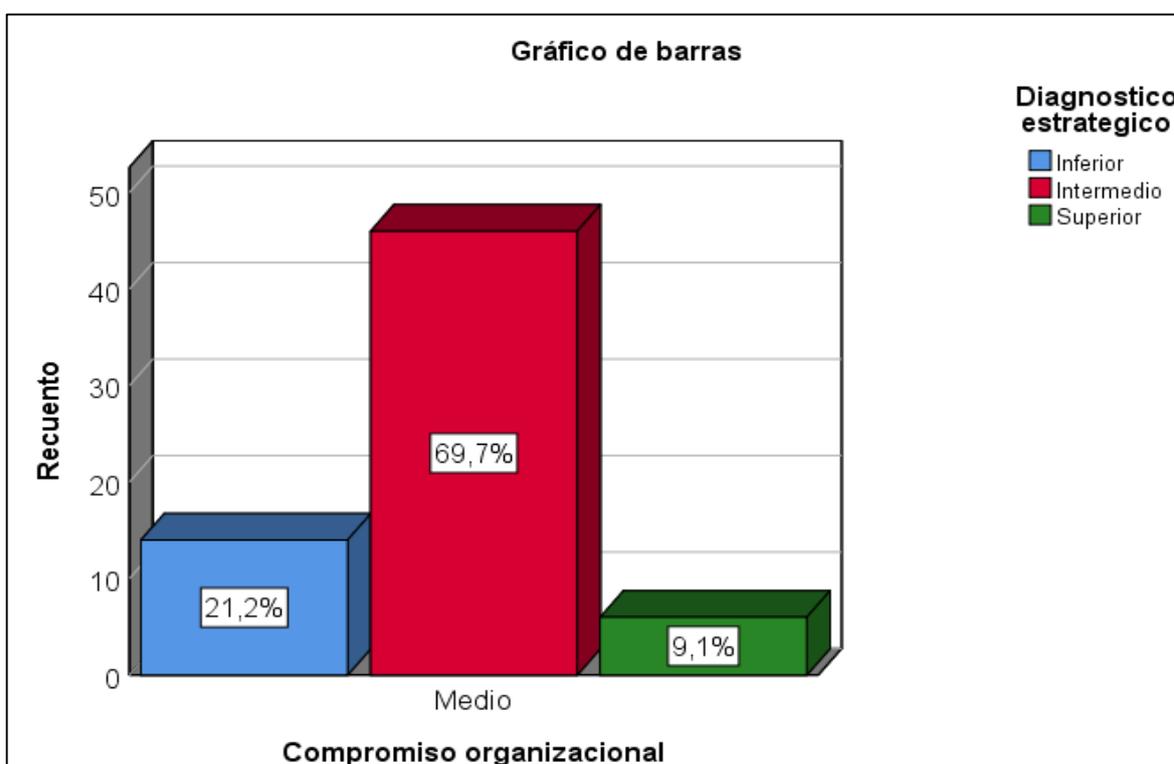
Tabla 7

Cruce entre el Compromiso organizacional y el diagnóstico estratégico

		Diagnóstico estratégico			Total
		Inferior	Intermedio	Superior	
Compromiso organizacional	Medio	14a 21,2%	46a 69,7%	6a 9,1%	66 100,0%
	Total	14 21,2%	46 69,7%	6 9,1%	66 100,0%

Figura 4

Descriptivo del compromiso organizacional y el diagnóstico estratégico



De la tabla 7 y figura 4 anterior, se observó que 66 docentes que conforman la población manifestaron que compromiso organizacional es de nivel medio, por otro lado, el 21,2 % (14) consideraron que el diagnóstico estratégico es inferior, el 69,7 % (46) indicaron que es intermedio y un 9,1 % (6) que es de nivel superior. Entonces, la mayoría de los docentes consideraron que el diagnóstico estratégico se encuentra en nivel intermedio, es por ello que se debe mejorar y analizar las amenazas, oportunidades, fortalezas y las debilidades que existen en la institución educativa para elevar el diagnóstico estratégico.

Compromiso organizacional vs Determinantes de éxito

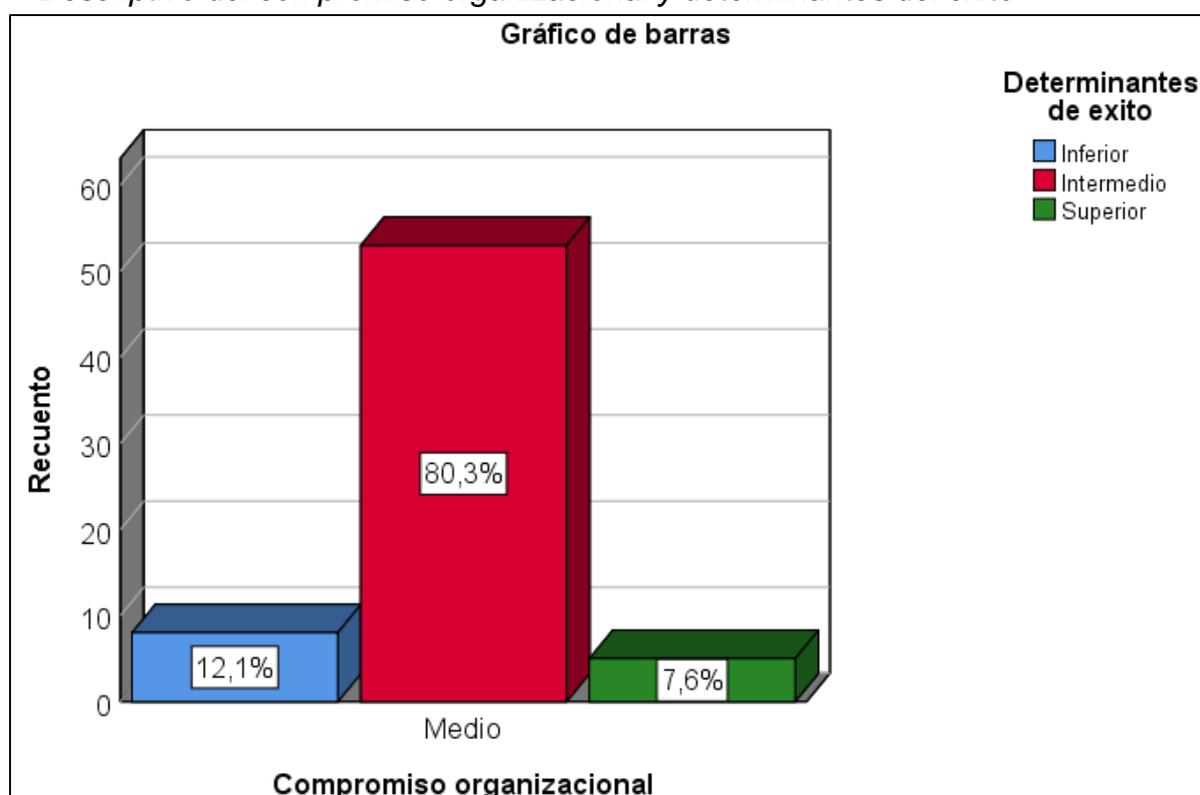
Tabla 8

Cruce entre el Compromiso organizacional y Determinantes de éxito

		Determinantes de éxito			Total
		Inferior	Intermedio	Superior	
Compromiso organizacional	Medio	8 _a 12,1%	53 _a 80,3%	5 _a 7,6%	66 100,0%
	Total	8 12,1%	53 80,3%	5 7,6%	66 100,0%

Figura 5

Descriptivo del compromiso organizacional y determinantes del éxito



De acuerdo a la tabla 8 y figura 5, se observó que 66 docentes que conforman la población mencionaron que compromiso organizacional en la institución es de nivel medio, así mismo el 12,1 % (8) consideraron que la institución posee un nivel inferior respecto a las determinantes de éxito, el 80,3 % (53) sostuvieron que es de nivel intermedio y un 7,6 % (5) que es de nivel superior. Por tanto, la mayoría de los docentes consideraron intermedio los objetivos y metas institucionales y la articulación de esfuerzos, lo que conlleva a que se perciba un nivel intermedio de determinantes de éxito.

Compromiso organizacional vs Formulación de estrategias

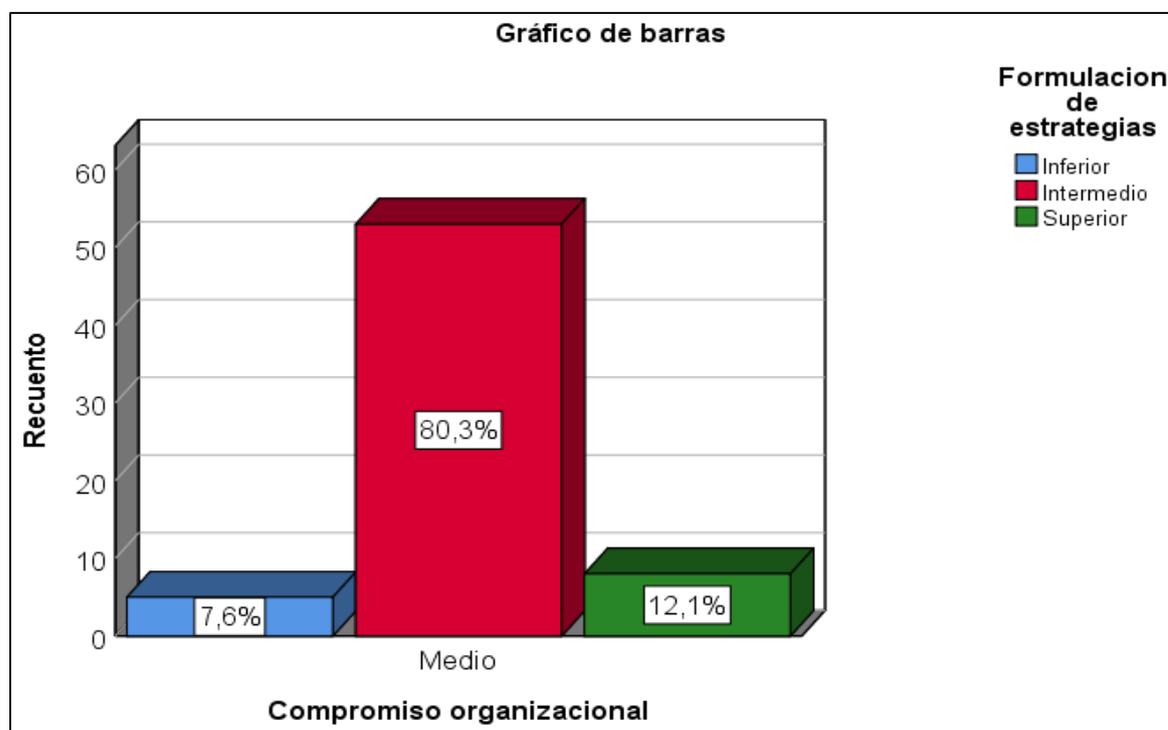
Tabla 9

Cruce entre el Compromiso organizacional y Formulación de estrategias

		Formulación de estrategias			Total
		Inferior	Intermedio	Superior	
Compromiso organizacional	Medio	5a 7,6%	53a 80,3%	8a 12,1%	66 100,0%
	Total	5 7,6%	53 80,3%	8 12,1%	66 100,0%

Figura 6

Descriptivo del compromiso organizacional y formulación de estrategias



De la tabla 9 y figura 6, se mostró que 66 docentes que conforman la población manifestaron que el compromiso organizacional es de nivel medio, además el 7,6 % (5) consideraron que la formulación de estrategias se encuentra en un nivel inferior, el 80,3 % (53) consideraron que es de nivel intermedio y un 12,1 % (8) un nivel superior. Entonces, la mayoría de los docentes consideraron que la formulación de estrategias en la institución se encuentra en un nivel intermedio, lo cual implica que se debe mejorar los objetivos estratégicos y las alternativas estratégicas en la institución.

Compromiso organizacional vs Formalización del plan estratégico

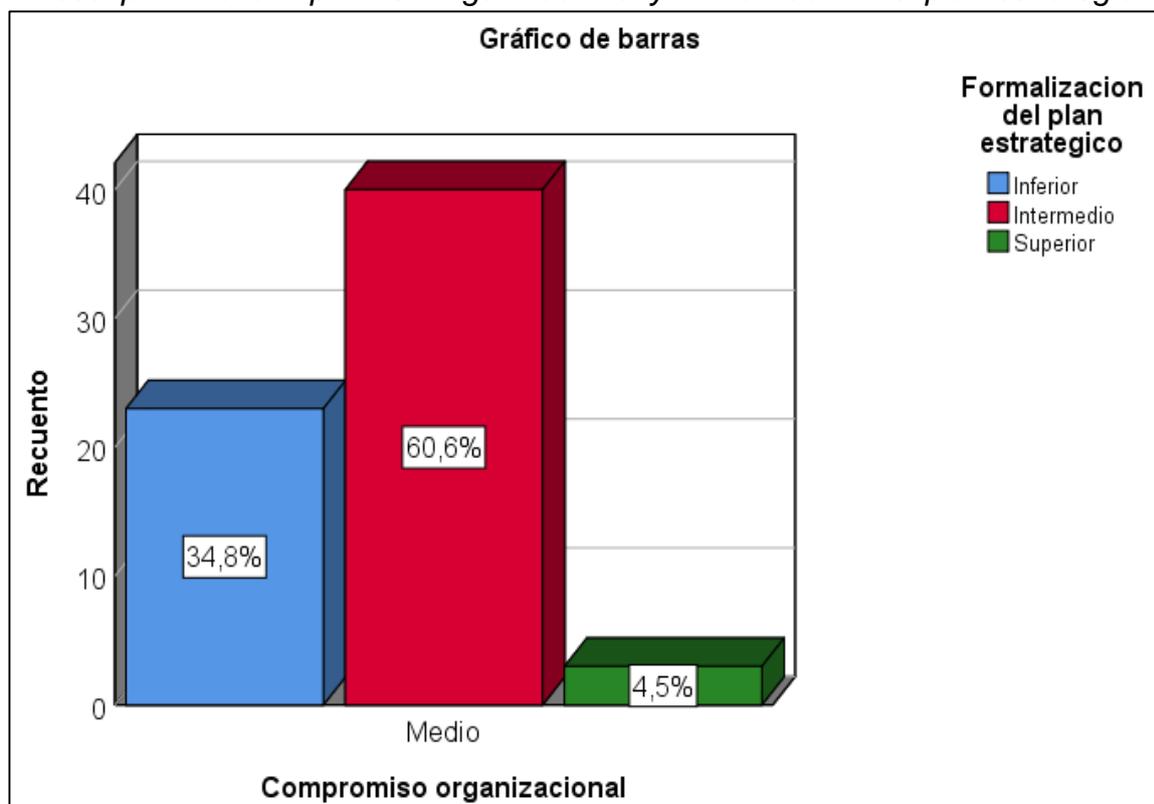
Tabla 10

Cruce del Compromiso organizacional y Formalización del plan estratégico

		Formalización del plan estratégico			Total
		Inferior	Intermedio	Superior	
Compromiso organizacional	Medio	23a 34,8%	40a 60,6%	3a 4,5%	66 100,0%
	Total	23 34,8%	40 60,6%	3 4,5%	66 100,0%

Figura 7

Descriptivo del compromiso organizacional y formalización del plan estratégico



De la tabla 10 y figura 7, se mostró los resultados donde 66 docentes que conforman la población mencionaron que el compromiso organizacional es de nivel medio, así mismo el 34,8 % (23) mencionó que la formalización del plan estratégico es de grado inferior, el 60,6 % (40) indicaron que es de nivel intermedio y el 4,5 % (3) consideraron que es de nivel superior. Por lo tanto, la mayoría de los docentes consideraron que la formalización del plan estratégico tiene un grado intermedio, es decir, se deben mejorar las actividades propuestas y el cumplimiento del cronograma en la institución educativa.

Compromiso organizacional vs Auditoría del desempeño y resultados

Tabla 11

Cruce entre el Compromiso organizacional y Auditoría del desempeño y resultados

		Auditoría del desempeño y resultados		Total
		Inferior	Intermedio	
Compromiso organizacional	Medio	7a	59a	66
		10,6%	89,4%	100,0%
Total		7	59	66
		10,6%	89,4%	100,0%

Figura 8

Descriptivo del compromiso organizacional y la auditoría del desempeño y resultados



De acuerdo a la tabla 11 y figura 8, se observó que 66 docentes que conforman la población consideraron el compromiso organizacional medio, el 10,6 % (7) de los docentes consideran que la auditoría del desempeño y resultados se encuentra en un nivel inferior, el 89.4 % (59) consideran que auditoría del desempeño y resultados es de nivel intermedio. Por ende, la gran parte de los docentes consideraron que la auditoría del desempeño y el compromiso organizacional es de nivel intermedio, esto tiene relación con el cumplimiento de fechas de monitoreo y las auditorías.

Resultados inferenciales

En este apartado se darán a conocer los resultados inferenciales, según Gorgas et al. (2011), se utiliza la prueba de normalidad para analizar resultados, esta indica si se rechaza o no se rechaza la hipótesis nula de los datos provenientes de una población o muestra, de igual manera informa sobre qué tipo de distribución puede adecuarse a los resultados obtenidos. Con referencia a lo anterior, la prueba de Kolmogorov-Smirnov puede utilizarse para muestras con un número superior a 50. Para esta investigación se utilizó el examen K-S, ya que la muestra estaba formada por 66 docentes, que son más de 50.

De esta manera, aplicando la prueba de normalidad, se formularon las supuestas hipótesis de manera tentativa.

Ho: Las variables planificación estratégica y compromiso organizacional, así como las dimensiones de la planificación estratégica no sigue una distribución normal.

Ha: Las variables planificación estratégica y compromiso organizacional, así como las dimensiones de la planificación estratégica, siguen una distribución normal.

A continuación, se indicará la metodología a utilizar para afirmar una de estas hipótesis planteadas, ejecutando el método de p-valor:

Si $\alpha \leq 0.05$, se rechazar la Ho.

Si $\alpha > 0.05$, no se rechaza la Ho.

Así el nivel de significancia se simboliza por α .

Realizada la prueba de normalidad, el resultado obtenido evidenció que la significancia, tanto de la variable y sus dimensiones es menor a 0.05, por lo que se rechaza la Ho, y acepta la hipótesis Ha. Por lo cual, se procede a analizar las hipótesis con la estadística no paramétrica, en ellos se emplearán la regresión logística ordinal

Regresión Logística Ordinal

Acuña (2015), indicó que al principio de la técnica de regresión logística ordinal se asume una variable cualitativa Y con categorías ordenadas y_1, y_2, \dots, y_k . Las categorías ordenadas de la variable cualitativa Y (y_1, y_2, \dots, y_k). Un objetivo de la modelación es utilizar las variables independientes para intentar explicar el

comportamiento de la variable Y. las variables independientes X1, X2,..., Xm a través de la variable dependiente Y. La fórmula representa la manera operacional del modelo en el que se conectan estas variables, en el cual se presenta a continuación.

$$f(\gamma_j(X)) = \log \left[\frac{\gamma_j(X)}{1 - \gamma_j(X)} \right] =$$

$$= \log \left[\frac{P(Y \leq y_j : X)}{P(Y > y_j : X)} \right] = \alpha_j + \beta X, \quad j = 1, 2, \dots, k-1$$

Donde $\gamma_j(x) = P[Y \leq y_j : X] = \frac{e^{\alpha_j + \beta X}}{1 + e^{\alpha_j + \beta X}}$ es llamada función de enlace logit. Los parámetros del modelo a estimar son α_j y $\beta = (\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_m)$.

Prueba de hipótesis

Es un criterio para determinar si no se admite la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa. Así mismo, señala que la construcción de pruebas de hipótesis es un instrumento estadístico que permite evaluar si los hallazgos adquiridos a partir de la aplicación de una técnica son significativos, es decir, si realmente demuestran la mejora observada a la luz de un criterio cuantitativo. La relevancia de la comprobación de hipótesis se debe a la necesidad de evaluar la fiabilidad o la importancia de los resultados de un estudio (Díaz, 2019).

Decisión estadística

Según Contento (2019), el valor p indica la probabilidad de recibir resultados probados; por lo tanto, este enfoque impulsa a realizar desiciones que permitan rechazar o aceptar la Ho. Si el valor p es menor que 0,05, se rechaza la Ho. Si el valor p es mayor, no se admite la Ho. En relación con el nivel de significancia, se consideró un 95 % con un margen de error del 5 %.

Hipótesis general

Ho: La planificación estratégica no influye significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Ha: La planificación estratégica influye significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Tabla 12

Información de ajuste de modelos de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	315,332			
Final	,000	315,332	17	,000

Como se observó en la Tabla 12, la verosimilitud -2 señaló que tiene un chi-2 de 315,332 y un valor p de 0,000, que, al ser inferior a 0,05, este indicó que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, se puede concluir que la planificación estratégica tiene un impacto significativo en el compromiso organizativo de los profesores de los centros educativos.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,992
Nagelkerke	1,000
McFadden	,991

Se observó en la tabla 13 que el resultado de Pseudo R2 de Cox y Snell obtenido es de 0,992, lo cual indicó que la planificación estratégica se explica por el compromiso organizacional por 99,2 %. Además, el resultado de la aplicación de la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke es de 1,000 lo que indicó que la planificación estratégica tiene la capacidad de realizar una variación positiva en el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 1

Ho: La misión organizacional no influye significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Ha: La misión organizacional influye en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Tabla 14

Información de ajuste

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	258,625			
Final	199,421	59,204	11	,000

Como se observó en la Tabla 14, el contraste de la razón de verosimilitud -2 indicó que se obtuvo un chi-2 de 59,204 y un valor p de 0,000, que al ser menor a 0,05 permite rechazar la Ho, lo que permite concluir que el compromiso organizacional tiene un impacto significativo en la misión organizacional entre los docentes de las instituciones.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,592
Nagelkerke	,597
McFadden	,186

Se observó en la tabla 15 que el Pseudo R2 de Cox y Snell resultante fue de 0,592, lo que señaló que la misión organizacional se explica por el compromiso organizacional por un 59,2 %. También, el hallazgo de la aplicación de la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke fue de 0,597, por lo que se concluye que la misión organizacional se explica por el compromiso organizacional por un 59,7 %. Se puede señalar que la misión organizacional tiene la capacidad de realizar una variación positiva en el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 2

Ho: La visión organizacional no influye significativamente en el compromiso organizacional en los docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Ha: La visión organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional en los docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Tabla 16

Información de ajuste

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	262,008			
Final	,000	262,008	8	,000

Como se observó en la Tabla 16, la verosimilitudes -2 indicó que el modelo tiene un chi-2 de 262,008 y un valor p de 0,000, que al ser menor a 0,05 permite rechazar la Ho, lo que lleva a concluir que el compromiso organizacional tiene un efecto sustancial en la visión organizacional de los profesores de los centros educativos.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,981
Nagelkerke	,989
McFadden	,824

Se observó en la tabla 17 que el Pseudo R2 de Cox y Snell resultante fue de 0,981, por lo que se señala que la visión organizacional se explica por el compromiso organizacional por un 98,1 %. Así mismo, el hallazgo de la aplicación de la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke fue de 0,989, lo cual se puede concluir que la visión organizacional se explica por el compromiso organizacional por un 98,9 %. Se puede detallar que la visión organizacional tiene la capacidad de realizar una variación positiva en el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 3

Ho: El diagnóstico estratégico no influye significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Ha: El diagnóstico estratégico influye significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Tabla 18

Información de ajuste

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	284,267			
Final	,000	284,267	11	,000

Como se observó en la Tabla 18, el logaritmo de verosimilitudes -2 indicó un chi-2 de 284,267 y un valor p de 0,000, que al ser menor a 0,05 permite no tener en cuenta la Ho, lo que permite determinar que el compromiso organizacional tiene una significancia positiva en el diagnóstico estratégico de los docentes de la institución.

Tabla 19

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,987
Nagelkerke	,995
McFadden	,894

La tabla 19 reveló que el resultado del Pseudo R2 de Cox y Snell es de 0,987, lo que sugiere que el compromiso organizativo explica el diagnóstico estratégico en un 98,7%. Además, el uso de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke arrojó un valor de 0,995, lo que demuestra que el diagnóstico estratégico se explica por el compromiso organizacional por un 99,5 %. Se pudo señalar que el diagnóstico estratégico tiene la capacidad de realizar una variación positiva en el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 4

Ho: Los determinantes del éxito no influyen significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Ha: Los determinantes del éxito influyen significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Tabla 20

Información de ajuste

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	215,939			
Final	,000	215,939	7	,000

Como se observó en la Tabla 20, el logaritmo de verosimilitud -2 indicó que se tiene un chi-2 de 215,939 y un valor p de 0,000, que al ser inferior a 0,05 permite rechazar la Ho, lo que permitió determinar que el compromiso organizacional tiene un impacto significativo en los determinantes del éxito de los docentes en las instituciones.

Tabla 21

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,962
Nagelkerke	,970
McFadden	,679

La tabla 21 reveló que el valor Pseudo R² de Cox y Snell obtenido es de 0,962, lo que indicó que el compromiso organizacional explica en un 96,2% de los determinantes del éxito. Además, el uso de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke arroja un valor de 0,970, lo que indicó que los determinantes del éxito se explican por el compromiso organizacional por un 97,0 %. Se pudo señalar que los determinantes del éxito tienen la capacidad de realizar una variación positiva en el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 5

Ho: La formulación de estrategias no influyen significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Ha: La formulación de estrategias influyen significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Tabla 22

Información de ajuste

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	251,219			
Final	,000	251,219	8	,000

Como se observó en la Tabla 22, el logaritmo de verosimilitud -2 indicó que se tiene un chi-2 de 251,219 y un valor p de 0,000, que al ser menor a 0,05 permite rechazar la Ho, lo que permitió determinar que el compromiso organizacional tiene una significancia influyente en la formulación de estrategias de los maestros de los centros educativos.

Tabla 23

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,978
Nagelkerke	,986
McFadden	,790

La tabla 23 reveló que el valor Pseudo R2 de Cox y Snell fue de 0,978, lo que señaló que el compromiso organizacional explica en la formulación de estrategias en un 97,8%. Además, el uso de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke arrojó un valor de 0,986, lo que señaló que la formulación de estrategias se explica por el compromiso organizacional por un 98,6 %. Se puede señalar que la formulación de estrategias tiene la capacidad de realizar una variación positiva en el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 6

Ho: La formalización del plan estratégico no influyen significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Ha: La formalización del plan estratégico influyen significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Tabla 24

Información de ajuste

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	202,713			
Final	179,860	22,853	6	,001

Como se observó en la Tabla 24, el logaritmo de verosimilitud -2 indicó que se tiene un chi-2 de 22,853 y un valor p de 0,000, que al ser menor a 0,05 permite rechazar la Ho, lo que permitió concluir que el compromiso organizacional influye significativamente en la formulación del plan estratégico entre los docentes de las instituciones.

Tabla 25

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,293
Nagelkerke	,295
McFadden	,072

Se observó en la tabla 25 que el Pseudo R2 de Cox y Snell obtenido fue de 0,293, lo cual se señaló que la formulación del plan estratégico se explica por el compromiso organizacional por un 29,3 %. Además, la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke fue de 0,295, lo cual indicó que la formulación del plan estratégico se explica por el compromiso organizacional por un 29,5 %. Se pudo señalar que la formulación del plan estratégico tiene la capacidad de realizar una variación media en el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 7

Ho: La auditoría del desempeño y resultados no influyen significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Ha: La auditoría del desempeño y resultados influyen significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.

Tabla 26

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 7

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	208,352			
Final	172,696	35,657	6	,000

Como se observó en la Tabla 26, el logaritmo de verosimilitud -2 indicó que se tiene un chi-2 de 35,657 y un valor p de 0,000, que al ser inferior a 0,05 permite no considerar la Ho, lo que permite determinar que el compromiso organizacional tiene una significancia positiva en la auditoría de desempeño y resultados en los docentes de las instituciones.

Tabla 27

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 7

Cox y Snell	,417
Nagelkerke	,421
McFadden	,112

Se observó en la tabla 27 que el Pseudo R2 de Cox y Snell obtenido fue de 0,417, por lo que se establece que la auditoría del desempeño y resultados se explica por el compromiso organizacional por un 41,7 %. Así mismo, la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke fue de 0,421, lo cual indicó que la auditoría del desempeño y resultados se explica por el compromiso organizacional por un 42,1 %. Se puede señalar que la auditoría del desempeño y resultados tiene la capacidad de realizar una variación moderada en el compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en contraste con el objetivo general señalaron que la planificación estratégica influye significativamente sobre el compromiso organizacional en los docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022, ya que dio una significancia de p-valor de 0,000, siendo menor a 0,05, así mismo en razón de los valores de Pseudo R2 de Cox y Snell se afirmó que la planificación estratégica es explicada por el compromiso organizacional en 99.2 % y en razón a los resultados de Nagelkerke en 100 %, se concluyó que la planificación estratégica produce una variación significativa sobre el compromiso organizacional, estos resultados fueron apoyados por los hallazgos descriptivos en razón con la variable independiente planificación estratégica, según la población de los docentes, una parte de ellos señalaron que el compromiso organizacional está en un nivel medio, así mismo el 12,1 % indicaron que la planificación estratégica está en un grado inferior y el 87,9 % señalaron que está en un grado intermedio, en conclusión la mayoría de los docentes determinan que la planificación estratégica está en un grado intermedio. Estos resultados tienen una vinculación con los hallazgos de Gallegos (2019), quien examinó la influencia del liderazgo en el compromiso organizacional de los profesores, donde indicó que la varianza compromiso organizacional se explica en 65 % sobre el liderazgo y la eficacia colectiva del maestro, también indicó que el 24 % de la varianza eficacia es explicado por el liderazgo distribuido, en su resultado indicó que el alfa de Cronbach resultó 0.09 que muestra la factibilidad del análisis, el valor $r = 0.58$ coeficiente estandarizado. En sus conclusiones el liderazgo presenta una interacción directa y significativa con el compromiso organizacional de los profesores. Los hallazgos también son vinculados con lo descrito por Marín (2018), en su trabajo sobre el clima laboral y el compromiso organizacional de los docentes de un centro educativo en Ecuador, en cuyos resultados mostraron que el clima laboral presenta una significancia en el compromiso organizacional de sus maestros. En sus resultados estadísticos señalaron que el instrumento relacionado con el compromiso organizacional arrojó un Alfa de Cronbach 0,895, el cual fue confiable, en sus resultados descriptivos indicaron que el apoyo percibido en la institución fue de 80,2 %, el compromiso afectivo de 84,4 %, el compromiso

normativo de 70,2 % y compromiso de continuidad fue de 61 % mencionado por los encuestados. A partir de estos resultados, se pudo deducir que el entorno de trabajo influye en el compromiso organizativo de los profesores de un centro educativo; por lo tanto, se deben seleccionar soluciones para mejorar el entorno de trabajo actual con el fin de fortalecer el compromiso de los docentes. Así mismo, guarda relación con Treviño y López (2022), quienes investigaron sobre los elementos relevantes en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral en profesores en México, donde los resultados arrojaron que se tienen una asociación favorable y significativa con resultados $R^2 = 0.853$, $p = 0.038$, el alfa de Cronbach para el compromiso organizativo fue de 0,94, la prueba de normalidad arrojó un valor p de 0,52, y el resultado R^2 fue de 0,85, concluyeron que las remuneraciones y el compromiso organizativo tienen una relación favorable y significativa dentro de su estudio. Chiavenato y Sapiro (2017), explicaron que la planificación estratégica es un método para evaluar las ventajas competitivas de una institución para lograr las metas institucionales, además surgió como resultado de la alta competitividad entre las entidades públicas o privadas y, al mismo tiempo, de la necesidad de una estrecha colaboración con otras instituciones para lograr las metas de la organización. Así mismo, Robbins y Judge (2017), señalaron que la esencia del compromiso organizativo es lograr la eficacia del trabajo. Entender cuál es el comportamiento de los individuos y por qué actúan de una forma determinada es esencial para un trabajo en equipo y un liderazgo eficaz. Así mismo, indica que el compromiso organizativo proporciona el conocimiento y las herramientas necesarias para el éxito en cualquier nivel institucional.

En razón al objetivo específico uno, sobre la influencia de la misión organizacional en el compromiso organizacional se halló que el valor de la significancia es inferior al margen de error y en relación con los valores de Pseudo R^2 de Cox y Snell indicó que la misión organizacional se explica por el compromiso organizacional por 59,2 % y Nagelkerke indicó que la misión organizacional se explica por el compromiso organizacional por 59,7 %, se concluyó que la misión organizacional es capaz de predecir una variación significativa sobre el compromiso organizacional, estos fueron apoyados por los resultados descriptivos, para el total de la población de los docentes, una parte de ellos señalaron que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio, el 3,0 % consideraron a la misión

organizacional en nivel inferior, el 80,3 % en nivel intermedio y el 16,7 % indicó que se encuentra en un nivel superior, con estos resultados la mayoría de los docentes consideraron a la misión organizacional en un nivel intermedio. Estos resultados son similares a los resultados de Lliguin (2021), quien investigó sobre la planificación donde el objetivo fue conocer la asociación entre planificación estratégica y gestión institucional, sus datos tuvieron un tratamiento estadístico mediante SPSS, con el Alfa de Cronbach que fue igual a 0,988 y 0,985 para los instrumentos. En sus resultados descriptivos indicó que el 62,5 % de los encuestados señala en un nivel superior para ambas variables, el 25,0 % señaló a la gestión institucional en nivel intermedio, el 9,4 % consideraron ambas variables en nivel intermedio y el 3,1 % evaluó a ambas variables en un nivel bajo. Concluyó que la gestión en la institución y la planificación de tipo estratégico tienen una relación directa, con un valor de significación inferior a 0,05 y R Spearman de 0,763 que muestra una relación positiva. Así mismo, son parecidos a los hallazgos de Manzano (2019), quien investigó sobre compromiso organizacional y el nivel de pertenencia en profesores en una I.E. de Quito, los resultados evidencian que 51.40 % consideraron que el compromiso es alto, 34.30 % un grado intermedio y 14.30 % nivel bajo, además sus datos inferenciales están correlacionados con el sentimiento de pertenecer ($rP=0,704$, $p=0,000$), lo que indicó una asociación proporcional fuerte y directa. La continuidad se correlacionó con el sentido de pertenencia ($rP=0,237$, $p=0,170$), aunque el vínculo es débil y no significativo. El compromiso afectivo y la sensación de pertenencia están sustancialmente correlacionados ($R=0,688$, $p=0,000$), como conclusión señaló que, el compromiso de tipo normativo prevalece en las entidades públicas, pero el compromiso de tipo afectivo es significativo en la entidad privada. Así mismo, Chiavenato y Sapiro (2017), mencionaron que la misión organizacional se trata de la responsabilidad y pretensión de la institución en su contexto, significa la razón de ser en la sociedad, expresa de manera formal las actividades principales a las que se dedica, justifica su creación y papel que cumple con su comunidad en general.

Referente al segundo objetivo específico sobre la influencia de la visión organizacional en el compromiso organizacional el valor de significancia resultó un p-valor de 0,000, siendo menor a 0,05 y en relación Pseudo R² de Cox y Snell el resultado indicó que la visión organizacional se explica por el compromiso

organizacional en 98,1 % y los resultados de Nagelkerke se explicó en 98,9 %, se pudo concluir que la visión organizacional produce una variación significativa sobre el compromiso organizacional, estos resultados fueron apoyados por los hallazgos descriptivos donde la población señaló que el compromiso organizacional es medio, además el 12,1 % considero a la visión organizacional en nivel inferior, el 80,3 % en nivel intermedio y 7,6 % en nivel superior, se pudo determinar que la mayoría de los docentes consideraron en nivel intermedio a la visión organizacional. Estos antecedentes tienen una relación con los hallazgos de Estrada y Mamani (2020), quienes desarrollaron una tesis con el fin de estudiar la asociación entre el desempeño docente y el compromiso en la organización, donde señalaron que el 48,2 % de los docentes presentan un compromiso organizacional alto, el 25,3 % tuvieron un grado de compromiso medio, el 15,7 % presentaron un grado de compromiso bajo, el 9,6 % posee un grado muy alto y solo el 1,2 % presentan un nivel de compromiso muy bajo. Entonces, según los resultados de rho de Spearman, el valor es de 0,724, con un valor p inferior al umbral de significación ($p=0,0000,05$), concluyeron que el rendimiento de los profesores mejora en proporción directa a su nivel de compromiso organizativo. Podemos indicar que los resultados no guardan relación con los hallazgos de López (2019), quien indago sobre la gestión administrativa y la planificación estratégica, con el fin de analizar la vinculación existente. Se evidenció que el 86,7 % de docentes perciben a la gestión administrativa en un grado superior y el 6,7 % lo considera grado intermedio a la planificación estratégica, así también mostraron coeficientes de 0,896 y 0,913. Como análisis de los hallazgos, se aceptó la H0 y se rechazó la H1. En conclusión, la gestión administrativa no tuvo una relación significativa con la planificación estratégica en los maestros del colegio en estudio. Para Chiavenato y Sapiro (2017), la visión organizacional se define como la imagen de la institución en el futuro, es un ideal entre lo que se pretende lograr, motivando a los integrantes para alcanzar el éxito. En ese sentido, la visión es la esperanza alcanzable a largo plazo de la organización, el futuro al que aspira.

En razón al tercer objetivo específico sobre la influencia del diagnóstico estratégico con el compromiso organizacional, se determinó que la significancia es menor al grado de error, contrastando con los valores de Pseudo R2 de Cox y Snell señalaron que el diagnóstico estratégico se explica por el compromiso

organizacional en 98,7 % y Nagelkerke resultó un 99,5 % el cual indicó que el diagnóstico estratégico es capaz de producir una variación significativa sobre el compromiso organizacional, estos resultados se apoyaron por los hallazgos descriptivos donde su población señalaron que el compromiso organizacional se encuentra en nivel medio, por otro lado, el 21,2 % consideran que el diagnóstico estratégico es inferior, el 69,7 % indicaron que es intermedio y un 9,1 % que es de nivel superior. Entonces, se indicó que gran parte de los profesores consideraron que el diagnóstico estratégico se encuentra en nivel intermedio. Estos resultantes son parecidos a los dados por Chanchahuaña (2018), quien tuvo como propósito buscar la asociación entre la gestión y el compromiso en la organización, los hallazgos señalaron que el 63 % de los profesores consideraron la existencia a nivel regular de compromiso, en cambio, el 6 % en un nivel alto. Utilizó el Alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad del cuestionario. Según la prueba Spearman ($p = 0,000$), existe un vínculo entre las variables, concluyó que la gestión administrativa cumple un rol preponderante en el manejo de personas para poder fortalecer el compromiso organizacional. Así mismo, presenta una relación con los hallazgos de Araoz y Ramos (2021), cuyo fin fue analizar la relación entre compromiso de la organización y la satisfacción laboral. Se evidenció que el 35,1 % de los profesores poseen un grado regular de compromiso, el 6,5 % nivel muy bajo, el 19,5 % nivel bajo, el 28,1 % nivel alto, el 10,8 % nivel muy alto . Esta información indicó que el grado de satisfacción en el trabajo y de compromiso de los profesores es consistente, hay una asociación directa y estadísticamente significativa entre las dos variables ($r_s=0,539$; $p=0,0000,05$) entre ellos. Concluyendo que si los niveles de satisfacción de profesores con sus centros de trabajo, mayor es su grado de compromiso a la organización. Para Chiavenato y Sapiro (2017), diagnóstico estratégico se refiere al crecimiento interno y externo de una institución. El nivel externo tiene como objetivo anticipar los riesgos y las oportunidades para alcanzar la misión y la visión, así como los objetivos institucionales desde una perspectiva sectorial y competitiva, mientras que el diagnóstico estratégico interno evalúa la institución en términos de sus debilidades y oportunidades para lograr situaciones de adaptación en el contexto actual.

Respecto al cuarto objetivo específico sobre la influencia de determinantes de éxito con el compromiso organizacional se determinó que el valor de

significancia es inferior al margen de error y en relación con los valores de Pseudo R² de Cox y Snell se indicó que los determinantes del éxito son explicados por el compromiso organizacional en 96,2 % y los resultados de Nagelkerke dio como resultado 97,0 % se indicó que los determinantes del éxito son capaces de producir una variación significativa sobre el compromiso organizacional, estos resultados fueron apoyados por los hallazgos descriptivos donde su población señalaron que el compromiso organizacional en la institución es de nivel medio, así mismo el 12,1 % consideraron que la institución posee un nivel inferior respecto a las determinantes de éxito, el 80,3 % sostuvieron que está en nivel intermedio y un 7,6 % indicaron que es de nivel superior. Por tanto, la mayoría de los docentes consideraron un nivel intermedio los determinantes del éxito. Así mismo se respaldan como lo evidenciado en el trabajo de Anchelia et al. (2021), quienes investigaron sobre la correlación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional de maestros del sector educativo, tuvo como fin buscar la relación entre ambas variables. Estos alcanzaron cifras de fiabilidad alfa de Cronbach de 0,885 y 0,801, de los cuales se interpretó que el 56 % de los docentes evaluaron como muy bueno la gestión, el 20 % consideraron como bueno y el 24 % evaluaron señalaron regular. Se determinó que había una relación directa y sustancial entre las dos variables, por lo tanto, el compromiso de los empleados aumenta gradualmente bajo una buena gestión administrativa. Así mismo son parecidos con los resultados de Gutiérrez (2019), quien estudió la gestión escolar y la planificación estratégica. Asimismo, interpretando sus resultados, indicó que la planificación estratégica es considerada como regular con el 46,2 %, y los resultados de rho de Spearman fueron $\rho=0,568$, $P=0.004$, en sus conclusiones señalaron que hay una significación moderada, estable y muy relevante entre ambas variables. Para Chiavenato y Sapiro (2017), los determinantes del éxito se trata de un proceso de diagnóstico e identificación de metas, así como la determinación de estrategias para lograr ser competitivo, la definición de objetivos tiene que ver con la inclusión de los mismos en la planeación estratégica jerarquizando según la prioridad e importancia.

Referente al quinto objetivo específico sobre la influencia de la formulación de estrategias con el compromiso organizacional, se determinó que el valor de significancia es inferior al margen de error y en relación con los valores de Pseudo

R² de Cox y Snell se indicó que la formulación de estrategias se aplica por el compromiso organizacional en un 97,8 % y Nagelkerke se explica en un 98,6 %, se indicó que la formulación de estrategias son capaces de producir una variación significativa sobre el compromiso organizacional, estos resultados fueron apoyados por los hallazgos descriptivos donde su población señalaron que el compromiso organizacional en la institución es de nivel medio, además el 7,6 % consideraron que la formulación de estrategias se encuentra en un nivel inferior, el 80,3 % consideraron que es de nivel intermedio y un 12,1 % un nivel superior. Se indicó que gran parte de los docentes manifestaron que la formulación de estrategias en la institución se encuentra en nivel intermedio. Este resultado concuerda con lo investigado por Salvador y Sánchez (2018), quienes desarrollaron un trabajo con el propósito de determinar si existía una relación entre el compromiso organización y el liderazgo directivo, en sus resultados obtuvieron un valor $p = 0,000$, que estaba por debajo del umbral de 0,05, sus hallazgos descriptivos arrojaron que el 46,3 % de los profesores consideraron moderado la relación de ambas variables, mientras que el 35,5 % lo considero nivel fuerte y el 18,2 % como nivel débil. En los resultados existe una asociación rho Spearman =,676 y un valor $p = 0,000$, que estaba por debajo del umbral de 0,05. Concluyeron que hay una asociación moderadamente significativa entre compromiso organizacional y el liderazgo directivo. Para Chiavenato y Sapiro (2017), la formulación de estrategias, se trata de las actividades de análisis competitivo aspectos que satisfagan al grupo. Las instituciones evalúan opciones que les diferencien de las demás organizaciones para aumentar su competitividad y poder desarrollar sus propósitos definidos en la visión.

En razón al sexto objetivo específico sobre la influencia de la formulación del plan estratégico con el compromiso organizacional, se determinó que el dato de significancia es menor al margen de error y en relación con los valores de Pseudo R² de Cox y Snell se determinó que la formulación del plan estratégico se explica por el compromiso organizacional por 29,3 % y Nagelkerke se explica por un 29,5 % , se puede señalar que la formulación de estrategias son capaces de producir una variación significativa sobre el compromiso organizacional, estos datos fueron apoyados por los resultados descriptivos donde la población señalaron que el compromiso organizacional en la institución es de nivel medio, así mismo el 34,8 %

mencionó que la formalización del plan estratégico es de grado inferior, el 60,6 % indicaron que es de nivel intermedio y el 4,5 % consideraron que es de nivel superior. Por lo tanto, la mayoría de los docentes consideraron que la formalización del plan estratégico tiene un grado intermedio. Estos datos guardan relación con Rodríguez (2020), quien en su trabajo señaló que la planificación estratégica y el empoderamiento de los docentes están relacionados. Según los datos obtenidos se apreció que el 27 % de los profesores indicaron un grado intermedio de la planificación, el 16,7 % grado superior del empoderamiento, interpretando que la planificación se situó en un nivel alto en lo que respecta a la potenciación, así también hubo una fuerte conexión entre la planificación de tipo estratégica y el empoderamiento de los maestros, con $Rho = 0,530^*$ ($p=0,024-0,05$), lo que significa que hay una conexión importante y moderada al nivel 0,05. También se demostró que la planificación estratégica y los indicadores del control real ($Rho = 0,481^*$; $p=0,043$ 0,05) e Internalización de metas ($Rho = 0,572^*$; $p=0,013$ -0,05) estaban relacionadas. $P>0,05$. En sus conclusiones indicaron que existe una fuerte conexión entre la planificación estratégica y el empoderamiento de los profesores. Para Chiavenato y Sapiro (2017), la formalización del plan estratégico se trata de la implementación de programas, así como proyectos específicos. En esta etapa se materializó los planes estratégicos previamente formulados, de esta manera mismo se ejecutan diversas actividades o proyectos planificados, todo ello con el fin de cumplir las metas y planes propuestos.

Respecto al séptimo objetivo sobre la influencia de la auditoría del desempeño y resultados con el compromiso organizacional, se determinó que el valor de significancia es inferior al margen de error y en relación con los valores de Pseudo R^2 de Cox y Snell se señaló que la auditoría del desempeño y resultados se explica por el compromiso organizacional por un 41,7 % y Nagelkerke se explica en un 42,1 %, se puede señalar que la formulación de estrategias son capaces de producir una variación significativa sobre el compromiso organizacional, estos resultados fueron apoyados por los resultados descriptivos donde su población donde señalaron que el compromiso organizacional en la institución es de nivel medio, así mismo, el 10,6 % de los docentes mencionaron que la auditoría del desempeño y resultados se encuentra en un nivel inferior, el 89,4 %. Concluyendo que esta dimensión es de nivel intermedio. Por ende, la gran parte de los docentes consideraron que la

auditoría del desempeño y el compromiso organizacional es de nivel intermedio. Esto concuerda con los resultados de Cuadros (2019), quien investigó acerca de la posible relación de la gerencia estratégica y el compromiso en la organización, en cuyos resultados se observó que el 75,4 % de profesores consideró un grado regular, el 17,4 % un grado inferior y el 7,2 % grado superior en cuanto al compromiso organizacional. Así mismo, en sus resultados inferenciales resultó la rho de Spearman=0,680 y el valor $p=0,000$, en su conclusión indico que la percepción de los métodos de gestión es moderada y fuertemente asociada al compromiso en la organización de los profesores de dicha institución educativa. Así mismo Carrera (2021), llevo a cabo un estudio sobre la planificación estratégica y la gestión administrativa, cuyos resultados reflejaron que el 36 % de los profesores manifestaron que la planificación estratégica se aplica, el 24 % lo consideraron regular, el 21 % que es bastante aplicada y por último el 19 % menciono que muy poco se aplica. Así mismo se observó un coeficiente Pearson =0.524, que indico a mejor planificación estratégica la gestión administrativa será eficiente, luego del estudio respectivo se concluyó que hay una asociación entre las variables, puesto que se complementan y son instrumentos fundamentales en la gestión institucional, que son canalizadas a través de las funciones administrativas de los líderes directivos. Para Chiavenato y Sapiro (2017), la auditoría del desempeño y resultados, se basó en evaluar lo implementado y tomar decisiones respecto a los procesos que hay que cambiar y cuáles se deberán mantener. Esta etapa es clave para la retroalimentación de proyectos o actividades, además se observó y analizo los logros, lecciones aprendidas y oportunidades de mejora.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se probó que la planificación estratégica es estadísticamente significativa con el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco. Así mismo, se corrobora con los valores de prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la influencia de la planificación estratégica es capaz de predecir una variación considerable en el compromiso organizacional.

Segunda:

Se corrobora que la dimensión misión organizacional es estadísticamente significativa con el compromiso organizacional. Así mismo se contrasta los valores de prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la influencia de la misión organizacional es capaz de predecir una variación positiva considerable en el compromiso organizacional.

Tercera:

Se comprobó que la dimensión visión organizacional es estadísticamente significativa con el compromiso organizacional. Así mismo, se corrobora con los valores de prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la influencia de la visión organizacional es capaz de predecir una variación positiva considerable en el compromiso organizacional.

Cuarta:

Se determinó que la dimensión diagnóstico estratégico es estadísticamente significativa con el compromiso organizacional. Así mismo, se corrobora con los valores de prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la influencia del diagnóstico estratégico es capaz de predecir una variación positiva considerable en el compromiso organizacional.

Quinta:

Se corroboró que la dimensión determinante de éxito es estadísticamente significativa con el compromiso organizacional. Así mismo, se corrobora con los valores de prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la influencia de determinantes de éxito es capaz de predecir una variación positiva considerable en el compromiso organizacional.

Sexta:

Se probó que la dimensión formulación de estrategias es estadísticamente significativa con el compromiso organizacional. Así mismo, se corrobora con los valores de prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la influencia de la formulación de estrategias es capaz de predecir una variación positiva considerable en el compromiso organizacional.

Séptima:

Se concluyó que la dimensión formulación del plan estratégico es estadísticamente significativa con el compromiso organizacional. Así mismo, se corrobora con los valores de prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la influencia de la formulación del plan estratégico es capaz de predecir una variación positiva en el compromiso organizacional.

Octava:

Se determinó que la dimensión autonomía del desempeño y resultados es estadísticamente significativa con el compromiso organizacional. Así mismo, se corrobora con los valores de prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, concluyendo que la influencia de la auditoría del desempeño y resultados es capaz de predecir una variación positiva considerable en el compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los especialistas de educación de la Unidad de Gestión Educativa Local Pichari kimbiri Villa Virgen, desarrollar talleres de empoderamiento de la gestión directiva de los líderes directivos y pedagógicos para llevar a cabo una planificación estratégica que responda a las demandas institucionales y de la comunidad a la que brindamos el servicio.

Segunda:

A los directores de las dos instituciones educativas estatales Kimbiri, La Convención. Cusco, seguir influenciando la planificación estratégica en sus instituciones, ya que, es útil para identificarse con las metas de la institución, debido a que se comprobó que existe una influencia significativa y positiva de la planificación estratégica sobre el compromiso organizacional de los docentes.

Tercera:

A los directores de las dos instituciones educativas estatales, desarrollar una planificación estratégica, así como otras estrategias para optimizar el compromiso organizacional, considerando la opinión y disponibilidad de los docentes.

Cuarta:

A los coordinadores académicos de las dos instituciones educativas tomar medidas frente a la dimensión diagnóstico estratégico ya que este fue determinado en un nivel inferior, este es importante porque se puntualiza en el desarrollo de la institución a nivel interno y externo.

Quinta:

A los coordinadores académicos desarrollar estrategias frente a la dimensión formalización del plan estratégico ya que a partir de esa se implementan programas y se materializa los planes estratégicos previamente formulados, así como proyectos específicos.

Sexto:

A los docentes de las dos instituciones educativas estatales, seguir explorando estrategias para mejorar el compromiso organizacional en su institución. Así mismo que puedan buscar maneras de mejorar la formulación del plan estratégico ya que este produce una variación media en el compromiso organizacional.

Séptimo:

A los docentes poder tomar medidas frente a la autoría del desempeño y resultados ya que estos tienen la capacidad de realizar una variación moderada en el compromiso organizacional.

Octava:

A la comunidad científica y futuros investigadores, continuar con estudios sobre la planificación estratégica y compromiso organizacional en instituciones, tener en cuenta el presente estudio y en caso de que sea necesario adecuarla al entorno donde se realice su estudio con nuevos hallazgos y siempre tener la intención de mejorar la calidad de las instituciones educativas.

REFERENCIAS

- Acuña, E. (2015). *Regresión aplicada usando R*. Universidad de Puerto Rico. <https://academic.uprm.edu/eacuna/acunaregresionbook.pdf>
- Alles, M. A. (2015). *Cuestiones sobre Gestión de personas que hacen para resolverlas*. Buenos Aires: GRANICA. https://books.google.com.pe/books?id=FWKeCwAAQBAJ&pg=PA118&dq=compromiso+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjf_-3g_P_3AhXqGLkGHUmqCFE4ChDoAXoECAMQAg#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9, 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Araoz, E., & Ramos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Revista Dialnet*, 6(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7718146>
- Arellano, J., Hall, R., & Hernández, J. (2014). *Ética de la investigación científica*. Universidad Autónoma de Querétaro. <http://www.bob-hall.net/etica-de-la-investigacion-cientifica.pdf>
- Avila, S. y. (2020). Marco Filosófico del compromiso organizacional. 20, 201-2026. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014/5067>
- Ayestarán, R., Rangel, C., & Sebastián, A. (2012). *Planificación estratégica y gestión de la publicidad*. ESIC. https://books.google.com.pe/books?id=VTvuFqgl8uoC&printsec=frontcover&dq=planificacion+estrategica&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=planificacion%20estrategica&f=false

- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.
- Carrera, J. (2021). Planificación estratégica para mejorar la gestión administrativa de la Unidad Educativa "Genesaret" ubicada en Santo Domingo . (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67413>
- CEPAL. (2017). *Planificación para el desarrollo en America Latina y el caribe: Enfoques, experiencias, y perspectivas*. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42139/10/S1700693_es.pdf
- Chancahuaña, N. (2018). Gestión administrativa y compromiso organizacional según docentes de la institución educativa Perú - EE.UU. de Villa El Salvador,. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17520>
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones*. McGraw-Hill. <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundamentos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Contento, M. (2019). *Estadística con aplicaciones en R*. Bogotá: Utadeo. https://books.google.com.pe/books?id=HB06EAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estadistica+prueba+de+normalidad&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiNxO-C_s34AhVOuZUCHV1VDhsQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=estadistica%20prueba%20de%20normalidad&f=false
- Cuadros, M. (2019). Estrategias gerenciales y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa N° 7072 "San Martín de Porres" de Villa El Salvador. (*tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42689>

- Díaz, M. (2019). *Estadística inferencial aplicada*. Universidad del norte. https://books.google.com.pe/books?id=CvPCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=prueba+de+hip%C3%B3tesis&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjNupiok_H4AhWIDNQKHcBPAQcQ6AF6BAglEA#v=onepage&q=prueba%20de%20hip%C3%B3tesis&f=false
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2, 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Falabella, A., & Parcerisa, L. (2017). La consolidación del estado evaluador a través de políticas de rendición de cuentas: Trayectoria, Producción y tensiones en el sistema educarivo Chileno. *Revista Education Policy Archives*, 25, 25-89. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.3177>
- Fazio, M., & Fernandez, F. (2004). *Historia de la filosofía IV. Filosofía contemporánea*. Colección Albatros. <https://books.google.com.gi/books?id=UPvMuDShrmkC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Gallegos, V., & Lopez, P. (2019). Influencia del Liderazgo Distribuido y de la Eficacia Colectiva sobre el Compromiso Organizacional Docente”,. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 23, 1-22. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/9270/7940>
- Gorgas, J., Cardiel, N., & Zamorano, J. (2011). *Estadística básica para estudiantes de ciencia*. Universidad Complutense de Madrid. https://webs.ucm.es/info/Astrof/users/jaz/ESTADISTICA/libro_GCZ2009.pdf
- Griffin, R., & Phillips, J. y. (2020). *Comportamiento organizacional- Administración de personas y organizaciones, 13a .edición*. Mexico: Cengage. https://issuu.com/cengagelatam/docs/9786075269290_issuu
- Guardia, S. (2020). Educación y Pandemia: Una visión desde la universidad. *Universidad de San Martín de Porres*, 20, 3-16. <https://catedraunesco.usmp.edu.pe/pdf/educacion-pandemia.pdf>

- Gutierrez, H. (2019). Influencia de la gestión escolar en la planificación estratégica de la Escuela de Educación Básica Zenón Macías, Playas. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44636>
- Hernández, G., & Godínez, A. (2014). *Planeación estratégica total: Logra lo que deseas en 5 pasos*. Ignius Media Innovation. <https://books.google.com.pe/books?id=OGDpBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Planificaci%C3%B3n+estrategica+libro+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjdpMzPj7D3AhXoILkGHUVOAGEQ6AF6BAgFEAl#v=onepage&q&f=false>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de investigación Holística*. Fundación Sypal Ediciones. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Littlewood, H., & Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. El Manual Moderno. <https://n9.cl/pz1q3>
- Llugin, S. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en los docentes de la Unidad Educativa "Provincia de Cotopaxi" Guayaquil, Ecuador, 2020. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59344>
- López, G. (2019). Gestión administrativa y planificación estratégica de los docentes de una Escuela de Educación Básica Fiscal, Guayaquil, Ecuador, 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41810>
- Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Granica. https://www.researchgate.net/publication/31773060_Gestion_estrategica_para_instituciones_educativas_guia_para_planificar_estrategias_de_gerenciamiento_institucional_JM_Manes

- Manzano, A. (2019). Compromiso Organizacional y Sentido de Pertenencia en docentes.: *RES NON VERBA*, 9(2), 139-696. <http://34.222.126.191/index.php/rnv/article/view/220>
- Marin, M. E. (2018). Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una unidad educativa de Cuenca-Azuay. (*Tesis de maestría*). Universidad Técnica Particular de Loja. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21871/1/Mar%c3%adn%20Vallejo%2c%20Mar%c3%ada%20Elisa.pdf>
- Matilla, K. (2011). *Los modelos de planificcaion estratégica en la teoría de las relaciones públicas*. UOC. https://books.google.com.pe/books?id=AJ0jL3FcYioC&pg=PA73&dq=PLANIFICACI%C3%93N+ESTRATEGICA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjr28Kcq_H4AhXQvJUCHcn3AZI4ChDoAXoEACcQAg#v=onepage&q=PLANIFICACI%C3%93N%20ESTRATEGICA&f=false
- Mintzberg, H. (2010). *Managing*. Grupo Editorial Norma. https://www.academia.edu/35582209/Managing._MINTZBERG_Henry_2010_
- Mujica, F. (2020). Análisis crítico del currículo escolar en Chile en función de la justicia social. *Educare*, 24, 472-485. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194162217025/html/>
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2017). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Culitativa y Redacción de tesis*. De la U. <https://n9.cl/ug1hx>
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9, 95-105. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147
- Ramos, B., & Sanchez, C. (2013). *La planificación estratégica como metodo de gestión publica: experiencias en la administración española*. Ulzama. <https://books.google.com.pe/books?id=LbLAAgAAQBAJ&printsec=frontcov>

er&dq=planificacion+estrategica&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi8o8m64q_3AhXHLLkGHayOA8MQ6AF6BAgGEAl#v=onepage&q&f=false

Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educación: Revista de Centro de Educación*, 31(1). <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>

Rios, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios académicos intercontinentales. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Perason.

Rodríguez, F. (2020). Planificación estratégica y empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58709>

Sánchez, C. (2019). *Planificación Estratégica*. Universitas. <https://books.google.com.pe/books?id=QzNKEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=PLANIFICACION%20N+ESTRATEGICA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjeqPiDqfH4AhWkB7kGHfrXAhgQ6AF6BAgKEAl#v=onepage&q&f=false>

Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Area de Innovación y Desarrollo. <https://n9.cl/xp5bxc>

Treviño, R., & Lopez, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Scielo*, 33. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200259&script=sci_arttext&tlng=en

Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. El manual moderno. <https://n9.cl/6py53>

Valderrama, S. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Wood, P., & Smith, J. (2018). *Investigar en educación: Conceptos básicos y metodología para desarrollar proyectos de investigación*. Narcea Ediciones.
<https://n9.cl/djtgt>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Planificación estratégica y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022						
Autor: Quispe Gómez, Carmen Angelina						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>¿Cómo influye la planificación estratégica en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención, Cusco, 2022?.</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿Cómo influye la misión organizacional en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención? Cusco, 2022?.</p> <p>PE2: ¿Cómo influye la visión organizacional en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022?.</p> <p>PE3: ¿Cómo influye el diagnóstico estratégico en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales,</p>	<p>Determinar la influencia de la planificación estratégica en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>Objetivos específicos OE1: Establecer la influencia de la misión organizacional en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>HE2: Establecer la influencia de la visión organizacional en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>HE3: Establecer la influencia del diagnóstico estratégico en el compromiso organizacional en docentes de dos</p>	<p>La planificación estratégica influye significativamente en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas HE1: Existe influencia significativa de la misión organizacional en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>HE2: Existe influencia significativa de la visión organizacional en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>HE3: Existe influencia significativa del diagnóstico estratégico en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas</p>	Variable 1: Planificación estratégica			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/Rangos
			D1: Misión organizacional	La razón de ser de la organización El rol de la organización El valor que la organización	1,2 3,4 5,6,7	Superior (171 - 195) Intermedio (105 - 170) Inferior (39 - 104)
			D2: Visión organizacional	Situación actual Enfoque interdisciplinario Igualdad de oportunidades	8,9 10,11 12,13	
			D3: Diagnóstico estratégico	Amenazas Oportunidades Fortalezas Debilidades	14,15, 16,17, 18,19 20	
			D4: Determinantes del éxito	Objetivos institucionales Metas institucionales Articulación de esfuerzos	21,22 23,24 25,26,27	
			D5: Formulación de estrategias	Objetivos estratégicos Alternativas estratégicas	28,29 30,31	
D6: Formalización del plan estratégico	Actividades propuestas Cumplimiento del cronograma	32,33 34,35				

<p>Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022?.</p> <p>PE4: ¿Cómo influye los determinantes del éxito en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022?.</p> <p>PE5: ¿Cómo influye la formulación de estrategias en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022?.</p> <p>PE6: ¿Cómo influye la formalización del plan estratégico en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022?.</p> <p>PE7: ¿Cómo influye la Auditoría del desempeño y resultados en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022?</p>	<p>instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>HE4: Establecer la influencia de los determinantes del éxito en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>HE5: Establecer la influencia de la formulación de estrategias en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>HE6: Establecer la influencia de la formalización del plan estratégico en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>HE7: Establecer la influencia de la Auditoría del desempeño y resultados en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p>	<p>estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>HE4: Existe influencia significativa en los determinantes del éxito en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>HE5: Existe influencia significativa de la formulación de estrategias en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>HE6: Existe influencia significativa de la formalización del plan estratégico en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p> <p>HE7: Existe influencia significativa de la Auditoría del desempeño y resultados en el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022.</p>	D7: Auditoría del desempeño y resultados	Fechas de monitoreo Auditorias	36,37 38,39		
			Variable 2: Compromiso organizacional				
			D1: Identificación con la institución	Valores institucionales Sentimiento de lealtad	1,2 3,4,5,		
			D2: Identificación con las metas institucionales	Exigencias institucionales Desafíos y desempeño	6,7 8,9,10,11	Alto (80 - 90)	
			D3: Deseo de pertenencia	Liderazgo Sentirse valorado Recursos suficientes	12, 13, 14,15,16, 17, 18	Medio (49 - 79) Bajo (18 - 48)	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 66 docentes</p> <p>Muestra: 66 docentes</p> <p>Censo</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>De la variable 1: Planificación estratégica</p> <p>Nro. Ítems: 39</p> <p>De la variable 2: Compromiso Organizacional</p> <p>Nro. Ítems: 18</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Uso del software SPSS versión 25 para la descripción de tablas y figuras.</p> <p>Inferencial:</p> <p>Se empleó la Prueba estadística de Regresión logística ordinal para las hipótesis, p valor de la significancia (0,000) comparando con el margen de error (0,05) y las pruebas de Pseudo R2, de Cox y Snell y de Nagelkerke.</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable 1: Planificación estratégica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Misión organizacional	La razón de ser de la organización	1,2		
	El rol de la organización	3,4		
	El valor que la organización	5,6,7		
Visión organizacional	Situación actual	8,9		
	Enfoque interdisciplinario	10,11	Ordinal	
	Igualdad de oportunidades	12,13	Likert	
Diagnóstico estratégico	Amenazas	14,15,	(5) Totalmente de acuerdo	Superior
	Oportunidades	16,17,	(4) De acuerdo	(171 - 195)
	Fortalezas	18,19	(3) Indiferente	Intermedio
	Debilidades	20	(2) En desacuerdo	(105 - 170)
Determinantes del éxito	Objetivos institucionales	21,22	(1) Totalmente desacuerdo	Inferior
	Metas institucionales	23,24		(39 - 104)
	Articulación de esfuerzos	25,26,27		
Formulación de estrategias	Objetivos estratégicos	28,29		
	Alternativas estratégicas	30,31		
Formalización del plan estratégico	Actividades propuestas	32,33		
	Cumplimiento del cronograma	34,35		
Auditoria del desempeño y resultados (revaluación estratégica)	Fechas de monitoreo	36,37		
	Auditorias	38,39		

Nota: Adaptado de *Planeación estratégica, fundamentos y aplicaciones* (Chiavenato y Sapiro, 2017)

<https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>

Matriz de operacionalización de la variable 2: Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Identificación con la institución	Valores institucionales	1,2	Ordinal	
	Sentimiento de lealtad	3,4,5,	Likert (5) Muy frecuente	
Identificación con las metas institucionales	Exigencias institucionales	6,7	(4) Frecuente	Alto
	Desafíos y desempeño	8,9,10, 11	(3) Ocasional	(80 - 90)
			(2) Raramente	Medio
			(1) Nunca	(49 - 79)
Deseo de pertenencia	Liderazgo	12, 13,		Bajo
	Sentirse valorado	14, 15, 16,		(18 - 48)
	Recursos suficientes	17, 18		

Nota: Adaptado de *Comportamiento organizacional* (Robbins y Judge, 2017).

Libro en físico.

Anexo 3: Instrumentos del estudio de investigación

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita Carmen Angelina Quispe Gómez con Nro. DNI. 41061405, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, para solicitar su apoyo en la presente encuesta. El cuestionario constituye una etapa fundamental para mi investigación profesional con título: “Planificación estratégica y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022”, el cual presenta solo fines académicos por lo que se mantendrá su estricta confidencialidad.

Agradezco infinitamente su colaboración con el llenado del presente cuestionario:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas planteadas y responda con seriedad, marcando con X en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Planificación estratégica

Escala autovalorativa

Totalmente de Acuerdo	(TDA)= 5
De Acuerdo	(DA)=4
Indiferente	(I) =3
En Desacuerdo	(ED)=2
Totalmente en Descuerdo	(TD)=1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Planificación estratégica	TD	ED	I	DA	TDA
Dimensión 1: Misión Organizacional					
1. Cree que la razón de ser de la organización se encuentra plasmada en la misión de la institución educativa.					
2. Usted cree que es pertinente cambiar o modificar la misión de la institución educativa.					
3. La institución educativa cumple su rol como organización dentro de la sociedad.					
4. Cree que la comunidad educativa conoce el rol que cumple la institución educativa en la sociedad					
5. Usted considera que la institución educativa crea valor para los aliados externos de la institución.					
6. Cree que la misión de la institución educativa genera valor para los directivos, docentes, alumnos y padres de familia.					
7. Cree que la misión refleja el propósito institucional, propiciando la mejora de la institución educativa.					
Dimensión 2: Visión organizacional					

8. Cree usted que la situación actual de la institución educativa coadyuva a la proyección de la visión organizacional de la comunidad educativa.					
9. Estima que se debe cambiar o mejorar la visión de la institución educativa.					
10. Desde su perspectiva el enfoque interdisciplinario está plasmado en la visión de la institución.					
11. Cree que se debería realizar mejoras en el enfoque interdisciplinario de la institucional educativa.					
12. Usted cree que las alianzas estratégicas con otras instituciones generan oportunidades encaminadas a la visión del plan estratégico.					
13. Percibe que la visión organizacional se viabilizará con un trabajo articulado de la comunidad educativa.					
Dimensión 3: Diagnostico estratégico					
14. La comunidad educativa es convocada para la realización del diagnóstico institucional.					
15. Percibe usted que se realiza la matriz FODA como herramienta de diagnóstico.					
16. Cree que en la institución se realiza un análisis de amenazas que afectan a la comunidad educativa.					
17. A nivel institucional se realiza un análisis de oportunidades que benefician a la comunidad educativa.					
18. Usted considera que en la institución se desarrolla un análisis de las fortalezas existentes para mejorar la calidad educativa.					
19. Percibe que la información obtenida del diagnóstico realizado es analizada por todos los agentes educativos.					
20. Cree que en la institución educativa se desarrolla un análisis de las debilidades existentes para tratar de contrarrestarlas.					
Dimensión 4: Determinantes del éxito					
21. Cree que los objetivos y metas institucionales están planteados de manera estratégica.					
22. Percibe usted que se realiza la identificación de dificultades y logros en la planeación estratégica de la institución.					
23. Cree que las actividades planteadas en el plan estratégico de la institución ayudan al logro de los objetivos y metas institucionales.					
24. Estima que se articulan esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales					
25. Cree que toda la comunidad educativa debe participar en la institución educativa para lograr los objetivos.					
26. Se realiza acciones planificadas y contextualizadas para el logro de los objetivos de la institución.					
27. Estima que se deben modificar o reajustar acciones para el logro de los objetivos institucionales.					
Dimensión 5: Formulación de estrategias					
28. Cree usted que las estrategias están alineadas al plan estratégico institucional.					

29. Percibe que la formulación de planes ayuda a la concreción del objetivo estratégico.					
30. Se deben modificar o cambiar las estrategias que se emplean en el plan estratégico de la institución.					
31. Cree que las estrategias aplicadas están acordes a los objetivos institucionales deseados.					
Dimensión 6: Formalización del plan estratégico					
32. Cree que las actividades propuestas en el plan estratégico se están llevando a cabo considerando sus procesos.					
33. Considera que se debe mejorar los procesos para el desarrollo del plan estratégico en la institución educativa.					
34. Estima usted que se está cumpliendo el cronograma del plan estratégico institucional.					
35. Se cumplen los plazos de ejecución de actividades respecto al plan estratégico institucional.					
Dimensión 7: Auditoría del desempeño y resultados (revaluación estratégica)					
36. Cree que se están realizando los monitoreos en las fechas previstas del plan estratégico.					
37. Considera que se debe mejorar los monitoreos que realiza el director en la institución educativa.					
38. Considera que el director está realizando un control de los recursos tecnológicos y financieros de la institución.					
39. Considera que el acompañamiento que realiza el director permite atender a las demandas y exigencias de la institución educativa.					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita Carmen Angelina Quispe Gómez con Nro. DNI. 41061405, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, para solicitar su apoyo en la presente encuesta. El cuestionario constituye una etapa fundamental para mi investigación profesional con título: "Planificación estratégica y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas estatales, Kimbiri, La Convención. Cusco, 2022", el cual presenta solo fines académicos por lo que se mantendrá su estricta confidencialidad.

Agradezco infinitamente su colaboración con el llenado del presente cuestionario:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas planteadas y responda con seriedad, marcando con X en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Escala autovalorativa

Muy frecuente	(MF)=5
Frecuente	(F) =4
Ocasional	(O) =3
Raramente	(R) =2
Nunca	(N) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Compromiso organizacional	N	R	O	F	MF
Dimensión 1: Identificación con la institución					
1) Demuestra usted sentido de pertenencia con su institución.					
2) Usted considera que debe incorporar valores en las metas institucionales.					
3) La comunidad educativa acepta los valores de la institución educativa.					
4) Usted es leal con la institución educativa					
5) Considera que aporta al desarrollo del prospecto educativo de su institución.					
Dimensión 2: Identificación con las metas institucionales					
6) Las metas institucionales demandan exigencia y compromiso organizacional de los agentes educativos.					
7) Considera que los gestores pedagógicos invierten su energía física cognitiva y emocional para el logro de metas institucionales.					
8) Usted percibe que los desafíos encomendados están en relación al logro de las metas institucionales.					
9) Existe compromiso organizacional de los docentes para hacer frente a los desafíos y retos de la institución.					
10) El liderazgo directivo y pedagógico aporta en la realización de metas proyectadas de la institución.					

11) Se debe mejorar el desempeño directivo y docente respecto al cumplimiento de las actividades institucionales.					
Dimensión 3: Deseo de pertenencia					
12) El liderazgo directivo propicia el compromiso organizacional de los docentes.					
13) Me siento parte integrante de la institución y cualquier problema o dificultad es también mi problema.					
14) El personal docente demuestra deseo de seguir perteneciendo a la institución educativa.					
15) La comunidad educativa incentiva y valora la labor docente.					
16) La motivación intrínseca y extrínseca hacia el docente refuerza el deseo de pertenencia.					
17) Los recursos existentes en la institución son suficientes para mejorar el compromiso organizacional de los docentes.					
18) Se establece criterios de recompensa en función al desempeño individual y colectivo de los docentes y directivos de la institución.					

Anexo 4: Validación de los expertos

Validador 1 del instrumento que mide la planificación estratégica y el compromiso organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario cumple con la pertinencia, claridad y relevancia para ser aplicado.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: María Teresa Cárdenas Méndez

DNI: 24486945

Especialidad del validador: MAESTRA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

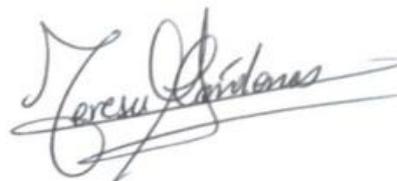
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 25 de mayo del 2022.



Firma del Experto Informante



Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario cumple con la pertinencia, claridad y relevancia para ser aplicado.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: María Teresa Cárdenas Méndez

DNI: 24486945

Especialidad del validador: MAESTRA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, 25 de mayo del 2022.



Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CARDENAS MENDEZ, MARIA TERESA DNI 24486945	BACHILLER EN EDUCACION PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ACADEMICA MAGISTERIAL - PROCAM Fecha de diploma: 29/12/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
CARDENAS MENDEZ, MARIA TERESA L.E. 24486945	SEGUNDA ESPECIALIZACION PROFESIONAL EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Fecha de diploma: 17/08/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU
CARDENAS MENDEZ, MARIA TERESA DNI 24486945	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/07/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CARDENAS MENDEZ, MARIA TERESA DNI 24486945	BACHILLER EN EDUCACION-PROCAM Fecha de diploma: 29/09/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

Validador 2 del instrumento que mide la planificación estratégica y compromiso organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta las condiciones necesarias para ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Pacheco García Rosa Luisa

DNI: 23998540

Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Cusco, 24 de mayo del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Rosa Luisa Pacheco García
MG. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Resolución N° 0147
052 - 086104

Firma del Experto Informante



Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta las condiciones necesarias para ser aplicado.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Pacheco García Rosa Luisa

DNI: 23998540

Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Cusco, 24 de mayo del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Rosa Luisa Pacheco García
MG. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Resolución N° 0147
052 - 086104

Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PACHECO GARCIA, ROSA LUISA DNI 23998540	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 18/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/05/2006 Fecha egreso: 04/01/2007	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
PACHECO GARCIA, ROSA LUISA DNI 23998540	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/04/2017 Fecha egreso: 05/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Validador 3 del instrumento que mide la planificación estratégica y el compromiso organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El cuestionario si cumple con la pertinencia, claridad y relevancia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Teofilo Eudes Mamani Mamani

DNI: 80191139

Especialidad del validador:

Maestro en Administración de la Educación

.....24., de mayo del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante

 ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El cuestionario cumple con la pertinencia, claridad y relevancia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Teófilo Eudes Mamani Mamani

DNI: 80191139

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación

.....24., de mayo del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MAMANI MAMANI, TEOFILO EUDES DNI 80191139	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA LITERATURA PSICOLOGIA Y FILOSOFIA Fecha de diploma: 13/05/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
MAMANI MAMANI, TEOFILO EUDES DNI 80191139	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 12/11/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
MAMANI MAMANI, TEOFILO EUDES DNI 80191139	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL ADMINISTRACION Y GESTION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 27/07/10 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELASQUEZ <i>PERU</i>
MAMANI MAMANI, TEOFILO EUDES DNI 80191139	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 01/05/2013 Fecha egreso: 17/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 5. Prueba de normalidad

Prueba de Normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Misión organizacional	,156	66	,000
Visión organizacional	,127	66	,010
Diagnóstico estratégico	,213	66	,000
Determinaste del éxito	,286	66	,000
Formulación de estrategias	,189	66	,000
Formulación del plan estratégico	,213	66	,000
Autoría del desempeño y resultados	,270	66	,000
Planificación estratégica	,165	66	,000
Compromiso organizacional	,181	66	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla de interpretación de alfa de Cronbach

Prueba de confiabilidad con 66 datos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
Planificación estratégica ,921	39
Compromiso organizacional ,788	18

Según Ñaupas et al. (2014), consideraron la siguiente escala para determinar la confiabilidad de la prueba Alfa de Cronbach (p.217).

De 0.53 a menos: Confiabilidad nula

De 0.54 a 0.59: Confiabilidad baja

De 0.60 a 0.65: El instrumento es confiable

De 0.66 a 0.71: Es muy confiable

De 0.72 a 0.99: Confiabilidad excelente

1.00 : Confiabilidad perfecta

Anexo 6. Carta de aceptación de la Institución educativa



Lima, 24 de mayo de 2022

Carta P. 0463-2022-UCV-EPG-SP

LIC.
SERAPIO APAZA JALISTO
DIRECTOR
I.E. "DIVINO MAESTRO"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **QUISPE GOMEZ CARMEN ANGELINA**; identificado(a) con DNI/CE N° 41061405 y código de matrícula N° 7002675310; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES, KIMBIRI, LA CONVENCION. CUSCO, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Lima, 26 de mayo de 2022

Carta P. 0462-2022-UCV-EPG-SP

PROF.
CASTRO LUCAS NANCY LILIANA
DIRECTOR
I.E.N°. 38622 "INMACULADA CONCEPCIÓN"

De mi mayor consideración:

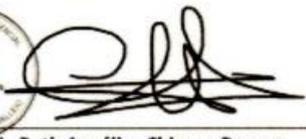
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **QUISPE GÓMEZ CARMEN ANGELINA**; identificado(a) con DNI/CE N° 41061405 y código de matrícula N° 7002675310; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES, KIMBIRI, LA CONVENCION. CUSCO, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UGEL PICHARI - KIMBIRI - VILLA VIRGEN
I.E. N° 38622 "INMACULADA CONCEPCIÓN"
DIRECCIÓN
PROF. Nancy Lucas Castro UC08
DNI: 41061405
DIRECTORA (e)



ucv.edu.pe

recibido 27-05-22
10:34 a.m.