



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**GERENCIA EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL
PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025**

TESIS PRESENTADA POR:
ISABEL COAQUIRA MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ
2025



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**GERENCIA EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL
PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

ISABEL COAQUIRA MAMANI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO :

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

MIEMBRO DEL JURADO :

Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

MIEMBRO DEL JURADO :

Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

ASESOR DE TESIS :

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0455-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 16 de octubre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 8347 presentado por el (la) Bachiller: **COAQUIRA MAMANI ISABEL** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **COAQUIRA MAMANI ISABEL** con número de DNI 42185832 con número de matrícula 21428034 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **GERENCIA EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025** para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°707-2025-USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°922-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **GERENCIA EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000308 de fecha: 14 de octubre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: GERENCIA EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025** del (la) Bach: **COAQUIRA MAMANI ISABEL**, para optar el **GRADO de: MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Segundo miembro	: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Lunes, 27 de octubre del 2025
Hora	: 04:00 p.m..
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0922-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 25 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2024-02272 de fecha 18 de agosto de 2025, el (la) Bach. COAQUIRA MAMANI ISABEL, con DNI N° 42185832, código de matrícula N° 21428034, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 00730-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 20 de agosto de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-02272 el (la) Bach. COAQUIRA MAMANI ISABEL, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **GERENCIA EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el GRADO de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00730-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **GERENCIA EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025** presentado por el (la) Bach. COAQUIRA MAMANI ISABEL, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00707-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 02 de julio del 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-007059 de fecha 19 de junio de 2025, el (la) Bach. COAQUIRA MAMANI ISABEL, con DNI N° 42185832, código de matrícula N° 21428034, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00521-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 27 de junio de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-007059 el (la) Bach. COAQUIRA MAMANI ISABEL, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: GERENCIA EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025 Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión FAVORABLE a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 00521-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: GERENCIA EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025 presentado por el (la) Bach. COAQUIRA MAMANI ISABEL, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Javier Rogelio Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ



GERENCIA EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

11%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

6

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1%

7

repositorio.unjbg.edu.pe

Fuente de Internet

<1%



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
GERENCIA EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ISABEL COAQUIRA MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42185832
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-8568-0771
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02363034
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Región PUNO País: Perú Provincia: San Román Latitud: 15° 29' 15.617" S Longitud: 70° 9' 9.424" W https://maps.app.goo.gl/2fvTaSQSV4zU53zC9
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Año 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	5.03.00 -- Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 5.03.01 -- Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD DE CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO

M.Sc. Julio C. Chucaya Zaga
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ISABEL COAQUIRA MAMANI, identificado con DNI
Nro. 42185832 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

GERENCIA EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL

DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 14 de NOVIEMBRE del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

Dedico este estudio como una forma de valorar el esfuerzo, la constancia y la capacidad de adaptación que he desarrollado a lo largo de mi trayectoria académica. Cada fase de esta investigación refleja el fruto de una dedicación continua, de afrontar retos tanto intelectuales como personales, y de mantener firme la mirada en las metas propuestas. Este logro simboliza mi determinación y el firme responsabilidad con el aprendizaje y el crecimiento personal.



AGRADECIMIENTO

Expreso mi más enorme agradecimiento a la UANCV, por haberme dado una formación adecuada y profesional que ha sido clave en mi crecimiento integral. Esta casa de estudios fue el escenario donde fortalecí mis conocimientos y donde también experimente un desarrollo personal e intelectual significativo.

Extiendo también mi sincero reconocimiento a todas las personas que, de alguna manera, favorecieron al desarrollo de esta tesis. Su guía, colaboración y compañía fueron elementos esenciales para alcanzar la culminación satisfactoria de este estudio.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ABREVIATURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Análisis de la situación problemática.....	14
1.2. Formulación del planteamiento del problema.....	16
1.3. Justificación de la investigación	17
1.4. Objetivos	18
1.5. Importancia y alcance de la investigación	18
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación	19
1.7. Hipótesis	20
1.8. Variables e indicadores	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.1.1. <i>Antecedentes a nivel internacional</i>	23



2.1.2. Antecedentes a nivel nacional	24
2.1.3. Antecedentes a nivel regional	29
2.2. Bases teóricas	29
2.3. Marco conceptual	38

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación	43
3.2. Método o métodos aplicativos en la investigación	43
3.3. Tipo de investigación	44
3.4. Nivel de investigación	44
3.5. Diseño de la investigación	44
3.6. Población y muestra	44
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	46
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	47
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis	48

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos	49
4.2. Discusión de los resultados	60
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS	68
ANEXOS	76



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de variables	21
Tabla 2 Instituciones educativas de nivel primaria de la UGEL San Román - 2025	45
Tabla 3 Valores registrados en la encuesta, variable 1: Gerencia educativa...	49
Tabla 4 Valores registrados en la encuesta, variable 2: Compromiso organizacional.....	51
Tabla 5 Relación entre la gerencia educativa sobre el compromiso organizacional del personal docente.....	52
Tabla 6 Influencia de la gerencia educativa sobre el compromiso organizacional del personal docente.....	53
Tabla 7 Relación entre la planificación estratégica sobre el compromiso organizacional del personal docente.....	54
Tabla 8 Influencia de la planificación estratégica sobre el compromiso organizacional del personal docente.....	55
Tabla 9 Relación entre el liderazgo pedagógico sobre el compromiso organizacional del personal docente.....	56
Tabla 10 Influencia del liderazgo pedagógico sobre el compromiso organizacional del personal docente.....	57
Tabla 11 Relación entre la gestión del talento humano sobre el compromiso organizacional del personal docente.....	58
Tabla 12 Influencia de la gestión del talento humano sobre el compromiso organizacional del personal docente.....	59



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Valores registrados en la encuesta, variable 1: Gerencia educativa .	50
Figura 2 Valores registrados en la encuesta, variable 2: Compromiso organizacional.....	51
Figura 3 Relación entre la gerencia educativa sobre el compromiso organizacional del personal docente.....	52
Figura 4 Relación entre la planificación estratégica sobre el compromiso organizacional del personal docente.....	54
Figura 5 Relación entre el liderazgo pedagógico sobre el compromiso organizacional del personal docente.....	56
Figura 6 Relación entre la gestión del talento humano sobre el compromiso organizacional del personal docente.....	58



ABREVIATURAS

UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local
MINEDU	: Ministerio de Educación
PEI	: Proyecto Educativo Institucional
PCI	: Plan Curricular Institucional
PAT	: Plan Anual de Trabajo
PI	: Plan de Innovación
II.EE.	: Instituciones Educativas
OE	: Objetivo Especifico
OG	: Objetivo General
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TIC	: Tecnologías de la información y comunicación
IC	: Intervalo de Confianza



RESUMEN

Título: Gerencia educativa y el compromiso organizacional del personal docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025. **Objetivo:** Identificar si la gerencia educativa influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las IE de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025. **Método e instrumentos:** El enfoque es cuantitativo, de tipo básico, de nivel explicativo, diseño no experimental de método hipotético deductivo, con una población compuesta IE de nivel primaria de la UGEL San Román - 2025, además la compilación de datos se aplicó en una muestra no probabilística intencional, compuesta por los 150 docentes. Las incidencias se determinaron mediante el modelo de regresión lineal simple del Anova, para el análisis explicativo causal, utilizando el programa SPSS. **Resultados:** Sobre la base de los hallazgos, se determinó de manera precisa que se presenta una influencia significativa de $0.000 < 0.05$, obtenido mediante el modelo de regresión lineal simple, además una relación (R^2 Lineal = 0,419). **Conclusiones:** En conclusión, se establece con claridad que la variable 1: Gerencia educativa incide sobre la variable 2: compromiso organizacional, análisis que se empleó al personal docente de las IE de nivel primaria de la UGEL San Román 2025.

Palabras clave: Gerencia educativa, compromiso docente, educación primaria.



ABSTRACT

Title: Educational management and the organizational commitment of the teaching staff in the primary level educational institutions of the Local Educational Management Unit San Roman 2025. **Objective:** To identify whether educational management influences the organizational commitment of the teaching staff in the primary level educational institutions of the San Román 2025 Local Educational Management Unit. **Method and instruments:** The approach is quantitative, basic type, explanatory level, non-experimental design of hypothetical deductive method, with a population composed IE of primary level of the UGEL San Román - 2025, also the data compilation was applied in a non-probabilistic intentional sample, composed of the 150 teachers. The incidences were determined by means of the simple linear regression model of Anova, for the causal explanatory analysis, using the SPSS program. **Results:** Based on the findings, it was accurately determined that a significant influence of $0.000 < 0.05$ is present, obtained through the simple linear regression model, in addition a relationship (Linear $R^2 = 0.419$). **Conclusions:** In conclusion, it is clearly established that variable 1: Educational management has an impact on variable 2: organizational commitment, analysis that was used to the teaching staff of the primary level IEs of the UGEL San Román 2025.

Keywords: Educational management, teacher commitment, primary education.



INTRODUCCIÓN

La educación es un papel crucial para que se desarrollen las comunidades, y su calidad está basado en el desempeño y compromiso del personal educador. En tal sentido, la gerencia educativa juega un papel crucial, ya que sus decisiones y estrategias organizacionales pueden incidir de modo directo en la motivación, desempeño y compromiso de los profesores, impactando así en los resultados escolares y en la mejora continua de las IE.

En las IE de Nivel Primaria de la (UGEL) San Román, se exhibe que el personal docente enfrenta retos relacionados con la gestión administrativa, la aplicación de políticas educativas y la coordinación de actividades pedagógicas. Estas circunstancias hacen relevante investigar cómo la gerencia educativa puede incidir en el compromiso organizacional de los maestros, entendiendo este compromiso como la disposición del personal a asumir responsabilidades, alinearse con los objetivos institucionales y contribuir al logro de metas educativas.

El problema central de este estudio se centra en estimar si presenta una asociación significativa entre la gerencia educativa y el compromiso de la organización del personal docente, y cómo esta influencia se refleja en el desempeño de instituciones primarias de la UGEL San Román durante el año 2025.

La justificación radica en la importancia de generar información valiosa para los directivos y autoridades educativas, con el fin de optimizar las estrategias de gestión y fortalecer el compromiso de los educandos, promoviendo un ambiente educativo más eficiente y motivador. Además, aporta conocimiento académico que puede servir de referente para investigaciones posteriores en el ámbito de la gerencia educativa y el desarrollo organizacional en el sector educativo.

La finalidad general de la investigación es identificar si la gerencia educativa influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la UGEL San Román 2025.

El desarrollo de esta tesis se desglosa en 5 capítulos:



- El **primer capítulo**: expone las preguntas determinadas, en cuanto a la investigación, así como el planteamiento exponencial del determinado problema, la justificación y fin del estudio. Igualmente, la hipótesis y por ultimo los términos que cuantifican el estudio, es decir, la operacionalización de variable.
- El **segundo capítulo**: presenta el marco teórico, donde se establece conceptos clave sobre la gerencia educativa y el compromiso organizacional, además de presentar teorías y estudios previos relacionados con el tema.
- El **tercer capítulo**: describe la metodología empleada, explicando el diseño de estudio, el tipo de enfoque y los instrumentos para la compilación de la data.
- En el **cuarto capítulo**: exhibe los resultados logrados a través de la encuesta realizadas al personal docente. De la misma manera, se realiza el análisis y discusión de estos resultados, contrastándolos con la literatura revisada.
- Finalmente, se ofrece las **conclusiones y recomendaciones** para mejorar la gerencia educativa en las IE primaria de la UGEL San Román – específicamente el año 2025, con el objetivo de optimizar la gerencia educativa.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Análisis de la situación problemática

La gerencia educativa es un elemento crucial para la adecuada funcional de las instituciones escolares, ya que implica el planeamiento, formación, dirección y manejo de los recursos humanos, pedagógicos y administrativos con el fin de conseguir las metas educativas. Un liderazgo efectivo y una gestión adecuada permiten forjar un ambiente institucional que favorece la motivación y el desarrollo del docente, aspectos fundamentales para la optimización continua de la calidad educacional.

Por su parte, el compromiso organizacional docente, entendido como la identificación y vínculo emocional, profesional y ético de los docentes con su institución, es un factor determinante para mantener un clima laboral positivo, fomentar la permanencia del personal y promover mejores resultados académicos (García & Moral, 2015).

Diversos estudios internacionales han demostrado que la gerencia educativa tiene un efecto en el compromiso organizativo de los docentes y, en consecuencia, en



los resultados educacionales. Por ejemplo, Castro et al. (2024) en sus estudios sobre liderazgo escolar en América Latina señalaron que un liderazgo de participación y orientado al desarrollo académico incrementa la responsabilidad efectiva de los docentes, mejorando su desempeño y satisfacción laboral. Similarmente, Franco (2021) evaluó la asociación entre la gestión educativa y el compromiso de los profesores en una IE de Colombia, concluyendo que la claridad en la comunicación, la formación continua y el reconocimiento son factores clave que fortalecen el sentido de pertinencia y la motivación del personal.

Además, organismos como la UNESCO (2020) han señalado que el liderazgo escolar es un factor crítico para alcanzar las metas de desarrollo sostenible asociados con la educación, destacando que la gerencia educativa efectiva debe suscitar la inclusión, la equidad y la innovación pedagógica para asegurar la calidad educativa. En ese mismo sentido, el Banco Mundial (2018) enfatiza que la capacitación de directores y líderes escolares es fundamental para optimizar la gestión y responsabilidad de docentes, especialmente en ámbitos socioeconómicos vulnerables.

En el contexto peruano, la gerencia educativa ha recibido atención que va en aumento en las últimas dos décadas, especialmente con procesos de descentralización y programas de formación para directivos escolares. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con la heterogeneidad regional, las brechas entre zonas urbanas y rurales, y la limitada profesionalización en gestión educativa, lo cual afecta la responsabilidad organizacional de los profesores y, por ello, la calidad educativa en muchas entidades.

Varios estudios han abordado el impacto entre gerencia educativa y el compromiso organizacional docente. Castillo & Cervantes (2021), en su tesis encontró que la escasa formación y apoyo a los directivos limita la capacidad para generar un compromiso genuino en los docentes, afectando la motivación y calidad de enseñanza. además, Conislla et al. (2023) analizaron la competencia directiva y gestión académica en la IE Fe y Alegría de Puente Piedra en Lima, concluyendo que las capacidades



directivas inciden positivamente en la gestión escolar y, por ende, en el compromiso docente.

Por otro lado, la MINEDU (2021) reconoce que fortalecer la gerencia educativa es un eje prioritario para mejorar los aprendizajes, mediante programas de formación continua y concursos públicos para cargos directivos, con el objetivo de promover un liderazgo transformador que fomente el compromiso docente y un clima escolar positivo. Sin embargo, persisten brechas entre las zonas urbanas y rurales, donde la gestión educativa enfrenta mayores retos para generar un compromiso organizacional efectivo.

En el ámbito local, específicamente en las IE del nivel primaria bajo la autoridad de la UGEL San Román, se exhibe que las prácticas de gerencia educativa no siempre logran generar un compromiso organizacional sólido en el personal docente. Esta situación se refleja en dificultades para mantener la motivación, baja participación en actividades institucionales, y una alta rotación de docentes, factores que repercuten negativamente en el clima laboral y calidad del servicio educacional ofrecido a la comunidad.

Estos problemas afectan directamente la calidad educativa, ya que el compromiso de las empresas de los docentes impacta en su rendimiento, en la implementación de estrategias pedagógicas efectivas, y en la creación de ambientes escolares inclusivos y estimulantes para el aprendizaje.

Por ello, resulta indispensable investigar como la gerencia educativa impacta en el compromiso organizacional docente en esta jurisdicción, para identificar las fortalezas y debilidades actuales y aportar propuestas que mejoren la gestión y los resultados educativos.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

PG.- ¿De qué manera la gerencia educativa influye en el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de



Gestión Educativa Local San Román 2025?

1.2.2. Preguntas específicas

PE1.- ¿Qué influencia tiene la planificación estratégica sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025?

PE2.- ¿Cómo influye el liderazgo pedagógico influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025?

PE3.- ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025?

1.3. Justificación de la investigación

Teórica

El estudio se justifica teóricamente porque permitirá profundizar en la comprensión de como la gerencia educativa impacta en el compromiso organizacional docente, especialmente en contextos públicos del interior del país. Aunque ambos conceptos han sido abordados en investigaciones culturales y geográficas como la zona en estudio.

Este estudio contribuirá a mejorar el marco conceptual sobre liderazgo directivo y su incidencia en el fortalecimiento institucional desde el contexto del personal de los docentes.

Práctica

En lo práctico, la investigación busca generar evidencia útil para mejorar la gestión educativa en instituciones de la UGEL San Román. Al conocer cómo se asocia la forma de gestionar con el nivel de compromiso de los profesores, se podrán orientar acciones que fortalezcan el clima institucional, la permanencia del propio y la calidad educativa. Los resultados beneficiarán a directivos, docentes y autoridades locales,

aportando criterios para tomar acciones más efectivas en el ámbito escolar.

Metodológica

Se justifica por aplicar en enfoque cuantitativo que permite identificar la influencia entre dos variables clave: la gerencia educativa y el compromiso organizacional. A través de instrumentos válidos, se obtendrán datos objetivos que facilitaran el análisis estadístico riguroso, generando resultados confiables que pueden ser replicados o adaptados en otras jurisdicciones con características similares.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG.- Identificar si la gerencia educativa influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1.- Evaluar si la planificación estratégica influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

OE2.- Determinar si el liderazgo pedagógico influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

OE3.- Analizar si la gestión del talento humano influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

Importancia

El estudio es relevante a razón de que consiente comprender como la gerencia educativa incide en el compromiso organizacional del personal docente en las IE -



primaria de la UGEL San Román. Desde el aspecto académico, favorece al conocimiento sobre el impacto entre la gestión educativa y la motivación del personal, aportando evidencia que puede ser útil para posteriores investigaciones en el área.

Desde el contexto práctico, los resultados de este estudio también proporcionarían a los directivos y autoridades educativas información valiosa para diseñar estrategias de gestión que fortalezcan el compromiso de los docentes, mejorando así el desempeño institucional.

Alcance

Se centra únicamente en el personal docente de las IE de Nivel Primaria pertenecientes a la UGEL San Román.

Metodológicamente, se limita solo a evaluar la relación entre las variables, sin incluir factores externos adicionales como condiciones socioeconómicas o familiares, y refleja la situación actual del contexto educativo de la región, permitiendo obtener resultados aplicables al progreso de la gestión educativa y fortalecimiento del compromiso docente.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

Limitaciones

Entre las limitantes, se encuentra la posibilidad de que las percepciones del personal docente sobre la gerencia educativa y su compromiso organizacional puedan estar influenciadas por factores subjetivos o temporales, como cambios administrativos o recientes situaciones personales de los docentes. Asimismo, la disponibilidad de información institucional y la disposición de los participantes para responder con sinceridad podrían haber afectado la compilación de datos.

Delimitaciones

El estudio se centra exclusivamente en las IE de nivel primaria de la UUGEL San Román, dejando fuera otros niveles educativos o jurisdicciones diferentes, y se enfoca únicamente en el año 2025, por lo que los resultados reflejan la situación específica de este periodo y contexto.



1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

HG.- La gerencia educativa influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE1.- La planificación estratégica influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

HE2.- El liderazgo pedagógico influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

HE3.- La gestión del talento humano influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

En cuanto a variable 1:

GERENCIA EDUCATIVA

Dimensiones

- Planificación estratégica
- Liderazgo pedagógico
- Gestión del talento humano



En cuanto a la variable 2:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Dimensiones

- Afectivo
- Continuidad
- Normativo

1.8.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA LIKERT
V1: GERENCIA EDUCATIVA	Planificación estratégica	- Participación docente en la elaboración de planes. - Existencia de un plan estratégico institucional claro y vigente. - Claridad en los objetivos y metas institucionales. - Alineación de las actividades escolares con el plan estratégico. - Evaluación periódica de objetivos y resultados institucionales.	1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
	Liderazgo pedagógico	- Supervisión técnica y formativa regular. - Acompañamiento y orientación a los docentes en el aula - Innovación en la enseñanza. - Retroalimentación constructiva y continua al docente. - Clima relacional entre la dirección y el docente.	



V2: COMPROMI SO ORGANIZAC IONAL	Gestión del talento humano	- Existencia de programas de capacitación y actualización docente. - Reconocimiento del desempeño docente. - Participación del docente en decisiones institucionales. - Estrategias de resolución de conflictos laborales. - Acciones para promover el bienestar físico y emocional del personal.	
	Efectivo	- Nivel de identificación con la institución - Orgullo de pertenecer - Deseo de contribuir al logro de objetivos	
	Continuidad	- Percepción de costos asociados - Ausencia de opciones laborales más atractivas - Deseo de permanencia laboral	1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	Normativo	- Sentimiento de obligación moral de permanecer - Gratitud hacia la organización por oportunidades recibidas - Nivel de lealtad institucional	4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *Antecedentes a nivel internacional*

Ortega (2022) Buscó establecer el impacto entre la gestión educativa y el liderazgo docente en una UE de Guayaquil, Ecuador, en 2022 con su estudio « Para ello, utilizó una investigación correlacional, cuantitativa y descriptiva. La muestra fue de 54 educadores y administradores, obtenida mediante un método de encuesta y un cuestionario con 40 ítems que incluían las dos variables. Tras la recopilación de datos, se empleó el coeficiente de Spearman para cuantificar el nivel de IMPACTO utilizando la herramienta estadística SPSS. Los resultados mostraron un $Rho=0,312^{**}$ y una significación de $0,023 < 0,05$, lo que consintió admitir la hipótesis planteada. Así, se llega a concluir de que el autoliderazgo docente y la gestión educativa están relacionados.

Esquivel (2023) En su tesis «La gestión educativa y calidad docente en el colegio secundario Andahuaylas-2023», El diseño del estudio elegido es no experimental, con un alcance correlacional básico. El método empleado es una encuesta, mientras que la



herramienta utilizada para ambas variables es un cuestionario. Para simplificar, la población y la muestra se especifican como no probabilísticas e incluyen a los 30 docentes de la IE. Rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa basándonos en la conclusión básica de que los resultados de la prueba de hipótesis utilizando la estadística de Pearson muestran un valor de significación bilateral de $0,000 < 0,05$. Del mismo modo, una asociación sustancial de 0,778 indica una asociación significativa de la calidad de la enseñanza y la gestión educativa en la escuela secundaria Andahuaylas 2023. Este estudio implica que la calidad de la enseñanza aumentará inevitablemente de manera favorable y sustancial siempre que existan mejores actividades y tácticas para impulsar la gestión educativa.

Por otro lado, **Morales** (2020) El título del estudio es «Gestión educativa y gestión del docente en una IE de Guayaquil». El estudio aplica un diseño transversal, y no experimental, y se clasifica como investigación aplicada. La muestra es de 26 docentes. Las herramientas de investigación para la recopilación de datos son dos cuestionarios, cada uno con dieciocho ítems. Las dimensiones e indicadores de las variables estudiadas de la gestión docente y la gestión educativa están relacionados con el contenido de los cuestionarios. Según los resultados, la gestión docente logra un grado regular, pero la variable de gestión educativa se sitúa en un grado bajo, con un 34,62 %. Dado que la significación de $P = 0,025$, que es inferior al 5 %, se estimó utilizando el coeficiente de Spearman, aceptando la hipótesis alternativa, es decir, que presenta una relación entre las variables indicadas precedentemente.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Además, **Márquez** (2021) Optó por realizar un estudio básico, no experimental y descriptiva con el fin de lograr un análisis minucioso de las variables del estudio por medio un enfoque cuantitativo para su estudio con objetivo principal de estimar la asociación entre la gestión educativa y el clima institucional en una UE en Salitre, 2020. Del mismo modo, analizó una muestra de cuarenta y cinco educadores a los que se



encuestó mediante 02 cuestionarios: uno sobre el entorno organizativo y otro sobre la gestión educativa. Las datas no procedían de una distribución normal, donde la prueba de normalidad - Shapiro Wilk, que alcanzó un valor de 0,000, cuando se emplea el coeficiente de Spearman para examinar los datos. Siendo resultante que presenta una asociación entre la gestión educativa - clima laboral en una UE de Salitre.

Vargas (2023) instituyó la asociación entre la gestión escolar con el compromiso organizacional en las IE infantil del distrito de Ayacucho – 2021. Se usó el método descriptivo, un diseño de estudio correlacional no experimental, una técnica de encuesta y un cuestionario sobre gestión escolar para recopilar datos e información. La muestra comprendía la población total, mientras que la población investigada estaba compuesta por 71 personas, entre las que se incluían instructores y directores de centros de educación infantil. Lo resultante mostraron que el valor de la prueba tau-b era equivalente a 0,250, lo que nos consiente concluir que presenta poca correlación con el compromiso organizativo y las características de la gestión escolar. Del mismo modo, el grado de significación obtenido es menor a 0,05, situándose en 0,010. Según estas estadísticas, las instituciones de educación infantil del distrito de Ayacucho-2021 encontraron una asociación sustancial entre ambas variables.

Arias (2024) averiguo cómo perciben los docentes de una IE privada en Lima, 2024, el compromiso organizativo y gestión escolar. Empleando un diseño no experimental, correlacional y transversal, se empleó una técnica cuantitativa para alcanzar este objetivo. La población estaba compuesta por 60 instructores, pero se empleó un muestreo no probabilístico para reducirla a 50 profesores. Se empleó un método de encuesta, y el instrumento es un cuestionario de alfa de Cronbach de 0,838 para el compromiso organizacional y de 0,929 para la gestión escolar. Los resultados revelaron un bajo compromiso organizativo del 45,0 % y un grado ineficaz de administración escolar del 63,3 %. Con un bajo coeficiente de Spearman positivo de



0,396 y un valor p de 0,002, se descubrió una significación. En consecuencia, se puede decir que el compromiso organizacional y la gestión escolar están relacionados.

Sayas (2022) El objetivo de su investigaciones determinar cómo se relacionan entre sí estas dos facetas de la vida. Se empleó un diseño correlacional descriptivo para llevar a cabo el estudio descriptivo. A lo largo del estudio, se utilizaron un cuestionario sobre gestión institucional y una hoja de observación del compromiso organizacional para recopilar datos pertinentes. Se entregó estas herramientas a una muestra de 28 profesores de primaria de Huanta. A partir de los datos, pudimos llegar a la conclusión de que existe suficiente respaldo estadístico para afirmar que el compromiso organizacional y la gestión institucional están significativamente correlacionados entre los maestros de primaria del área metropolitana de Huanta ($T_b=0,652$; $p=0,001<0,05$).

Por su parte, **Moreno** (2024) examino la incidencia entre la gestión docente y el compromiso organizativo en la IE Técnica Villa los Reyes. Dado que los datos se compilaron en un momento determinado, enmarcándose en un enfoque mixto, a nivel correlacional explicativo, con un diseño no experimental. La muestra se compuso por treinta y siete instructores del turno de mañana de la IE. Se empleó un cuestionario con escala Likert para compilar la data, que luego se procesaron empleando el alfa de Cronbach. Lo resultante muestran que la estadística utilizando la correlación de Pearson consintió aceptar la hipótesis planteada del estudio, que establece que entre los profesores de la IE Técnica Villa los Reyes presenta una asociación positiva de 0,813 entre ambas variables.

Rodríguez (2023) El objetivo principal fue estimar cómo se asocian entre sí la gestión educativa y las habilidades digitales de los profesores en las IE de Piura en 2022. Con un diseño correlacional, se trata de una investigación cuantitativa simple. La población muestral estuvo acomodada por 100 profesores de dos IE de Piura, y los resultados se procesaron utilizando la correlación de Pearson. Dado que el coeficiente rho de Pearson, con un nivel de 0,602 y un Sig. = 0,001, es inferior a 0,05, los resultados



indican que presenta una asociación entre la gestión educativa y las habilidades digitales de los maestros de las IE de Piura en 2022.

Por otro lado, **Chumpitaz** (2021) Con el fin de estimar el impacto entre la conducta organizacional y gestión con el director de la IE Nacional 20134, Chilca, Lima. El estudio utilizó un diseño correlacional cuantitativo. Siendo resultante que los estudios revelaron que el director de la IE Nacional 20135, ubicada en Chilca, provincia de Cañete, posee las siguientes características: actitudes, personalidad, gestión participativa, habilidades sociales, inteligencia emocional, y conciencia emocional. No obstante, dado que se puede argumentar que las variables mencionadas anteriormente se están gestionando a un nivel bajo, se observaron características que no se están desarrollando adecuadamente en las habilidades sociales, emocional y actitudes. Además, se demostró que los instructores perciben un modelo autocrático de conducta organizacional, ya que el administrador toma todas las decisiones, anteponiendo sus propios intereses y sin tener en cuenta las opiniones de los profesores a su cargo.

Navarro (2023) estimo el impacto entre el compromiso de la organización y el rendimiento laboral según lo informado por los docentes del Centro Educativo Integrado Juan Máximo Villar de Jauja en 2023. El estudio empleó una metodología cuantitativa, fue correlacional y fue transversal, no experimental y descriptivamente correlacionado. La muestra es de 43 profesores, y se utilizó un cuestionario para compilar la data para la encuesta basada en el censo. Lo resultante mostraron una correlación sustancial y positiva ($r = 0,557$) entre las dos variables; además, las correlaciones significativas y efectivas de las dimensiones de la responsabilidad organizacional y el rendimiento laboral oscilaron entre 0,323 y 0,563. Se determinó que la mejora del rendimiento laboral es un resultado directo del aumento del compromiso organizacional. Los instructores de la escuela educativa integrada Juan Máximo Villar están en consonancia con los objetivos de la escuela, ya que se han vinculado y fidelizado de esta manera.

A su vez, **Martínez et al.** (2023) estimo la conexión entre la responsabilidad



organizacional y la gestión pedagógica. Se aplicó un enfoque de estudio fundamental, no experimental y relacional. La muestra se conformó por 86 educadores, seleccionados de forma intencionada y no probabilística. Los resultados indican que los administradores y gestores no están muy interesados en fomentar los valores relacionados con el trabajo, lo que también se aplica a otros miembros de los centros educativos. Concluye señalando que las deficiencias de la responsabilidad laboral, así como en satisfacer y el reconocimiento en asociación con el trabajo efectuado, se deben a la falta de incentivos y condiciones que favorezcan el bienestar de docentes mientras desempeñan sus responsabilidades.

Estrada & Mamani (2020) estimó el impacto entre el compromiso de la organización y el desempeño de los educadores en las IE urbanas la localidad de Piedras, se aplicó un diseño transversal relacional descriptivo y no fue experimental. Empleando un muestreo aleatorio estratificado, seleccionando una muestra de 83 instructores, mientras que la población del estudio estaba compuesta por 106 profesores. Lo resultante muestran que las variables de compromiso organizacional y rendimiento docente están fuertemente correlacionadas de forma directa y significativa. Con un valor p por debajo del umbral de significación ($p = 0,001 < 0,05$), el coeficiente de Spearman es de 0,724. Concluyendo que los instructores rendirán mejor si aumenta su compromiso organizacional y viceversa.

Menéndez (2020), estimó el impacto de la gestión educativa y clima organizacional en la Escuela Primaria Rina Ortiz de Bucaram, Durán, Guayas, 2020», utilizó un diseño correlacional descriptivo y un método cuantitativa para examinar el impacto entre la satisfacción laboral y la comunicación organizacional en la Escuela Primaria Rina Ortiz Guayas. En el enfoque de la encuesta se emplearon dos cuestionarios con 18 y 20 ítems cada uno. Estos cuestionarios fueron evaluados por 3 expertos y sometidos a pruebas de fiabilidad, lo que arrojó valores alfa de Cronbach de 0,918 y 0,976 para las variables. Se entregaron ambas encuestas a treinta instructores

seleccionados. Los resultados mostraron que, con un 73,3 %, el nivel medio dominaba el ambiente organizativo y la gestión educativa. En resumen, se manifestó que presenta una relación fuerte entre los factores comunicativos organizativa y satisfacción laboral. Los valores de Sig. = 0,000 < 0,01 y r de Pearson fueron 0,719.

Huaman (2024) Además, con el fin de determinar el impacto de la gestión educativa en el entorno laboral docente de una IE pública en Comas, Lima, se lleva a cabo una investigación titulada «Gestión educativa en el entorno laboral de una IE pública en Comas». El método empleado fue un diseño transversal, causal-correlacional, no experimental, cuantitativo, aplicado y explicativo. Mediante selección aleatoria básica por probabilidad, se eligió una muestra de 80 profesores, objeto de investigación. La táctica aplicado fue un diseño transversal, causal-correlacional, no experimental, cuantitativo, aplicado y explicativo. Mediante selección aleatoria básica, se seleccionó una muestra de 80 docentes de la población, que incluía 100 profesores de la IE objeto de estudio. El estudio llega a concluir que el entorno docente de la escuela pública de Comas, Lima, se ve afectado de manera significativa y favorable por la administración educativa.

2.1.3. Antecedentes a nivel regional

No se halló antecedentes a nivel local.

2.2. Bases teóricas

Variable 1

2.2.1. Gerencia educativa

Se describe como la manera en que se controle una organización con el fin de completar todos los proyectos que se han especificado como objetivos, respetando al mismo tiempo un conjunto de normas que la organización ha establecido. Dado que el director será quien lidere y dirija todo el trabajo, es la figura principal en el ámbito altamente responsable de la administración educativa (Cabrera & Bennasar, 2022).

Con respecto al grado de cumplimiento y al trabajo eficiente de la distribución

organizativa, la gestión educativa es un instrumento crucial y esencial para la empresa. El gestor educativo es responsable de dirigir a su equipo para conseguir las metas de la organización, manteniendo una motivación constante, estimulando, supervisando, orientando y recompensando el trabajo realizado, al tiempo que lleva a cabo la acción y la función de gestionar. Se entiende como la causa de organizar y emplear los recursos para lograr los objetivos preestablecidos mediante una organización eficiente. (Hernandez & Tovar, 2022).

Desde una perspectiva pedagógica, la gestión educativa contribuye a desarrollar una labor eficaz y con carácter competitivo, sembrando la participación de la totalidad los miembros de la sociedad educativa. Además, integra los procesos administrativos y planificación con el fin de alcanzar las metas señaladas anualmente por el Ministerio de Educación (Alor, 2024).

Igualmente, la gestión educativa abarca procesos que articulan tanto los aspectos teóricos como los prácticos, lo que permite atender las demandas sociales y contribuir al mejoramiento continuo del sistema educativo mediante la invención constante. En la actualidad, esta gestión se orienta hacia el quehacer educativo, promoviendo que las instituciones desarrollen su autonomía, sin dejar de lado el contexto en el que están inmersas. Es importante señalar que, al hablar de gestión, se hace referencia a la administración (Ricapa, 2024), centrada principalmente en la figura del director como líder institucional, aunque reconociendo también el rol crucial de toda la comunidad educativa (Mondy, 2010).

El potencial de una institución educativa para centrar sus métodos, recursos, activos, estrategias y esfuerzos con el fin de lograr un desarrollo continuo —que se refleja en la calidad de la educación que reciben sus alumnos— constituye, por lo tanto, la gestión educativa.

Dimensiones de la variable 1

2.2.1.1. Planificación estratégica.

El proceso de declarar la misión y visión de una entidad, examinar sus contextos internos y externos, establecer metas generales y desarrollar las habilidades y los planes importantes necesarios para alcanzar dichos objetivos se conoce como planificación estratégica (Narduchi, 2021). 24

Para Mendoza (2021) La disciplina que consiste en determinar y definir las ventajas competitivas de una organización frente a sus rivales con el objetivo de aprovecharlas para lograr las metas financieras en consonancia con su propósito y visión se conoce como planificación estratégica

Asimismo, Ander (2007) indica que la planificación estratégica "Se emplean métodos estratégicos, centrándose en la direccionalidad del proceso y en cualquier modificación necesaria de la trayectoria del proceso de planeación en su ejecución real, en función de la participación de diversos actores sociales."

A. Fases o momentos de la planificación estratégica

Según el Ministerio de Educación (2006), tiene 5 fases:

- Fase analítica

En este punto, se efectuó un diagnóstico de la situación para generar el análisis DAFO, que permite a la empresa comprender sus condiciones internas y externas actuales

- Fase filosófica

Dicha de las fases más cruciales, ya que establece la visión, el fin, las metas estratégicas, los valores y los compendios rectores de la entidad.

- Fase programática

Se instituyen los propósitos a corto, medio y largo periodo.

- Fase operativa

En este punto, los planes o proyectos que deben llevarse a cabo incluyen tácticas y acciones que se sugieren en consonancia con los objetivos establecidos.

- Fase cuantitativa



Para evaluar el éxito de las acciones sugeridas y, si es necesario, proporcionar alternativas de mejora, es fundamental crear indicadores.

2.2.1.2. Liderazgo pedagógico.

El MINEDU (2015) señaló que el liderazgo del directivo es considerado, después de la acción docente, como el segundo factor más influyente en los aprendizajes de alumnos; aunque actúa de forma indirecta, define el entorno propicio para el desempeño docente y el funcionamiento escolar. Además, lo describe como el grupo de ejercicios planeados y asociadas entre sí que movilizan a toda la sociedad educacional organizada, con la finalidad de generar sinergias que permitan alcanzar los resultados deseados – especialmente el alcance de aprendizajes, acceso y persistencia en la educación básica.

(Chávez, 2025) mencionaron que el liderazgo pedagógico es cuando el equipo directivo ofrece apoyo y supervisa a los maestros en su trabajo pedagógico, creando comunidades de aprendizaje, para generar retroalimentación entre los docentes, con el fin de buscar el desarrollo permanente de los profesores.

A. Dimensiones del liderazgo pedagógico

Según el MINEDU citado por Peláez & Merino (2020), el liderazgo pedagógico implica tres dimensiones fundamentales:

- Capacidad técnica: Planificar el proceso pedagógico, monitorear la enseñanza, brindar acompañamiento docente.
- Manejo emocional y situacional: Promover relaciones positivas, trabajo colaborativo y clima institucional motivador.
- Organización eficaz: Estructurar condiciones laborales adecuadas para que el equipo docente rinda al máximo.

Esta visión busca decantar del modelo autoritario tradicional hacia un liderazgo distribuido, donde todos los actores educativos participan activamente en la gestión escolar (Vela et al., 2021).

2.2.1.3. Gestión del talento humano.

Comprende un grupo de políticas y acciones estratégicas adoptadas por las organizaciones con el objetivo de atraer, desarrollar y fidelizar al personal. Estas prácticas contribuyen de manera significativo al aumento de la productividad institucional y aseguran un desarrollo sostenible de la empresa a lo largo del tiempo. En este contexto, el concepto puede entenderse como:

La capacidad organizacional para identificar, agrandar, motivar, estancar y desarrollar a profesionales más calificados, adecuados y enredados, con el propósito de convertir sus habilidades individuales en contribuciones concretas al alcance de las metas institucionales. Cada organización gestiona el talento en función de su sector o naturaleza operativa, reconociendo distintas categorías como el talento comercial, técnico, administrativo, de liderazgo o directivo. Sin embargo, en la actualidad cobra especial relevancia un tipo de talento transversal que aporta valor en cualquier ámbito: la capacidad de innovar y emprender. La adecuada gestión de este tipo de talento permite fortalecer competencias clave para afrontar los desafíos que traza un ámbito cada vez dinámico y competitivo (Lezameta, 2021). 27

Por su parte, Vallejo (2017) Se mencionan la actividad humana, el conocimiento, la experiencia, la motivación, los intereses, las habilidades y el potencial. Además, para llevarlo a cabo se utilizan procedimientos administrativos que incluyen la organización, la dirección, la planificación, la gestión y la ejecución. «El grupo de políticas y procedimientos necesarios para gestionar todos los contextos asociados con las personas, incluyendo la contratación, la elección, la formación, las recompensas, la evaluación del rendimiento, la remuneración y la calidad de vivir», según Gargate (2024). Además, como señalan Díaz y Quintana (2021), la gestión del talento humano es esencial para optimizar la rentabilidad y la productividad de empresas mediante el uso de tendencias de vanguardia y la contribución de su experiencia y conocimientos tácitos.

A. Objetivos de la gestión del talento humano

Tiene objetivos, los cuales se describen por Prieto (2013) como:

- Ayudar a la IE en su misión.
- Alcanzar sus fines esenciales.
- Lograr su competitividad.
- Contar con personal docente conveniente, motivado, auto realizado y orgulloso.
- Desarrollar su calidad de servicio.
- Administrar ciertos cambios.
- Instituir políticas, éticas y compromiso social.

Estos objetivos son «explícitos e implícitos», según Prieto. Es decir, claros en cuanto a dotar a la institución educativa de personal docente cualificado, retener a las personas excepcionales, fomentar su crecimiento y desarrollo, e inspirarlas para que se dediquen al avance de la escuela. E implícitos en cuanto a sus contribuciones a la empresa, la productividad y el control personal sobre sus condiciones de trabajo.

B. Importancia de la gestión del talento humano

Dado que los individuos son el recurso más valioso para que las IE alcancen sus metas, la gestión del capacidad human a es fundamental.

«El talento humano funciona como estrategia de una organización, inspirando a los trabajadores a identificarse con ella, empoderarse y dedicarse a ella» (Tinoco, 2017). En otras palabras, para lograr los fines de manera eficaz y eficiente, las IE deben evaluar sus recursos y esfuerzos para optimizar el control del talento humano. Como resultado, la persona es un socio estratégico además de un recurso. Es fundamental que las instituciones educativas realicen este importante cambio de enfoque. Porque, como cita el autor Tinoco (2017) a Chiavenato (2009), «nos permite añadir valor a la organización y gestionar con personas en lugar de gestionar personas».

Variable 2

2.2.2. Compromiso organizacional

Para Culibrk et al. (2018) definen el compromiso de la organización siendo el grado en que los trabajadores se detectan con su empleador, su nivel de dedicación a la empresa y su disposición a renunciar.

Sin embargo, según Araujo et al. (2024), el compromiso organizativo, que se precisa como la actitud favorable de un empleado hacia la empresa más que hacia su propio trabajo, puede considerarse una ramificación de la satisfacción laboral. No obstante, cuando se trata del compromiso organizacional —que se define por la conexión del aplicado con la empresa y su disposición a hacer expiaciones por ella—, las emociones suelen ser más intensas (Valaei y Rezaei, 2016).

Se supone que el compromiso organizacional se promueve desde los niveles jerárquicos más altos porque, según Anchelia et al. (2021), una organización es sostenible si el compromiso adquirido se dirige hacia abajo desde los niveles más altos y si la alta dirección de la institución lo supervisa continuamente.

A la luz de estas ideas, cabe señalar que se han desarrollado varios modelos para ayudar a comprender esta idea. Sin embargo, según Coronado et al. (2020), el modelo de compromiso organizativo de Meyer y Allen (1991) es el más conocido, ya que garantiza resultados pertinentes para la organización, concretamente la productividad y la actitud de los trabajadores.

tales autores definen 3 clases de compromiso:

- Compromiso efectivo: la conexión que un empleado tiene con la empresa como resultado de recibir un trato justo.
- Compromiso de continuidad: el requerimiento de persistir en la organización debido a la gran inversión realizada en ella, así como a la escasa posibilidad de conseguir un puesto con recompensas y promesas comparables.

- Compromiso normativo: el deber moral que siente un individuo de persistir en la empresa a razón del contrato, las convenciones sociales y las normas que demuestran que la empresa lo valora.

Aunque las tres formas de compromiso tienen diversos resultados y favorecen el empleo a largo plazo de los empleados, el tipo predominante influye en su comportamiento. (Guerrero y otros, 2021).

Dimensiones de la variable 2

2.2.2.1. Afectivo.

Según Estrada & Mamani (2020) se trata del vínculo que los empleados establecen y expresan hacia la organización, el cual surge cuando esta logra responder a sus necesidades psicológicas y cumplir sus expectativas. Este vínculo depende de cómo cada persona percibe tanto los aspectos tangibles como intangibles de la institución, y resulta clave para su bienestar laboral, motivación en el trabajo y la ganancia de las metas organizacionales. Para Fuentes (2018) es “el aprecio hacia la institución en la que laboran, por lo que identifican con esta al realizar actividades con sentimientos compartidos internamente”.

Al respecto, Navarro (2023) menciona que las emociones fomentan la confianza entre las personas y contribuyen a aumentar la sensación de seguridad tanto en los trabajadores como en los empleadores. Por esta razón, es fundamental establecer un vínculo emotivo y de detección con la organización para lograr un entorno estable. El autor señala que existen distintos tipos de confianza, entre los cuales se encuentran:

- Confianza situacional: Surge a partir del temor y opera únicamente cuando las consecuencias de no cumplir o retirarse, como castigo, son evidentes.
- Confianza basada en el conocimiento: Se despliega tras un largo proceso de observación y análisis, cuando se reconoce que una persona tiene la capacidad para anticipar y entender el comportamiento de otros.
- Confianza por identidad: se origina en la conexión emocional compartida entre las

partes involucradas, construyendo seguridad a partir del reconocimiento mutuo.

En síntesis, el compromiso afectuoso irradia el apego emotivo, la detección e oposición con la organización, como lo describe Ríos et al. (2010).

2.2.2.2. Continuidad.

Hace referencia a la comprensión que tiene una persona sobre el tiempo y el esfuerzo ya invertidos, los cuales se verían perdidos si decidiera renunciar su organización para indagar otro trabajo (Loli, 2006). De acuerdo con Alvarado (2018), es tipo de compromiso se observa en aquellos trabajadores que, aunque siguen asistiendo a su lugar de trabajo, no entregan completamente sus capacidades. Es decir, continúan en la institución no por un apego emocional, sino porque consideran que irse implicaría un costo demasiado alto.

No obstante, Rivera (2011) marca que el compromiso continuo está asociado con el reconocimiento del empleado como resultado de diversos factores físicos, psicológicos y económicos, así como con su libertad de cambiar de lugar de trabajo si lo desea. En otras palabras, el trabajador despliega un sentido de lealtad hacia la institución debido a la inversión de tiempo, recursos y esfuerzo que ha realizado; por lo tanto, al recibir que las oportunidades externas no se alinean con sus expectativas, tiende a sentirse más vinculado a su actual organización.

Por su parte, Fuentes (2018) señala que el compromiso de los trabajadores con la organización se basa en el reconocimiento y las habilidades que han desarrollado a lo largo de sus funciones. Además, valoran que la institución haya invertido en su crecimiento profesional mediante programas de formación y especialización. En este sentido, la decisión de permanecer en su lugar de trabajo es una elección consciente por parte de los empleados.

2.2.2.3. Normativo.

Hace alusión al sentido del deber, a la lealtad hacia la organización y al compromiso recíproco que el empleado siente por ella Arias 2001 (citado por Estrada &

Mamani, 2020). Asimismo, Barraza & Acosta (2008) lo describen como la percepción del trabajador de una fuerte responsabilidad moral que lo impulsa a permanecer en la institución, lo cual refleja su sentimiento de obligación hacia la misma.

De igual forma, Bayona et al. (2011) manifiestan que, el compromiso normado es el elemento menos explorado, especialmente en investigaciones de carácter empírico. De acuerdo con su perspectiva, esta clase de compromiso se origina cuando el trabajador aprecia un deber moral de persistir en la empresa, considerando que es lo adecuado. Por otra parte, Marino (2017) indica que el compromiso normativo debe entenderse como el conjunto de presiones culturales o familiares que han sido interiorizadas, y que orientan al individuo a actuar de modo alineada con los objetivos y valores organizativos.

Al respecto, Morales J. (2004) relata que la lealtad implica una actitud tanto bien ejecutado como voluntaria orientada al cumplimiento de los compromisos asumidos, respetando la palabra dada, ya sea de manera explícita o implícita. Incluso, Coronado et al. (2020) marca en su estudio donde el compromiso normado como lo afectivo comparten una base emocional, ya que el trabajador nota un profundo sentido de responsabilidad que lo impulsa a permanecer en la empresa.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Actividades escolares

"Las actividades escolares comprenden tareas académicas, culturales, deportivas y sociales organizadas por la institución educativa para desarrollar competencias cognitivas, afectivas y sociales en los estudiantes" (UNESCO, 2015).

2.3.2. Comunidad educativa

Los diferentes actores del ámbito educativo que contribuyen activamente a la creación, el avance y la evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje conforman la comunidad educativa." (Gómez & Martínez, 2018).



2.3.3. Competitividad institucional

“Es el potencial que tiene una institución para competir y ser percibida tanto o más pertinente que otra u otras, mostrando disposición y capacidad progresiva de protagonismo institucional” (Júarez, 2014).

2.3.4. Calidad de servicio

“Grado en que una institución satisface las expectativas de los usuarios mediante la prestación eficiente, oportuna y personalizada de sus servicios” (Ramírez & Castillo, 2022).

2.3.5. Decisiones institucionales

“Proceso consciente de selección entre alternativas dentro de una institución educativa, orientado a cumplir sus metas institucionales mediante funciones de planificación, organización, dirección y control” (Castillo M. A., 2017).

2.3.6. Evaluación periódica

“El análisis institucional es un proceso consciente de selección entre alternativas, orientado a alcanzar objetivos institucionales mediante planificación, organización, dirección y control” (Castillo M. A., 2017).

2.3.7. Equipo directivo

“Sus principales características son un liderazgo pedagógico, transformador y descentralizado. También actúa como catalizador y facilitador de los procesos organizativos y la integración de tecnologías educativas como las TIC.” (Sosa & Valverde, 2015).

2.3.8. Gestión

“Saber de síntesis que articula conocimiento y acción, ética y eficiencia, así como política administrativa para impulsar la mejora continua e innovación sistemática en las prácticas educativas” (Maza & Campana, 2025).

2.3.9. Innovación en la enseñanza

La innovación educativa en el contexto de la práctica docente se refiere a las habilidades innovadoras que adquieren los educadores para cambiar su forma de enseñar, fomentar diferentes estilos de aprendizaje y promover la inclusión. (Olvera & Fernández, 2021).

2.3.10. Lealtad institucional

La lealtad se considera el estado de ánimo de una persona manifestado en la valoración positiva del servicio educativo recibido, expresado a través de una disposición a continuar en la institución y recomendarla a otros, incluso frene a ofertas externas (De La Cruz, 2017).

2.3.11. Líder institucional

Persona responsable de orientar, coordinar y motivar a los miembros de una grupo educacional hacia el alcance de sus metas, actuando como agente de cambio y guía en la toma de acciones planeadas (Salvador & Sánchez , 2018).

2.3.12. Logro del aprendizaje

Nivel de conocimiento, habilidades y competencias alcanzadas por los estudiantes como resultado de procesos educativos específicos. Se mide mediante la comparación entere lo planificado en el currículo y lo efectivamente logrado, reflejando el grado de efectividad de la enseñanza y la internalización de los contenidos (Candia, 2021).

2.3.13. Metas institucionales

Objetivos académicos y pedagógicos definidos por la IE dentro del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Se establecen de forma participativa y contextualizada para orientar el desempeño de la comunidad educacional hacia el alcance de sus metas (Pineda, 2017).

2.3.14. Plan estratégico institucional

Es un documento sensato y participativo que articula la misión y visión institucionales, sus objetivos estratégicos, acciones operativas e indicadores de desempeño, con la finalidad de orientar de desarrollo institucional y asegurar la mejora continua en base a una guía de gestión alineada con políticas educativas (Janampa, 2018).

2.3.15. Programa de capacitación

Conjunto estructurado de talleres, cursos y actividades formativas diseñadas para fortalecer competencias específicas del personal educativo (docentes y directivos), con el propósito de mejorar aspectos como la evaluación de aprendizajes, practicas pedagógicas o clima institucional, elaboraos a partir de un diagnostico participativo y alineado con las necesidades reales del centro educativo (Hermenegildo, 2023).

2.3.16. Productividad institucional

Se refiere al rendimiento efectivo de una institución educativa al optimizar sus procesos y recursos para alcanzar sus objetivos académicos y administrativos, reflejando un desempeño eficiente, eficaz y orientado a la calidad del servicio educativo (Janampa, 2018).

2.3.17. Retroalimentación al docente

También llamada retroalimentación formativa del desempeño profesional, es el proceso por medio de donde se brinda al profesor información descriptiva, crítica y constructiva sobre su práctica pedagógica, para promover la autorregulación, la mejora continua y el desarrollo profesional (Bañuelos & Romero, 2024).

2.3.18. Satisfacción laboral

Se define como la percepción que tienen los profesores sobre su entorno laboral, incluyendo factores como condiciones de trabajo, incentivos materiales y sociales, reconocimiento profesional y ambiente relacional, lo cual influye directamente en su bienestar, motivación y desempeño educativo (De La Rosa, 2023).



2.3.19. Supervisión técnica

Proceso de asesoramiento y orientación científica y técnica dirigido a docentes, directivos y coordinadores, cuyo objetivo es fortalecer la práctica pedagógica, promover la mejora continua y avalar el cumplimiento de los fines institucionales (Salazar, 2019).

2.3.20. Supervisión formativa

Es el proceso de asesoramiento educativo que busca fortalecer la práctica docente mediante observación sistemática, retroalimentación constructiva y acompañamiento continuo, con el fin de promover la mejora profesional y el desarrollo institucional (Alderete, 2013).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Es de enfoque **cuantitativo**, dado que según Cárdenas (2018), “es aquella que está en base a la medición numérica de variables y en el análisis estadístico para aceptar hipótesis y explicar fenómenos de manera objetiva y estructurada”.

El enfoque cuantitativo es fundamental para medir con precisión problemas sociales y educativos, y para facilitar la toma de acciones en base en evidencia, especialmente en zonas vulnerables del país. Permite generalizar resultados a una población enorme y se apoya en herramientas como encuestas, cuestionarios y programas estadísticos.

3.2. Método o métodos aplicativos en la investigación

El método empleado es **hipotético deductivo**.

De acuerdo a Arias (2012), se trata de “un método de investigación que parte de una hipótesis (una suposición o conjetura) derivada de una teoría, y busca comprobar o refutar esa hipótesis empíricamente”.

3.3. Tipo de investigación

Es **básica**.

Los estudios básicos, conforme a Medina & González (2021), son también “conocidas como estudio puro o fundamental, como un tipo de estudio que busca nuevos conocimientos o teorías, sin interés inmediato en su aplicación práctica”.

Su objetivo principal es comprender mejor los fenómenos, enriquecer el conocimiento científico y contribuir al desarrollo teórico de una disciplina.

3.4. Nivel de investigación

Es **explicativo**.

Hernández et al. (2014) refiere que “se trata de una de las más profundas dentro de los niveles de investigación científica. Su objetivo es explicar las causas o factores que originan o influyen en un fenómeno”. Implica establecer asociaciones de causa-efecto entre variables, basándose en teorías previas y utilizando un diseño riguroso.

3.5. Diseño de la investigación

Se aplicó un diseño **no experimental**, el cual Carrasco (2005) refiere que “es un estudio en el cual no se maniobran deliberadamente las variables independientes. El investigador se limita a apreciar y analizar los eventos en su ámbito natural sin interponerse en su curso natural”.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

Fernández & Baptista (2014) “se relata al grupo total de componentes individuos, grupos u objetos que imparten ciertas características notables para el estudio y que constituyen el universo del cual se pueden extraer datos o evidencias”.

Y respecto a la población, esta se comprende de los profesores de las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la UGEL San Román – 2025. La misma constituye un número de 425 docentes. Entre ellas:

Tabla 2*Instituciones educativas de nivel primaria de la UGEL San Román - 2025*

Nro y/o nombre del servicio educativo	Distrito	Tipo I.E.	Número total de docentes
70706	Caracoto	Multigrado	2
70594	Caracoto	Unidocente	1
70595	Caracoto	Unidocente	1
70601	Caracoto	Unidocente	1
70602	Caracoto	Unidocente	1
70704	Cabana	Multigrado	2
70590	Cabana	Multigrado	2
70589	Cabana	Unidocente	1
70591	Cabana	Unidocente	1
70665	Cabana	Unidocente	1
70556	Cabana	Multigrado	2
70701	Cabanillas	Multigrado	2
70685	Cabanillas	Multigrado	2
70592	Cabanillas	Multigrado	2
70574	Cabanillas	Multigrado	2
70566	Cabanillas	Multigrado	2
70608	Cabanillas	Unidocente	1
70687	Cabanillas	Unidocente	1
70745	Cabanillas	Unidocente	1
70581	Juliaca	Multigrado	2
70546	Juliaca	Unidocente	1
Santa Rosa de Lima	Juliaca	Polidocente	17
70578	Juliaca	Multigrado	2
70572 San Julián	Juliaca	Multigrado	2
70579	Juliaca	Unidocente	1
70564	Juliaca	Polidocente	40
70536	Juliaca	Polidocente	36
70553	Juliaca	Unidocente	1
70549 Virgen del Carmen	Juliaca	Polidocente	26
567 Virgen Reyna de Los Ángeles	Juliaca	Unidocente	1
70568 Santísima Virgen María	Juliaca	Unidocente	1
70614	Juliaca	Unidocente	1
70619 Santa Rosa	Juliaca	Polidocente	19
70620	Juliaca	Polidocente	23
70604 Néstor Cáceres Velásquez	Juliaca	Polidocente	10
70613	Juliaca	Polidocente	10
Institución Educativa Pública N° 71015 San Juan Bosco	Juliaca	Polidocente	48
IEP 70565 Mariano Núñez	Juliaca	Polidocente	39
IEP 70541 Virgen de Fátima	Juliaca	Polidocente	33
I.E.P 70547 MANCO CAPAC	Juliaca	Polidocente	39
70698 Virgen de Chapí	Juliaca	Polidocente	6
71016 María Auxiliadora	Juliaca	Polidocente	39
Total			425 docentes

Nota: Unidad de Gestión Educativa Local – San Román

3.6.2. Muestra**Es No Probabilística Intencional**

Arias (2012) “es también conocida como muestra por criterio o muestra deliberada, es un tipo de muestreo en el que los sujetos son seleccionados de forma directa y consiente por el investigador, con base en criterios previamente definidos que se consideran relevantes para los objetivos del estudio”.

Por lo que, para la muestra se tomara en consideración a solo 150 docentes pertenecientes a 4 IE de Nivel Primaria de Juliaca de la UGEL San Román.

Entre ellas:

Nro. y/o nombre del servicio educativo	Distrito	Numero
Institución Educativa Pública N° 71015 San Juan Bosco	Juliaca	46 docentes
IEP 70565 Mariano Núñez	Juliaca	37 docentes
IEP 70541 Virgen de Fátima	Juliaca	31 docentes
I.E.P 70547 Manco Cápac	Juliaca	38 docentes

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

El estudio se realizó mediante:

La encuesta. – «La técnica de encuesta se emplea principalmente como metodo de estudio, ya que consiente lograr y procesar la data de manera rápida y eficaz», según Casas et al. (2002). Se trata de un método que compila y examina un conjunto de data de una muestra característica de casos de una población más amplia utilizando un conjunto de procesos de investigación definidos. A partir de estos datos, se investigan, explican, pronostican y/o caracterizan una serie de características.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Se efectuó con un **cuestionario** para compilar los datos.

Según (García T. , 2013), se enmarca como un instrumento de compilación de datos que reside en un grupo de preguntas, elaboradas con un fin específico, que se utilizan para alcanzar la data de los encuestados.

Cuestionario

Hernández (2019) destaca la importancia del diseño adecuado del cuestionario, que este “debe ser claro y relevante para aseverar la calidad de la data recopilados”.

Para investigar los factores 1 y 2, se generó un cuestionario de 21 y 19 ítems, respectivamente, con un total de 61 ítems

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validez de los instrumentos

Al analizar la validez de un instrumento, nuestro objetivo es dar respuesta a tres clases diferentes cuestiones que abarcan un número igual de categorías de validez, (Sanchez, 2017)

Según lo resultante del análisis de los expertos, el primer juez otorgó 93 puntos, es decir, un 92,00 %, el 2do juez otorgó 88 puntos, es decir, un 88 %, y el tercer juez otorgó 86 puntos, es decir, un 86 %. Como resultado, la puntuación global de la evaluación de los anexos, del 87 %, es una cifra muy alta.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La precisión, también conocida como fiabilidad, es el grado en que los errores de medición están ausentes de la indicación medida. Por consiguiente, si las mediciones se realizan de nuevo en los mismos contextos, deberían ser similares. Las siguientes preguntas están relacionadas con la validez de un instrumento: ¿Qué se mide con los resultados de la prueba?

¿Cuáles son las predicciones de estos indicadores?

La fiabilidad, también conocida como precisión, es el grado en que los resultados dados están libres de sesgos de medición. Esto implica que, cuando las mediciones se repiten en los mismos contextos, corresponderían ser iguales.

Por consiguiente, en este estudio se usó el alfa de Cronbach, que tiene un rango de 0 a 1, para evaluar la fiabilidad; 0 denota ausencia de fiabilidad y 1 denota una fiabilidad excelente (Valderrama, S, 2015).

Estadísticas de fiabilidad de la variable 1 y 2



	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable 1	.937	21
Variable 2	.892	19

Se calculó la fiabilidad usando el alfa de Cronbach, lo que arrojó un 0.937 para el instrumento de gerencia educativa y un 0.892 para el instrumento de compromiso organizacional, en donde se logró determinar una fiabilidad de ambos instrumentos aplicables, respaldando así su estabilidad y consistencia.

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Las influencias se determinaron mediante el modelo de regresión lineal simple del Anova, para el análisis explicativo – causal, utilizando el programa SPSS. Además hay un margen alfa del 5% para su definición y además se contó con un mismo margen para sus conclusiones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

4.1.1. Niveles de la variable 1

Tabla 3

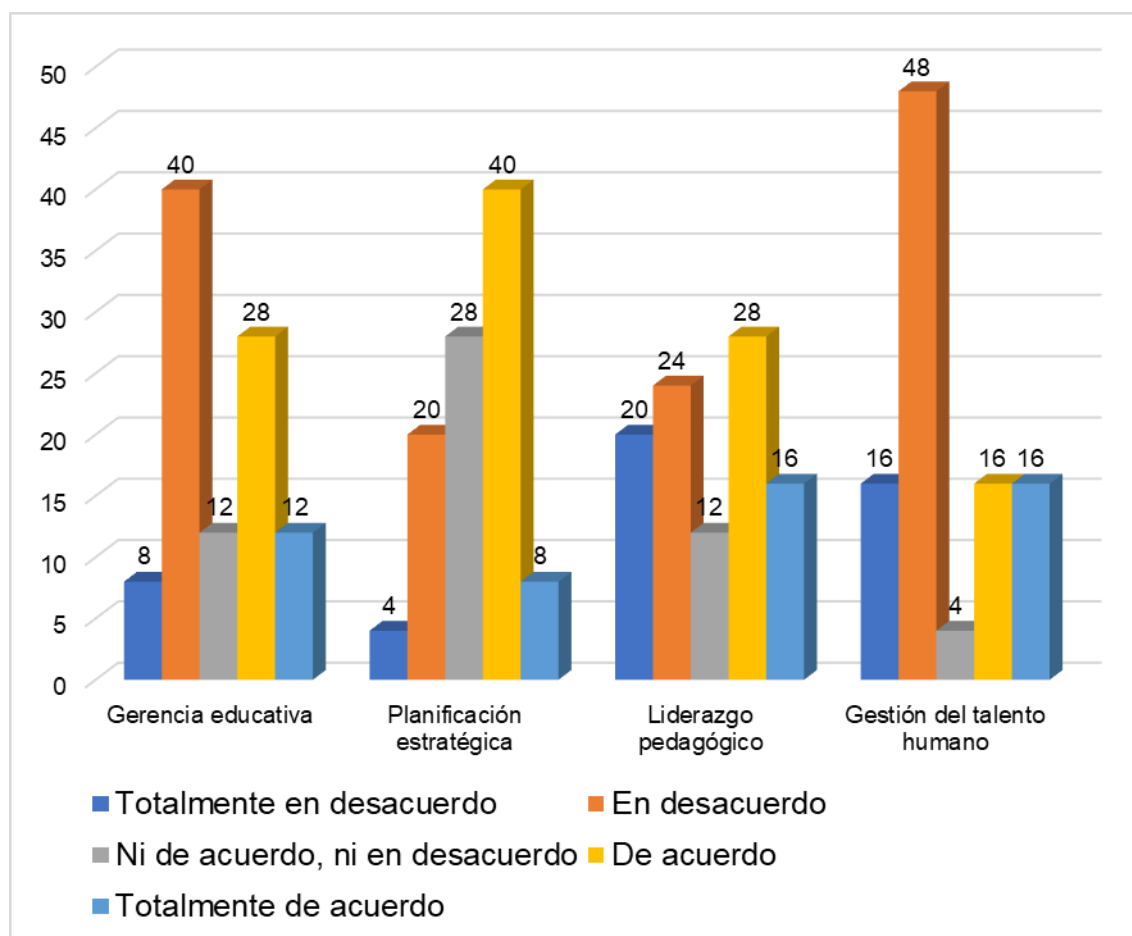
Valores registrados en la encuesta, variable 1: Gerencia educativa

ESCALA	Variable		Dimensiones					
	Gerencia educativa		Planificación estratégica		Liderazgo pedagógico		Gestión del talento humano	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Totalmente en desacuerdo	12	8	6	4	30	20	24	16
En desacuerdo	60	40	30	20	36	24	72	48
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	12	42	28	18	12	6	4
De acuerdo	42	28	60	40	42	28	24	16
Totalmente de acuerdo	18	12	12	8	24	16	24	16
Total	150	100	150	100	150	100	150	100

Nota: Información obtenida a través de la encuesta

Figura 1

Valores registrados en la encuesta, variable 1: Gerencia educativa



Nota: Tabla 3

Interpretación: En la tabla 3 y figura 1 se demuestra que la gerencia educativa en las IE de Nivel Primaria de la UGEL San Román, gran parte de los encuestados indicaron que están en desacuerdo con un 40%, asimismo se dio a conocer sus respectivas dimensiones en donde la planificación estrategia el 40% precisaron que están de acuerdo, con respecto al liderazgo pedagógico el 28% señalaron también estar de acuerdo, sin embargo sobre la gestión del talento humano el 48% indicaron que están en desacuerdo.

4.1.2. Niveles de la variable 2

Tabla 4

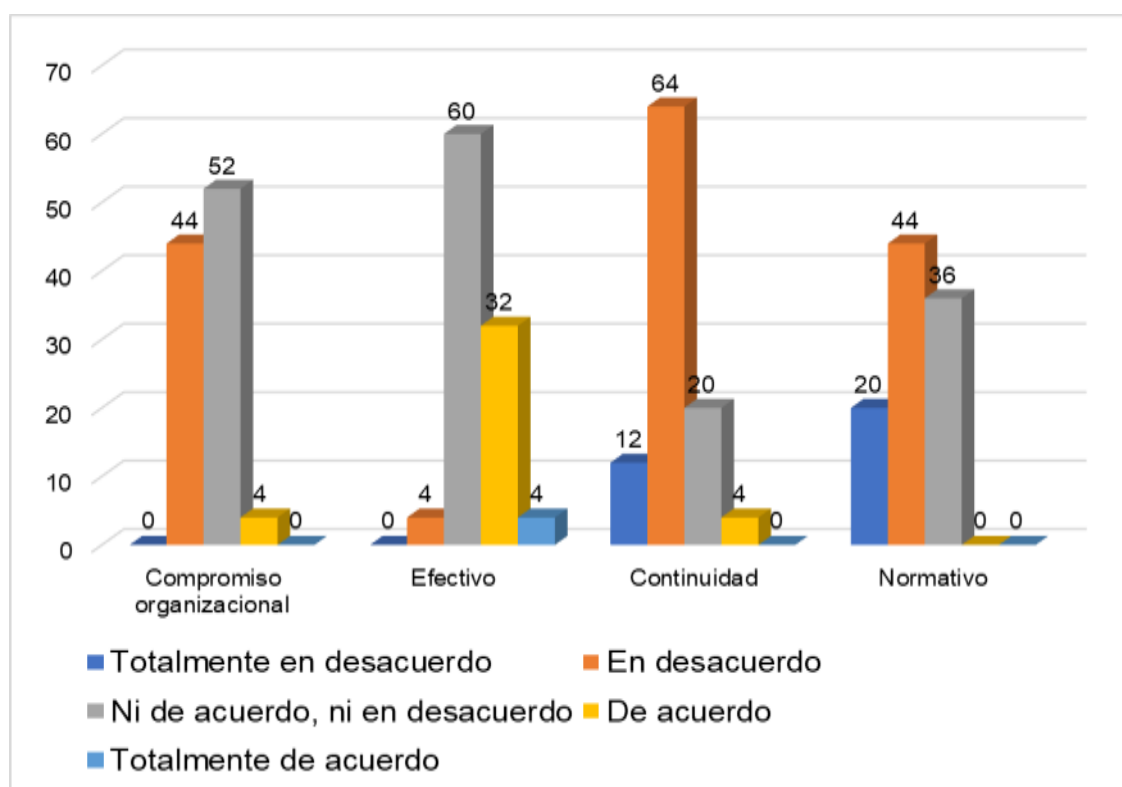
Valores registrados en la encuesta, variable 2: Compromiso organizacional

ESCALA	Variable		Dimensiones					
	Compromiso organizacional		Efectivo		Continuidad		Normativo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	18	12	30	20
En desacuerdo	66	44	6	4	96	64	66	44
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	78	52	90	60	30	20	54	36
De acuerdo	6	4	48	32	6	4	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0	6	4	0	0	0	0
Total	150	100	150	100	150	100	150	100

Nota: Información obtenida a través de la encuesta

Figura 2

Valores registrados en la encuesta, variable 2: Compromiso organizacional



Nota: Tabla 4

Interpretación: En la tabla 4 y figura 2 se indica que el compromiso organizacional en las IE de Nivel Primaria de la UGEL San Román, el 52% comentaron que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, seguido de la dimensión efectivo se percibió también el 60% señalaron lo mismo, con respecto a la dimensión continuidad el 64% indicaron que están en desacuerdo y sobre la dimensión normativo el 44% también indicaron que están en desacuerdo.

4.1.3. Objetivo general

Tabla 5

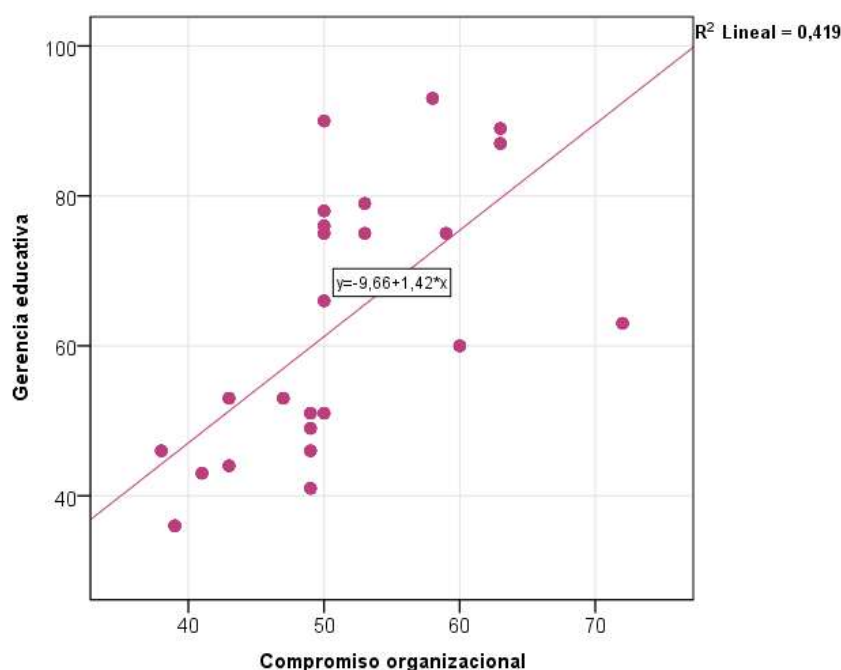
Relación entre la gerencia educativa sobre el compromiso organizacional del personal docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.647 ^a	.419	.415	6.239

Nota: Escala de calificación del instrumento

Figura 3

Relación entre la gerencia educativa sobre el compromiso organizacional del personal docente



Nota: Tabla 5

Interpretación: Con referencia a la tabla 5 y figura 3, se puede percibir un R cuadrado igual a 0.419, por ende, la gerencia educativa influye en un 41.9% sobre el compromiso organizacional del personal docente en las IE de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

Contrastación de hipótesis del OG:

Ha: La gerencia educativa influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

Ho: La gerencia educativa no influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

Tabla 6

Influencia de la gerencia educativa sobre el compromiso organizacional del personal docente

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	32.313	1.850		17.463	.000
1 Gerencia educativa	.295	.029	.647	10.325	.000

Nota: Escala de calificación del instrumento

Interpretación: De acuerdo a la tabla 6, se demostró que el valor p es 0,000, que resulta menor al nivel de significancia es de 0,05, por lo que se valida la hipótesis alterna. Esto implica que la gerencia educativa influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las IE de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025. Asimismo, se percibe que entre más óptimo sea la

gerencia educativa se obtendrá un mayor compromiso organizacional por los docentes.

4.1.4. Objetivos específicos

Objetivo específico 1: Evaluar si la planificación estratégica influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

Tabla 7

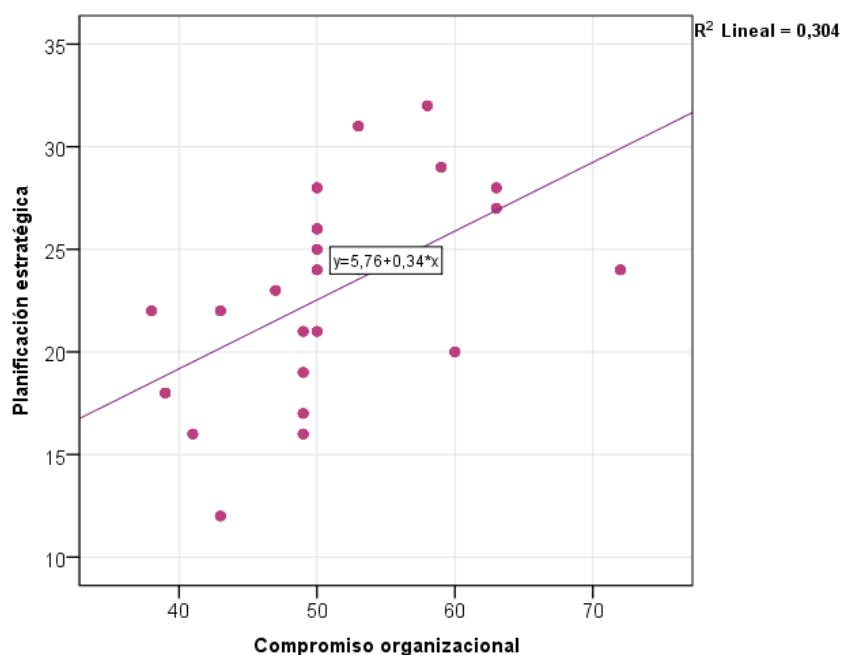
Relación entre la planificación estratégica sobre el compromiso organizacional del personal docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.552 ^a	.304	.300	6.824

Nota: Escala de calificación del instrumento

Figura 4

Relación entre la planificación estratégica sobre el compromiso organizacional del personal docente



Nota: Tabla 7

Interpretación: En cuanto a la tabla 7 y figura 4, se pudo percibir un R cuadrado igual a 0.304, por ende, la planificación estratégica influye en un 30.4% sobre el compromiso organizacional del personal docente en las IE de Nivel Primaria de la UGEL San Román 2025.

Contrastación de hipótesis del OE1:

Ha: La planificación estratégica influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

Ho: La planificación estratégica no influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

Tabla 8

Influencia de la planificación estratégica sobre el compromiso organizacional del personal docente

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	30.025	2.626		11.435	.000
1 Planificación estratégica	.907	.113	.552	8.049	.000

Nota: Escala de calificación del instrumento

Interpretación: En cuanto a la tabla 8, se demostró que el valor p es 0,000, que resulta inferior a 0,05, validando la hipótesis alterna. Esto envuelve que la planificación estratégica influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las IE de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025. Asimismo, se percibe que entre mejor sea la planificación estrategia se obtendrá

un mayor compromiso organizacional por los docentes.

Objetivo específico 2: Determinar si el liderazgo pedagógico influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

Tabla 9

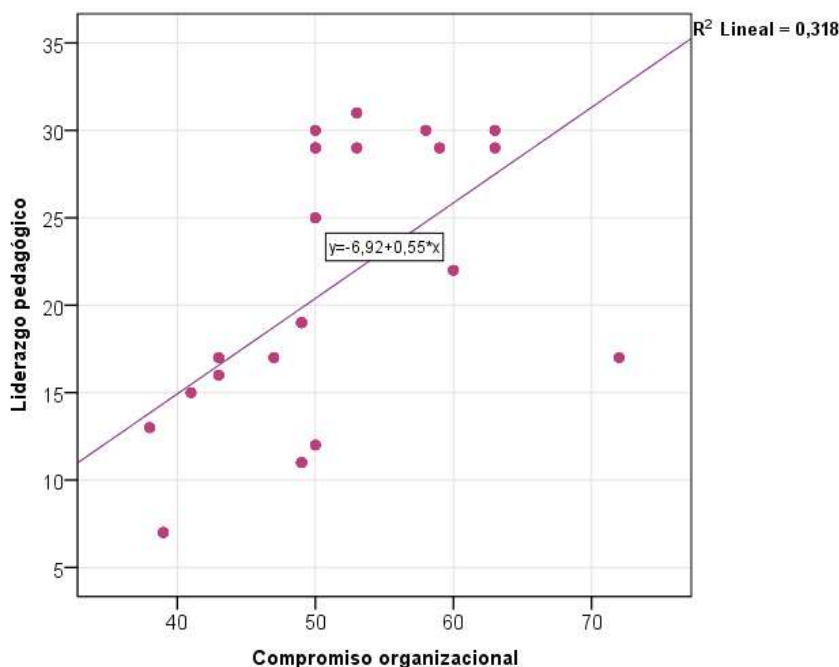
Relación entre el liderazgo pedagógico sobre el compromiso organizacional del personal docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.564 ^a	.318	.314	6.756

Nota: Escala de calificación del instrumento

Figura 5

Relación entre el liderazgo pedagógico sobre el compromiso organizacional del personal docente



Nota: Tabla 9

Interpretación: De acuerdo con la tabla 9 y figura 5, se pudo percibir un R cuadrado igual a 0.318, por ende, el liderazgo pedagógico incide en un 31.8% sobre el

compromiso organizativo del personal docente en las IEs de Nivel Primaria de la UGEL San Román 2025.

Contrastación de hipótesis del OE2:

Ha: El liderazgo pedagógico influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

Ho: El liderazgo pedagógico no influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

Tabla 10

Influencia del liderazgo pedagógico sobre el compromiso organizacional del personal docente

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	38.587	1.556		24.796	.000
1 Liderazgo pedagógico	.583	.070	.564	8.311	.000

Nota: Escala de calificación del instrumento

Interpretación: En cuanto a la tabla 10, se demostró que el valor p es 0,000, que resulta inferior a 0,05, validando la hipótesis alterna. Esto implica que el liderazgo pedagógico influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las IE de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025. Asimismo, se percibe que entre mejor sea el liderazgo pedagógico se obtendrá un mayor compromiso organizacional de los docentes.

Objetivo específico 3: Analizar si la gestión del talento humano influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

Tabla 11

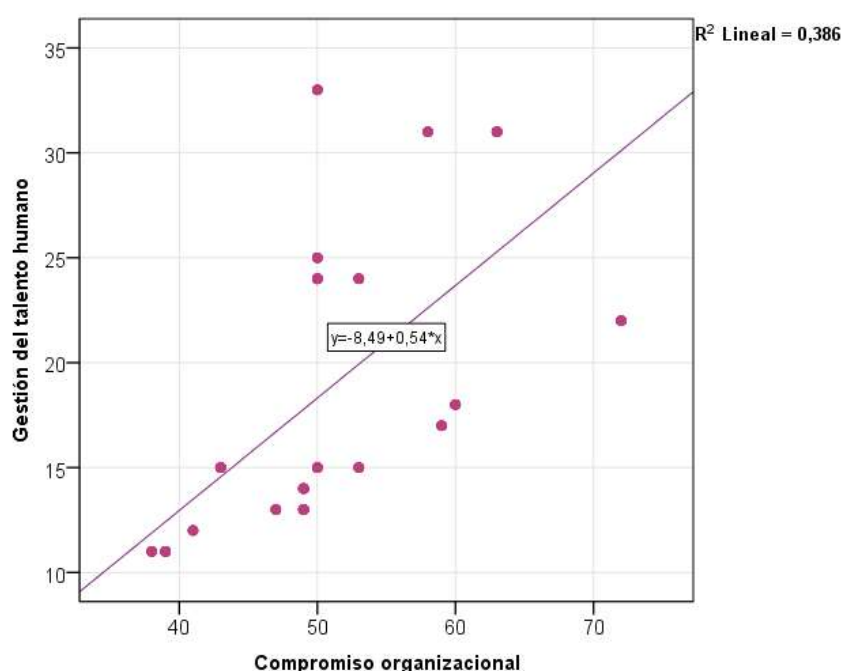
Relación entre la gestión del talento humano sobre el compromiso organizacional del personal docente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.621 ^a	.386	.382	6.411

Nota: Escala de calificación del instrumento

Figura 6

Relación entre la gestión del talento humano sobre el compromiso organizacional del personal docente



Nota: Tabla 11

Interpretación: Con referencia a la tabla 11 y figura 6, se pudo percibir un R cuadrado igual a 0.386, por ende, la gestión del talento humano incide en un 38.6% sobre el compromiso organizacional del personal docente en las IE de Nivel Primaria de la UGEL.

San Román 2025.

Contrastación de hipótesis del OE3:

Ha: La gestión del talento humano influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

Ho: La gestión del talento humano no influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.

Tabla 12

Influencia de la gestión del talento humano sobre el compromiso organizacional del personal docente

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	37.227	1.489		24.996	.000
1 Gestión del talento humano	.720	.075	.621	9.649	.000

Nota: Escala de calificación del instrumento

Interpretación: En cuanto a la tabla 12, se demostró que el valor p es 0,000, que resulta inferior a 0,05, por ende, se valida la hipótesis alterna. Esto implica que la gestión del talento humano incide significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las IE de Nivel Primaria de la UGEL San Román 2025. Asimismo, se percibe que entre exista una eficaz gestión del talento humano se obtendrá un mayor compromiso organizacional por parte del personal docente.

4.2. Discusión de los resultados

El estudio, se abordó la incidencia de la gerencia educativa sobre el compromiso organizacional de personal docente en las IE de nivel primaria de la UGEL San Román 2025. Con el desarrollo de la metodología se obtuvo información pertinente, y se eligió la encuesta como técnica por ser una herramienta de recolección de datos eficiente y práctica, que permite alcanzar la data requerida de manera eficaz.

Pasando al tema de la discusión, según los resultados, dentro del **objetivo general**, los resultados del estudio evidenciaron que la gerencia educativa incide significativamente en un 41% sobre el compromiso organizacional del profesor, con un valor $p = 0.000$, lo cual valida la hipótesis alterna. Esta influencia positiva revela que una gestión educativa con enfoque participativo, organizativo y pedagógico fortalece el vínculo emocional, normativo y de permanencia de los docentes hacia la institución. Este encuentro se alinea con los resultados de Esquivel (2023), quien encontró una correlación significativa ($r=0.778$) entre gerencia educativa y calidad docente en Andahuaylas, mostrando que una dirección eficiente mejora el compromiso y el desempeño. Asimismo, Ortega (2022) en Ecuador, evidenció asociación entre la gerencia educativa y el auto liderazgo docente, lo cual puede considerarse una expresión del compromiso organizacional desde la autorregulación profesional.

A nivel nacional, Moreno (2024) halló una correlación de 0.813 entre la gestión directiva y el compromiso organizacional docente en una institución técnica de Callao, lo que reafirma que la calidad del liderazgo escolar impacta directamente en la actitud del docente hacia la organización. Por su parte, Sayas (2022) y Arias (2024) también demostraron vínculos significativos entre gestión institucional y compromiso organizacional, lo que refuerza la consistencia del presente hallazgo en diferentes niveles educativos y contextos geográficos.

Dentro del **objetivo específico 1**, se llegó a percibir un R cuadrado igual a 0.304, por ende, se infiere que, la planificación estratégica incide en un 30.4% sobre el



compromiso organizacional del personal docente. Esto demuestra que cuando los planes estratégicos institucionales están bien diseñados, difundidos y alineados con los intereses del equipo docente, se fortalece su compromiso con la organización.

Este resultado es coherente con la investigación de Vargas (2023), quien halló incidencia significativa entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en el nivel inicial del distrito de Ayacucho, destacando que una planificación clara favorece el sentido de pertenencia. Del mismo modo, Huamán (2024) identificó que la gerencia educativa incide significativamente en el clima laboral docente, lo que implica que una planificación estructurada mejora el ambiente institucional, condición esencial para el compromiso organizacional.

En el nivel internacional, Menéndez (2020) identificó una asociación significativa entre comunicación organizacional y satisfacción en el trabajo, lo que también se relaciona con una planificación efectiva que articula expectativas claras y objetivos alcanzables. Por tanto, se ratifica que una adecuada gestión de la planificación institucional es un pilar fundamental en la construcción del compromiso organizacional docente.

Así mismo, sobre el **objetivo específico 2** se llegó a identificar un R cuadrado igual a 0.318, por ello, se infiere que, el liderazgo pedagógico incide en un 31.8% en el compromiso organizacional del personal docente. Lo que señala que el rol activo del director como líder pedagógico incide positivamente en la motivación, identificación y lealtad del docente hacia la institución educativa.

Este hallazgo concuerda con Martínez et al. (2023), quienes resaltan que la falta de liderazgo pedagógico comprometido se traduce en bajos niveles de satisfacción y compromiso laboral. En contraste, cuando el liderazgo es formativo, cercano y orientador, se fortalece la confianza del docente en la gestión institucional.

Asimismo, Rodríguez (2023) encontró asociación entre gerencia educativa y capacidades digitales de docentes, evidenciando que el liderazgo pedagógico tiene

incidencia directo en el desarrollo profesional del docente. Este aspecto se sujeta con el compromiso organizacional, ya que los docentes valoran el acompañamiento y la formación como parte de un liderazgo eficaz.

Finalmente, sobre el **objetivo específico 3**, se llegó a percibir un R cuadrado igual a 0.386, por ende, se infiere que, la gestión del talento humano incide en un 38.7% en el compromiso organizacional del personal docente. Esto evidencia que las acciones relacionadas con el bienestar laboral, la capacitación, el reconocimiento y la promoción profesional inciden directamente en el compromiso del docente con la institución.

Este resultado se encuentra en consonancia con la investigación de Estrada & Mamani (2020), quienes hallaron una asociación fuerte ($r=0.724$) entre compromiso organizacional y desempeño docente, lo cual sugiere que invertir en el desarrollo del talento humano genera impactos positivos en la eficacia educativa. De igual manera, Navarro (2023) demostró que, a mayor compromiso organizativo, mayor es el desempeño laboral docente, lo que fortifica la trascendencia de una gestión humana eficaz.

En el contexto internacional, Morales (2020) también destacó la asociación entre la gerencia educacional y la gestión docente, subrayando que una adecuada administración del recurso humano fortalece el rendimiento institucional. Complementariamente, Márquez (2021) demostró que la gerencia educativa tiene impacto directo en el clima organizacional, otro componente esencial para retener y comprometer al talento humano en la escuela.

En síntesis, la evidencia respalda que la gestión estratégica del capital humano en educación es un factor determinante para consolidar el compromiso organizacional, especialmente en contextos escolares que buscan mejorar su desempeño a través de la motivación y satisfacción del personal docente.

CONCLUSIONES

PRIMERA: A partir del análisis estadístico realizado, en el **objetivo principal**, se identificó que la gerencia educativa influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las IE de nivel primaria de la UGEL San Román, 2025; con una incidencia significativa de 0.000 (menor al nivel de $\alpha = 0.05$), además de un coeficiente de determinación R^2 de 0.419, obtenido mediante la prueba de regresión lineal, lo que al mismo tiempo respalda la hipótesis de investigación. A su vez, los valores registrados por la encuesta reveló que, un 40% de la muestra declara que están en desacuerdo si se evidencia la gerencia educativa; de la misma manera, en cuanto al compromiso organizacional el 52% declara que no está, ni de acuerdo ni en desacuerdo, sobre si existe un compromiso organizacional de parte de los docentes. Este resultado evidencia que una gerencia educativa eficaz, caracterizada por una adecuada planificación, liderazgo, supervisión y comunicación institucional forma un factor clave para fortificar el compromiso organizacional del cuerpo docente.

SEGUNDA: Respecto al **objetivo específico 1**, se evaluó que la planificación estratégica incide significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las IE de nivel primaria de la UGEL San Román, 2025; con una influencia significativa de 0.000 (inferior al nivel de $\alpha = 0.05$), además de un coeficiente de determinación R^2 de 0.304, obtenido mediante la prueba de regresión lineal, lo que al mismo tiempo respalda la hipótesis de investigación. A su vez, los valores registrados por la encuesta reveló que, un 40% de la muestra declara que están de acuerdo que si se presenta una adecuada planificación estratégica; del mismo modo, en cuanto al compromiso organizacional el 52% declara que no está, ni de acuerdo ni en desacuerdo, sobre si existe un compromiso organizacional de parte de los docentes. Este resultado evidencia que, una adecuada planificación estratégica institucional, caracterizada por metas claras, acciones coherentes y evaluación constante, fortalece el sentido de



pertenencia, responsabilidad y compromiso del cuerpo docente con la institución educativa.

TERCERA: Sobre el **objetivo específico 2**, se determinó que el liderazgo pedagógico incide significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las IE de nivel primaria de la UGEL San Román, 2025; con una influencia significativa de 0.000 (inferior al nivel de $\alpha = 0.05$), además de un coeficiente de determinación R^2 de 0.318, obtenido mediante la prueba de regresión lineal, lo que al mismo tiempo respalda la hipótesis de investigación. A su vez, los valores registrados por la encuesta revelaron que, un 28% de la muestra declara que están de acuerdo que si se presenta un adecuado liderazgo pedagógico; del mismo modo, en cuanto al compromiso organizacional el 52% declara que no está, ni de acuerdo ni en desacuerdo, sobre si existe un compromiso organizacional de parte de los docentes. En consecuencia, se destaca que cuando el liderazgo pedagógico es ejercido con claridad, empatía y orientación a la mejorar continua, se fortalece el vínculo institucional del personal docente, su identificación con la misión educativa y su compromiso con los objetivos escolares.

CUARTA: En el **objetivo específico 3**, se analizó que la gestión del talento humano influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las instituciones educativas de nivel primaria de la UGEL San Román, 2025; con una incidencia significativa de 0.000 (menor al nivel de $\alpha = 0.05$), además de un coeficiente de determinación R^2 de 0.386, obtenido mediante la prueba de regresión lineal, lo que al mismo tiempo respalda la hipótesis de investigación. A su vez, los valores registrados por la encuesta revelaron que, un 48% de la muestra declara que están en desacuerdo que si se presenta una adecuada gestión del talento humano; de la misma forma, en cuanto al compromiso organizacional el 52% declara que no está, ni de acuerdo ni en



desacuerdo, sobre si existe un compromiso organizacional de parte de los docentes. En efecto, se afirma que una gestión del talento humano estratégica, equitativa y orientada al desarrollo de capacidades docentes, promueve mayores niveles de satisfacción, sentido de pertenencia y compromiso organizacional en el personal docente de educación primaria.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los directores de las IE de nivel primaria de la UGEL San Román, fortalecer el ejercicio de la gerencia educativa integral, mediante prácticas de liderazgo colaborativo, toma de decisiones participativas y gestión basada en evidencias. Es fundamental implementar mecanismos de seguimiento y evaluación institucional que promuevan una cultura organizacional positiva, motivador y orientada al logro de metas comunes, lo cual impactara directamente en el compromiso del personal docente con la misión educativa.

SEGUNDA: Se sugiere a los directores y equipos de gestión promover espacios institucionales de planificación estratégica participativa, en los cuales los docentes tengan voz activa en la definición de metas, estrategias y prioridades. Una planificación articulada con el PEI y el PAT contribuirá a mejorar la claridad de roles, metas comunes y sentido de pertenencia del personal docente. Asimismo, se recomienda capacitar al equipo directivo en metodologías de planificación orientadas a resultados.

TERCERA: Se recomienda a los directores, en su rol de líderes pedagógicos, asumir un enfoque de liderazgo transformacional que promueva la mejora continua, la innovación didáctica y el acompañamiento profesional. Deben consolidarse prácticas de retroalimentación formativa, dialogo pedagógico y apoyo técnico al docente, que fortalezcan su desarrollo profesional y compromiso institucional. El director deber ser no solo como administrador, sino como referente pedagógico y facilitador del cambio.

CUARTA: Se recomienda a los directores y especialistas de la UGEL San Román implementar políticas de gestión del talento humano centradas en el reconocimiento del desempeño, el bienestar laboral y la formación continua del personal docente. Es crucial fortalecer los procesos de inducción, evaluación formativa, promoción interna y clima



institucional, con la finalidad de consolidar una cultura organizacional en la que el docente se sienta valorado, escuchado y comprometido con los objetivos de la institución educativa.



REFERENCIAS

- Sanchez, G. (2017). *Validez y confiabilidad*. Pueblo: BENEMERITA.
<https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Valderrama, S. (2015). *Estadístico Alfa de Cronbach*. México: Ediciones texas.
- Hernandez S, R. (2019). *Metodología de la investigación* (1º ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, S., & Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mc Graw – Hill.
- Arias , F. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Primera edición.
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donato, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, vol. 31(núm. 8), pp. 527-538.
<https://doi.org/http://www.unidadocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Ate n+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- García, T. (2013). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*.
- García, M., & Moral, C. (2015). El estudio de un liderazgo enfocado a la mejora, el compromiso y la justicia social. La experiencia de un centro de educación secundaria de Granada (España). *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(2), pp. 149-170.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5308052.pdf>
- Castro, J., Castaño, M., Perez, J., González, C., & Alarcón, R. (2024). El Liderazgo Escolar: Un Estudio Comparativo en América Latina. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), pp. 12031-12053.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11992
- Franco , J. A. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(64), pp. 151-179. <https://doi.org/https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- UNESCO. (2020). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2020: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción*. Equipo del Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo.
- Banco Mundial. (2018). *La educación en el mundo: Informe de seguimiento de la educación en el mundo*. UNESCO.



- Castillo, J., & Cervantes, R. F. (2021). *Desempeño docente y compromiso de gestión escolar en una Institución Educativa de La Cuesta - Otuzco - 2019*. [Tesis de Posgrado, Universidad Católica de Trujillo].
- Conislla, M., Flores, J. E., & Sánchez, L. D. (2023). Competencia directiva y gestión escolar en la IE 3711 Fe y Alegría 12. Puente Piedra. Lima. *REVISTA IGOBERNANZA*, 6(22), pp. 221-245.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.253>
- MINEDU. (2021). *Orientaciones para la Gestión Escolar de la Continuidad Educativa*. Ministerio de Educación del Perú.
- Cárdenas, J. (2018). *Manual de Curso: Investigación cuantitativa*. TrAndeS.
- Medina, I. P., & González, C. (2021). La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional. *Educatio Siglo XXI*, vol. 39(núm. 1), pp. 167-188.
- Ortega, F. Y. (2022). *Gerencia educativa y autoliderazgo docente en una unidad educativa de Guayaquil - Ecuador, 2022*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- Esquivel, D. (2023). *Gerencia educativa y su relación con la calidad docente en la institución educativa secundaria Andahuaylas-2023*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- Morales, S. C. (2020). *Gerencia educativa y gestión docente en una Institución Educativa de Guayaquil, 2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- Márquez, J. K. (2021). *Gerencia educativa en el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- Vargas, J. (2023). *Gestión escolar y compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Ayacucho, 2021*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga].
- Arias, M. (2024). *Gestión escolar y compromiso organizacional visto por docentes en una institución educativa privada en Lima, 2024*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- Sayas, R. (2022). *Gestión institucional y compromiso organizacional en docentes del nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga].
- Moreno, F. (2024). *Gestión directiva y compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Técnica "Villa los Reyes", distrito de Ventanilla, Callao, 2019*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Federico Villarreal].



- Rodriguez, K. A. (2023). *Gerencia educativa y competencias digitales de los docentes de instituciones educativas de Piura, 2022*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- Chumpitaz, P. A. (2021). *Comportamiento organizacional y gestión del director en la Institución Educativa Nacional 20135, Chilca, Provincia Cañete, Lima*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Federico Villarreal].
- Navarro, Y. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según los docentes de un Centro Educativo de Jauja en el año 2023*. [Tesis de Pregrado, Universidad Continental].
- Martínez, M., Campbell, L., Muñoz, N., & Moyano, G. (2023). La gestión pedagógica y el compromiso organizacional: una relación en conflicto. *Investigación y Postgrado*, 38(1), pp. 67-91.
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), pp. 132-146.
- Menéndez, G. I. (2020). *Gerencia educativa y clima organizacional en la Escuela de Educación Básica "Rina Ortiz de Bucaram", Durán, Guayas, 2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- Huaman, E. E. (2024). *Gerencia educativa en el clima laboral docente en una institución educativa pública Comas Lima 2024*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- Hernandez, D., & Tovar, M. (2022). La gerencia educativa y su influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución educativa rural La Violeta. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1), pp. 5-16.
- Cabrera, C., & Bennasar, M. I. (2022). Gerencia educativa: Dimensión social, transformaciones, retos y desafíos. *Revista Publicando*, 9(34), pp. 17-30.
- Alor, A. I. (2024). *Gerencia educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Integrada 21606 Potao Barranca*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
- Ricapa, S. J. (2024). *Gerencia educativa y el monitoreo pedagógico de los docentes de la Institución Educativa N° 20356 Jesús Obrero – Medio Mundo*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Culibrk, M., Mitrovic, S., & Culibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement



- [Satisfacción laboral, compromiso organizacional e implicación laboral: el papel mediador de la implicación laboral]. *Frontiers in Psychology*, 9, pp. 1-12.
- Araujo, A. L., Benavides, M. A., & Lizagarra, A. S. (2024). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en empresas públicas y privadas*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Lima].
- Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: Una investigación empírica entre pymes TIC. *Management Research Review*, 39(12), pp. 1663-1694. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Anchelia, v., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica* (60), pp. 1-19. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), pp. 61-98.
- Guerrero, M., Manosalvas, C., Salvador, C. R., Carhuacho, I. M., & Maino, A. A. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo. *Apuntes Universitarios*, 2(11), pp. 235-265. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v10i2.433>
- Narduchi, L. (2021). *Planeamiento estratégico y gestión administrativa en la I.E. 21544-651 Horacio Zevallos Gámez - La Villa*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
- Mendoza, C. (2021). *Planeamiento estratégico y la calidad del servicio educativo en las instituciones educativas de la Red N° 10, Ate Vitarte, Lima - 2019*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Federico Villarreal].
- Ander, e. (2007). *Introducción a la planificación estratégica - 1ra ed.* Grupo Editorial Lumen.
- Ministerio de Educación. (2006). *Metodología integrada para la planificación estratégica*. Área de Planificación de la Unidad de Programación.
- Chávez, A. E. (2025). *Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en los estudiantes del I ciclo en la Universidad de Ciencias y Humanidades, 2024*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].



- Vela, G. A., Cáceres, T. J., Vela, A. F., & Gamero, H. E. (2021). Liderazgo pedagógico en Arequipa - Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales*, 26, pp. 376-400.
- Peláez, Y. N., & Merino, T. R. (2020). Liderazgo pedagógico del director y clima institucional en las instituciones educativas de la UGEL N° 03 - Trujillo. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8(15), pp. 292-318.
- Lezameta, G. L. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con la calidad educativa en la facultad de negocios de la Universidad Privada del Norte*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Vallejo, L. M. (2017). *Gestión del talento humano*. ESPOCH.
- Díaz, G. A., & Quintana, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista AJOICA*, 22(1), pp. 29-48.
- Gargate, M. (2024). *Gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral del personal docente, en la Institución Educativa 3095 Perú Kawachi del distrito de los Olivos, 2023*. [Tesis de Posgrado, Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima].
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal*. [Tesis de especialidad, Universidad de Medellín].
- Tinoco, R. (2017). *El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa InterCorp*. [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), pp. 132-146.
- Loli, A. E. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista IIPSI*, 9(1), pp. 37-67.
- Alvarado, G. A. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con work engagement en instituciones públicas*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Barraza, A., & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), pp. 20-35.
- Fuentes, K. J. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- Ríos, M., Téllez, M., & Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Revista CA*(231), pp. 103-125.



- Rivera, O. M. (2011). *Compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. [Tesis para optar el título de magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2011). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9(1), pp. 1-25.
- Marino, S. B. (2017). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A. agencia – Pichanaqui – 2014*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú].
- Morales, J. (2004). Scripta Theologica. En J. Alonso, *Fidelidad* (pág. 243). Ediciones Rialp.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica* (60), pp. 1-18.
- UNESCO. (2015). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Guía para educadores. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. [Huitieme reunion, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization].
- Gómez, R., & Martínez, L. (2018). La participación de la comunidad educativa en la gestión escolar. *Revista Latinoamericana de Educación*, 12(3), pp. 40 - 35.
- Júarez, S. M. (2014). *La planeación estratégica como herramienta eficaz para la competitividad y acreditación institucional de las universidades públicas en el Perú*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal].
- Castillo, M. A. (2017). *Gestión institucional y toma de decisiones en la institución educativa N° 0027 San Antonio de Jicamarca del distrito de Lurigancho 2017*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- De La Cruz, A. D. (2017). *Calidad de servicio, satisfacción y lealtad, en los estudiantes de la Universidad Peruana Unión, 2016*. [Tesis para optar el grado académico de Doctor, Universidad Peruana Unión].
- Salvador, E. M., & Sánchez, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), pp. 115-124. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>



- Candia, R. E. (2021). *Liderazgo pedagógico del docente y logro de aprendizaje en tiempos de COVID - 19 en las IIEE primarias de la provincia de Yunguyo 2020 - 2021*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional del Altiplano].
- Pineda, G. D. (2017). *Gestión institucional y práctica de la profesión docente en la Institución Educativa Jesús Nazareno de Julcamarca-Huancavelica, 2017*. [Maestría en Educación, Universidad Nacional de San Cristóbal de Humanga].
- Janampa, L. L. (2018). *El planeamiento estratégico institucional y su relación con la calidad de gestión de la Municipalidad Provincial de Oyon, periodo 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
- Hermenegildo, S. D. (2023). *Programa de capacitación para fortalecer la práctica pedagógica inclusiva de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima*. [Tesis de Maestría en Educación, Universidad San Ignacio de Loyola].
- Bañuelos, A. M., & Romero, E. (2024). Retroalimentación formativa con inteligencia artificial generativa: Un caso de estudio. *Rev. Estud. de Psicología UCR*, 19(2), pp. 1-20. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9881735.pdf>
- De La Rosa, N. H. (2023). *Estrés y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Sur*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú].
- Salazar, E. (2019). *La supervisión educativa. Estrategias para el mejoramiento de la calidad educativa en las Instituciones del Municipio Simón Bolívar*. [Tesis en opción al grado académico de Máster en Supervisión Educativa, Universidad Ciencia y Tecnología].
- Alderete, S. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño profesional en el aula de los docentes de educación secundaria de la UGEL Junín, año 2012*. [Tesis para optar el grado académico de magister, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Maza, L. T., & Campana, A. R. (2025). Liderazgo Directivo y Gestión Educativa en una Institución Educativa Comunidad Nativa Nuevo Ahuaypa, Coronel Portillo, Ucayali. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 9(1), pp. 5774 - 5789. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16281
- Olvera, M., & Fernández, K. (2021). Innovación educativa en la práctica docente en educación superior: revisión sistemática de la literatura. *Innovación Educativa*, 21(85), pp. 31-52. <https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v21n85/1665-2673-ie-21-85-31.pdf>
- Ramírez, J. R., & Castillo, G. M. (2022). Calidad de servicio y gestión pedagógica en instituciones educativas de nivel superior en el distrito de Chorrillos, Lima 2022.



Revista Científica TecnoHumanismo, 4(3), pp. 76-110.

<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9854178.pdf>

Sosa, M. J., & Valverde, J. (2015). El Equipo Directivo «E-Competente» y su Liderazgo en el Proceso de Integración de las TIC en los Centros Educativos. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(2), pp. 77-103.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5308049.pdf>



ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PREGUNTAS	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la gerencia educativa influye en el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025?	Identificar si la gerencia educativa influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.	La gerencia educativa influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.	V1: GERENCIA EDUCATIVA Dimensiones: - Planificación estratégica - Liderazgo pedagógico - Gestión del talento humano V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Dimensiones: - Afectivo - Continuidad - Normativo	- Existencia de un plan estratégico institucional claro y vigente. - Participación docente en la elaboración de planes. - Claridad en los objetivos y metas institucionales. - Alineación de las actividades escolares con el plan estratégico. - Evaluación periódica de objetivos y resultados institucionales. - Supervisión técnica y formativa regular. - Acompañamiento y orientación a los docentes en el aula - Innovación en la enseñanza. - Retroalimentación constructiva y continua al docente. - Clima relacional entre la dirección y el docente. - Existencia de programas de capacitación y actualización docente. - Reconocimiento del desempeño docente. - Participación del docente en decisiones institucionales. - Estrategias de resolución de conflictos laborales. - Acciones para promover el bienestar físico y emocional del personal. - Nivel de identificación con la institución. - Orgullo de pertenecer. - Deseo de contribuir al logro de objetivos. - Percepción de costos asociados. - Ausencia de opciones laborales más atractivas. - Deseo de permanencia laboral. - Sentimiento de obligación moral de permanecer. - Gratitud hacia la organización por oportunidades recibidas. - Nivel de lealtad institucional.	ENFOQUE Cuantitativo TIPO Básico NIVEL Explicativo DISEÑO No experimental MÉTODO Hipotético deductivo POBLACION 425 docentes que laboran en Instituciones Educativas de nivel primaria de la UGEL San Román - 2025 MUESTRA No Probabilística Intencional 150 docentes de nivel primaria de la UGEL San Román - 2025 TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario
a. ¿Qué influencia tiene la planificación estratégica sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025?	a) Evaluar si la planificación estratégica influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.	a) La planificación estratégica influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.			
b. ¿Como influye el liderazgo pedagógico influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025?	b) Determinar si el liderazgo pedagógico influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.	b) El liderazgo pedagógico influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.			
c. ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025?	c) Analizar si la gestión del talento humano influye sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.	c) La gestión del talento humano influye significativamente sobre el compromiso organizacional del personal docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local San Román 2025.			

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos
Variable 1: Gerencia Educativa**Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez**
Escuela de posgrado**CUESTIONARIO N°1**

Instrucciones: Estimado (a) docente, el presente cuestionario es para un estudio de investigación acerca de "GERENCIA EDUCATIVA".

INDICACIONES:

- Por favor responda con total claridad y sinceridad.
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco alternativas. Conteste a las preguntas marcando con una "X"

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

BLOQUE I: Gerencia Educativa

N°	ÍTEM	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						
1	La institución contempla metas claras y alcanzables, que se comunican de forma efectiva al cuerpo docente.					
2	El plan estratégico de la institución educativa se ajusta a las necesidades del contexto y los recursos disponibles.					
3	Participó activamente en la creación y evaluación de los planes institucionales.					
4	Las actividades que realizo en clase están alineadas con los objetivos estratégicos de la institución.					
5	Las metas institucionales son revisadas y actualizadas regularmente usando datos de evaluación.					
6	Existen procedimientos claros para evaluar si se están cumpliendo los objetivos institucionales.					
7	Las decisiones de la dirección se basan en datos e indicadores educativos relevantes.					
Dimensión: LIDERAZGO PEDAGÓGICO						
8	La dirección me brinda apoyo técnico y pedagógico que contribuye a mejorar mi trabajo en el aula.					



Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Escuela de posgrado



9	Recibo retroalimentación profesional útil y específica tras las observaciones de aula o evaluaciones en clase.					
10	La dirección fomenta un clima en la institución basado en la confianza y el respeto mutuo.					
11	La institución fomenta activamente la innovación en la enseñanza.					
12	Existen espacios formales (talleres de formación, seminarios, reuniones pedagógicas, etc. donde podemos reflexionar juntos sobre como enseñar mejor.					
13	La supervisión que hace la dirección está enfocada en ayudar a crecer profesionalmente, no solo en controlar aspectos administrativos.					
14	Se impulsa el liderazgo docente mediante proyectos colaborativos y trabajo en equipo entre diferentes áreas.					
Dimensión: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
15	La institución ofrece con regularidad oportunidades de formación y actualización que son útiles para mi trabajo.					
16	La dirección reconoce formalmente mi trabajo y desempeño profesional.					
17	Hay formas adecuadas de expresar mi opinión y participar en las decisiones de la institución.					
18	La dirección se preocupa por mi bienestar emocional y social como docente.					
19	Se aplican estrategias para prevenir y manejar conflictos laborales en la institución.					
20	Me siento motivado profesionalmente gracias al apoyo que recibo de la gestión educativa.					
21	Siento que la gestión de la institución ayuda a mi crecimiento personal y profesional.					

Variable 2: Compromiso organizacional



Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
Escuela de posgrado



CUESTIONARIO N°2

Instrucciones: Estimado (a) docente, el presente cuestionario es para un estudio de investigación acerca de "COMPROMISO ORGANIZACIONAL".

INDICACIONES:

- Por favor responda con total claridad y sinceridad.
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco alternativas. Conteste a las preguntas marcando con una "X"

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: EFECTIVO						
1	Me siento identificado con los valores y la misión de esta institución.					
2	Estoy orgulloso(a) de ser parte del equipo docente de esta institución.					
3	Disfruto formar parte de esta comunidad educativa.					
4	Me interesa activamente que la institución alcance sus metas educativas.					
5	Recomendaría esta institución como buen lugar para trabajar.					
6	Me involucro voluntariamente en actividades institucionales más allá de mis funciones básicas.					
7	Considero que el éxito de esta institución también es un logro personal para mí.					
Dimensión: CONTINUIDAD						
8	Dejar esta institución implicaría perder beneficios laborales que valoro.					
9	Creo que encontrar otro trabajo con condiciones similares sería difícil en este momento.					
10	Me he esforzado tanto por desarrollarme aquí que no me conviene irme ahora.					



Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
Escuela de posgrado



11	Siento que tengo más que perder que ganar si dejara esta institución.					
12	Considero que, dadas mis circunstancias actuales, es conveniente continuar en esta institución.					
13	La estabilidad laboral que tengo aquí es un factor importante para seguir trabajando en esta institución.					
Dimensión: NORMATIVO						
14	Siento que debo permanecer en esta institución como forma de retribuir lo que me ha brindado.					
15	Me sentiría culpable si dejara esta institución en este momento.					
16	Creo que es lo correcto continuar trabajando aquí por compromiso moral.					
17	Agradezco las oportunidades que esta institución me ha ofrecido para crecer profesionalmente.					
18	Mi lealtad hacia esta institución va más allá de mis intereses personales.					
19	Aunque tuviera otras opciones, consideraría seguir aquí por responsabilidad institucional.					



Anexo 3: Fichas de validez de instrumentos

Validación de instrumento
Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
Escuela de posgrado

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

"LA GERENCIA EDUCATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025"

V. REFERENCIAS

13. EXPERTO: Hugo Meplali Pavez Aybar
 14. PROFESIÓN: Abogado
 15. CARGO ACTUAL: _____
 16. GRADO ACADÉMICO: Doctor

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS A EVALUAR	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	X					
	2. Coherencia interna		X				
	3. Inducción a la respuesta (sesgo)	X					
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante		X				
	5. Mide lo que pretende	X					
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder		X				
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		X				
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información	X					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores	X					
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coefficiente de valorización porcentual, C= Obtuvo una puntuación de 72 puntos = 72%

VII. RECOMENDACIONES

VIII. RESOLUCION

c. Aprobado (C ≥ 75%) = 0.75)
 d. Desaprobado (C < 75%) = 0.75)

Sello y Firma de Experto
BNI N°.



Validación de instrumento Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Escuela de posgrado



FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

"LA GERENCIA EDUCATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025"

V. REFERENCIAS

13. EXPERTO: Carlos Adolfo Luna Uriola
14. PROFESIÓN: _____
15. CARGO ACTUAL: _____
16. GRADO ACADEMICO: Magister

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS A EVALUAR	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	/					
	2. Coherencia interna		/				
	3. Inducción a la respuesta (sesgo)		/				
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante			/			
	5. Mide lo que pretende		/				
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder	/					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	/					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		/				
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información	/					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores	/					
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coefficiente de valorización porcentual, C= 88 puntos = 88%

VII. RECOMENDACIONES

VIII. RESOLUCION

- c. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
d. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)


Sello y Firma de Experto
DNI N°.



Validación de instrumento Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Escuela de posgrado



FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

"LA GERENCIA EDUCATIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025"

V. REFERENCIAS

13. EXPERTO: SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
14. PROFESIÓN: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
15. CARGO ACTUAL: _____
16. GRADO ACADEMICO: MAGISTER

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS A EVALUAR	VALORACIÓN					OBSERVACIONES
		5	4	3	2	1	
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	/					
	2. Coherencia interna		/				
	3. Inducción a la respuesta (sesgo)	/					
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante		/				
	5. Mide lo que pretende		/				
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder		/				
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación		/				
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		/				
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información	/					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores		/				
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coefficiente de valorización porcentual, C= OBTUVO 86 puntos = 86%

VII. RECOMENDACIONES

VIII. RESOLUCION

- c. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
d. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)


Sello y Firma de Experto
DNI N°.



Anexo 4: Base de datos

Variable 1: GERENCIA EDUCATIVA

Gerencia educativa

	Planificación estratégica						Liderazgo pedagógico						Gestión del talento humano								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	2	4	1	4	3	1	1	3	4	3	3
2	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
3	3	1	4	5	4	2	4	4	3	2	1	4	1	2	3	1	2	3	1	1	2
4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	5	4	1	1	2	2	1	5	4	5	1	4
5	4	3	2	3	4	4	4	2	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	2	3	3
6	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
7	3	3	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
8	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	4	1	5	1	1	1	2	1	4	2
9	2	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4
10	3	3	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	2	1	2	3	2	2	3
11	3	2	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	3
12	5	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3
13	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4
14	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	3	1	2	2
15	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	1	2	2	3	3	4	2
16	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4
17	2	2	1	2	1	2	2	4	4	1	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3
18	4	3	4	5	3	2	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	2	5	4	3
19	1	5	4	4	5	2	1	4	1	1	3	4	1	2	4	1	4	2	1	1	2
20	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3
21	2	3	2	3	2	2	3	4	4	1	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	3



22	5	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3
23	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	1	1	2	3	1
24	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	3	1	2	2
25	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	2	2	4	4	3	3	5	3
26	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	2	4	1	4	3	1	1	3	4	3	3
27	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
28	3	1	4	5	4	2	4	4	3	2	1	4	1	2	3	1	2	3	1	1	2
29	4	3	2	3	4	4	4	2	2	5	4	1	1	2	2	1	5	4	5	1	4
30	4	3	2	3	4	4	4	2	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	2	3	3
31	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
32	3	3	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
33	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	4	1	5	1	1	1	2	1	4	2
34	2	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4
35	3	3	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	2	1	2	3	2	2	3
36	3	2	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	3
37	5	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3
38	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4
39	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	3	1	2	2
40	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	1	2	2	3	3	4	2
41	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4
42	2	2	1	2	1	2	2	4	4	1	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3
43	4	3	4	5	3	2	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	2	5	4	3
44	1	5	4	4	5	2	1	4	1	1	3	4	1	2	4	1	4	2	1	1	2
45	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3
46	2	3	2	3	2	2	3	4	4	1	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	3
47	5	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3



48	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	1	1	2	3	1
49	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	3	1	2	2
50	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	2	2	4	4	3	3	5	3
51	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	2	4	1	4	3	1	1	3	4	3	3
52	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
53	3	1	4	5	4	2	4	4	3	2	1	4	1	2	3	1	2	3	1	1	2
54	4	3	2	3	4	4	4	2	2	5	4	1	1	2	2	1	5	4	5	1	4
55	4	3	2	3	4	4	4	2	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	2	3	3
56	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
57	3	3	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
58	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	4	1	5	1	1	1	2	1	4	2
59	2	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4
60	3	3	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	2	1	2	3	2	2	3
61	3	2	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	3
62	5	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3
63	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4
64	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	3	1	2	2
65	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	1	2	2	3	3	4	2
66	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4
67	2	2	1	2	1	2	2	4	4	1	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3
68	4	3	4	5	3	2	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	2	5	4	3
69	1	5	4	4	5	2	1	4	1	1	3	4	1	2	4	1	4	2	1	1	2
70	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3
71	2	3	2	3	2	2	3	4	4	1	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	3
72	5	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3
73	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	1	1	2	3	1



74	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	3	1	2	2
75	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	2	2	4	4	3	3	5	3
76	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	2	4	1	4	3	1	1	3	4	3	3
77	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
78	3	1	4	5	4	2	4	4	3	2	1	4	1	2	3	1	2	3	1	1	2
79	4	3	2	3	4	4	4	2	2	5	4	1	1	2	2	1	5	4	5	1	4
80	4	3	2	3	4	4	4	2	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	2	3	3
81	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
82	3	3	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
83	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	4	1	5	1	1	1	2	1	4	2
84	2	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4
85	3	3	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	2	1	2	3	2	2	3
86	3	2	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	3
87	5	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3
88	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4
89	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	3	1	2	2
90	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	1	2	2	3	3	4	2
91	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4
92	2	2	1	2	1	2	2	4	4	1	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3
93	4	3	4	5	3	2	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	2	5	4	3
94	1	5	4	4	5	2	1	4	1	1	3	4	1	2	4	1	4	2	1	1	2
95	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3
96	2	3	2	3	2	2	3	4	4	1	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	3
97	5	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3
98	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	1	1	2	3	1
99	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	3	1	2	2



100	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	2	2	4	4	3	3	5	3
101	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	2	4	1	4	3	1	1	3	4	3	3
102	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
103	3	1	4	5	4	2	4	4	3	2	1	4	1	2	3	1	2	3	1	1	2
104	4	3	2	3	4	4	4	2	2	5	4	1	1	2	2	1	5	4	5	1	4
105	4	3	2	3	4	4	4	2	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	2	3	3
106	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
107	3	3	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
108	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	4	1	5	1	1	1	2	1	4	2
109	2	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4
110	3	3	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	2	1	2	3	2	2	3
111	3	2	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	3
112	5	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3
113	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4
114	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	3	1	2	2
115	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	1	2	2	3	3	4	2
116	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4
117	2	2	1	2	1	2	2	4	4	1	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3
118	4	3	4	5	3	2	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	2	5	4	3
119	1	5	4	4	5	2	1	4	1	1	3	4	1	2	4	1	4	2	1	1	2
120	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3
121	2	3	2	3	2	2	3	4	4	1	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	3
122	5	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3
123	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	1	1	2	3	1
124	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	3	1	2	2
125	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	2	2	4	4	3	3	5	3



126	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	2	4	1	4	3	1	1	3	4	3	3
127	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
128	3	1	4	5	4	2	4	4	3	2	1	4	1	2	3	1	2	3	1	1	2
129	4	3	2	3	4	4	4	2	2	5	4	1	1	2	2	1	5	4	5	1	4
130	4	3	2	3	4	4	4	2	2	1	2	3	1	1	2	1	3	1	2	3	3
131	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
132	3	3	2	4	4	2	4	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
133	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	4	1	5	1	1	1	2	1	4	2
134	2	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4
135	3	3	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	2	1	2	3	2	2	3
136	3	2	3	3	3	2	3	4	4	1	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	3
137	5	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3
138	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4
139	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	3	1	2	2
140	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	1	2	2	3	3	4	2
141	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4
142	2	2	1	2	1	2	2	4	4	1	1	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3
143	4	3	4	5	3	2	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	2	5	4	3
144	1	5	4	4	5	2	1	4	1	1	3	4	1	2	4	1	4	2	1	1	2
145	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3
146	2	3	2	3	2	2	3	4	4	1	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	3
147	5	4	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3
148	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	1	1	2	3	1
149	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	3	1	2	2
150	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	2	2	4	4	3	3	5	3



Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Compromiso organizacional																		
Efectivo							Continuidad						Normativo					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
2	5	3	2	5	2	5	3	2	2	4	3	5	3	3	2	3	3	3
2	2	4	4	2	4	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3
4	4	5	1	2	1	5	3	1	3	4	2	2	1	2	3	1	2	1
1	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	1	4	1
1	4	5	1	2	3	4	4	1	1	5	1	1	1	2	5	3	3	3
3	4	5	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	5	1	2	2	4	3	2	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	5	4	1	1	2	1	1	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	4	5	4	4	5	5	1	2	2	4	3	3	3	3	4	4	1	4
2	5	5	3	2	3	4	4	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2
1	4	5	2	2	3	4	2	2	2	4	2	1	2	3	3	2	3	2
1	4	5	3	1	5	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1
2	1	3	5	5	1	3	4	2	3	2	1	3	2	4	5	3	1	3
1	1	5	1	3	4	4	3	2	4	4	2	2	1	2	4	2	2	2
4	3	5	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	1	4	2	4	2	4
4	5	5	3	5	4	5	5	1	2	4	1	1	4	2	1	1	4	1
2	5	4	1	3	3	2	2	1	1	2	1	1	3	2	3	2	3	2
3	2	5	1	4	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1	4	3	4
2	5	4	1	4	1	3	3	4	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1
2	5	5	3	2	3	4	4	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2
1	4	5	2	2	3	4	2	2	2	4	2	1	2	3	3	2	3	2
1	4	5	3	1	5	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1



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



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



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



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



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



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 14 - 11 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ISABEL COAQUIRA MAMANI

Dirección: Av. NUEVA ZELANDIA 909

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42185832

Teléfono: 957928607

email: isabelitacm21@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____

email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: _____

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: _____

ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: _____

MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: GERENCIA EDUCATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL SAN ROMÁN 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): COMPROMISO ORGANIZACIONAL PERSONAL DOCENTE

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

14 – NOVIEMBRE - 2025

Fecha