



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y SATISFACCIÓN EN EL
TRABAJO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO Y
SECUNDARIO DEL DISTRITO DE SANTO TOMÁS – CUTERVO -
2016.**

**PARA OPTENER EL GRADO DE MAESTRO
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. JULIO BERNABÉ SALAS LACERNA

ASESOR:

Mg. MANUEL RAMOS DE LA CRUZ

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2016

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Luis Santiago García Merino
Presidente

Mg. Manuel Igor Ríos Incio
Secretario

Dr. Manuel Ramos de la Cruz
Vocal

DEDICATORIA

Con aprecio y valor a los integrantes de mi familia, por ser quienes me inculcaron valores, perseverancia y motivación para seguir adelante, a mis padres Desiderio y Santos Gregoria por brindarme sabios consejos y confiar en mí, inculcándome educación y persuadir para ser un hombre que esté al servicio de la educación del país.

Julio

AGRADECIMIENTO

Al valor y energía impuesta por el ser divino y la patrona de la Asunción, quienes con espiritualidad me otorgan fuerza, constancia y valor para alcanzar la meta deseada.

Un agradecimiento a los maestros que encaminaron el desarrollo de los cursos de la maestría, especialmente al Mg. Manuel Ramos de la Cruz, por su asesoramiento, paciencia y apoyo.

Al promotor educativo y directores de las instituciones educativas por su autorización y apoyo para la aplicación de las encuestas.

Julio

PRESENTACIÓN

Honorables evaluadores de la tesis

Siguiendo la estructura del desarrollo de la investigación propuesta por la Escuela de Post Grado según reglamento de la Universidad César Vallejo, se presenta la tesis denominada: Administración estratégica y satisfacción en el trabajo en los docentes del Nivel primario y secundario del distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016, para haciendo uso de experiencia investigativa lo revisen y emitan las recomendaciones y/o sugerencias, las cuales se enmendaran y así obtener el grado de Magister en Administración de la Educación.

Esta investigación de diseño no experimental correlacional ha sido estructurado a partir de los lineamientos del método científico, el cual contextualiza el desarrollo de la investigación a partir de la formulación del problema, que demanda diagnosticar la administración y la satisfacción para luego haciendo uso de los resultados establecer la correlación de las variables, haciendo uso del coeficiente de correlación de Pearson, así mismo se destaca que en concordancia con los objetivos establecidos, se estructura los resultandos, para luego siguiendo la lógica y la funcionalidad del desarrollo del trabajo se destacan las conclusiones correspondientes.

Teniendo la razón que la investigación sigue la estructura adoptada por la Universidad, se espera que el informe contemple el criterio científico, el cual determine su aprobación.

El autor

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	14
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Preguntas de investigación:	19
1.3. Justificación	19
1.3.1. Justificación teórica:	20
1.3.2. Justificación práctica:	20
1.3.3. Justificación metodológica:	20
1.4. Antecedentes	20
1.5. Objetivos:	26
1.5.1. Objetivo General:	26
1.5.2. Objetivos específicos:	26
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	27
2.1. Teorías que sustentan el estudio	28
2.2.1. Bases teóricas del administración estratégica	28
2.2.2. Bases teóricas de satisfacción en el trabajo	31
2.3. Marco conceptual	38

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	40
3.1. Hipótesis.....	41
3.1.1. Hipótesis general	41
3.1.2. Hipótesis específicos	41
3.2. Variables.....	41
3.2.1. Definición conceptual	42
3.2.2. Definición operacional	42
3.2.3. Operacionalización de las variables	42
3.3. Metodología	45
3.3.1. Tipos de estudio	45
3.3.2. Diseño de estudio	45
3.4. Población y muestra	46
3.4.1. La Población.....	46
3.4.2. La muestra	47
3.5. Método de investigación	49
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
3.6. 1. Validación y confiabilidad de instrumentos	54
3.7. Métodos de análisis e interpretación de datos	56
 CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	 57
4.1. Resultados	58
4.1.1. Descripción.....	58
4.1.2. Contrastación de las hipótesis	75
4.2. Discusión.....	79
 CONCLUSIONES.....	 81
SUGERENCIAS.....	82
REFERENCIAS	83
ANEXOS.....	87
Autorización de publicación de la tesis.....	87
Acta de Aprobación de originalidad de tesis.....	88
Instrumentos Validados.....	89

Índice tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Administración estratégica	42
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción en el Trabajo	44
Tabla 3	Distribución de la Población según de los docentes del Nivel primario y secundario del distrito de Santo Tomás.....	47
Tabla 4.	Muestra proporcional	48
Tabla 5	Baremos de las variables	52
Tabla 6	Baremos de las variables	54
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento.....	56
Tabla 8	Planificación de la Administración Estratégica según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	58
Tabla 9	La organización de la Administración Estratégica según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	59
Tabla 10	La Ejecución de la Administración Estratégica según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	60
Tabla 11	El control de la Administración Estratégica según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.. ..	61
Tabla 12	Administración Estratégica según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	62
Tabla 13	Estadísticos descriptivos de la Administración Estratégica según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	63
Tabla 14	Satisfacción en el trabajo según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	64
Tabla 15	Satisfacción por el salario según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	65
Tabla 16	Satisfacción por la promoción según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	66

Tabla 17	Satisfacción por el reconocimiento según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	67
Tabla 18	Satisfacción por el beneficio según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	68
Tabla 19	Satisfacción por las condiciones de trabajo según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.	69
Tabla 20	Satisfacción por la supervisión según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.	70
Tabla 21	Satisfacción con los compañeros según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.	71
Tabla 22	Satisfacción con la compañía y dirección según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.	72
Tabla 23	Satisfacción en el Trabajo según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.	73
Tabla 24	Datos descriptivos de la Satisfacción en el Trabajo según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	74
Tabla 25	Coefficiente de Correlación entre la dimensión Planificación y la Satisfacción en el Trabajo según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.	75
Tabla 26	Coefficiente de Correlación entre dimensión Organización y la Satisfacción en el Trabajo según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	76
Tabla 27	Coefficiente de Correlación entre la dimensión Ejecución y la Satisfacción en el Trabajo según docentes del Nivel Primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	76
Tabla 28	Coefficiente de Correlación entre la dimensión Control y la Satisfacción en el Trabajo según docentes del Nivel Primario y Secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	77

Tabla 29	Coeficiente de Correlación entre la Administración estratégica y la Satisfacción en el Trabajo según docentes del Nivel Primario y Secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.....	78
----------	---	----

Resumen

El informe presentado parte del entorno de la administración estratégica la cual nos lleva a la insatisfacción en el trabajo docente, esta tesis tiene por finalidad relacionar las variables administración estratégica con la satisfacción del trabajo docente del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016, planteando según el contexto de la investigación científica.

El desarrollo del informe sigue la lógica del diseño transversal correlacional, trabajado con una muestra intencionada de 130 maestros del ámbito de las instituciones educativas del ámbito del distrito de Santo Tomás – Cutervo, 2016 específicamente en los niveles de primaria y secundaria; a quienes se les aplicó dos cuestionarios, para medir la administración estratégica y la satisfacción en el trabajo de las cuales la perteneciente a la primera variable fue elaborada, se emplea el estadístico de Alfa de Crombach para la confiabilidad por que el instrumento es de respuestas poltómicas, mientras que el segundo instrumento relacionado a Satisfacción en el trabajo es validado en otra tesis perteneciente a la autora Mag. María Isabel Cruz Córdor.

Los resultados fueron determinados con el coeficiente Rho de Spearman, para establecer la relación y la significancia correspondiente de la administración estratégica con la satisfacción del trabajo de los docente del nivel primario y secundario del distrito de Santo Tomás – Cutervo - 2016, el resultado demuestra que la administración estratégica es regular y que la satisfacción en el trabajo docente es moderada, por lo tanto se tiene una correlación positiva de 0,562 con una significancia bilateral de 0,000. Los resultados demuestran que la administración estratégica se relaciona directamente con la satisfacción del trabajo docente y que, a una mejor administración estratégica, será mejor la satisfacción docente.

Palabras claves: Administración Estratégica y Satisfacción en el Trabajo.

Abstract

The report presented part of the strategic administration environment which leads us to dissatisfaction in the teaching work, this thesis aims to relate the variables strategic management with the satisfaction of the teaching work of the primary and secondary level of the District of Santo Tomás - Cutervo - 2016, posing in the context of scientific research.

The development of the report follows the logic of correlational cross - sectional design, worked with an intentional sample of 130 teachers from the field of educational institutions of the district of Santo Tomás - Cutervo, 2016 specifically at primary and secondary levels; Who were given two questionnaires, to measure the strategic management and job satisfaction of which the one belonging to the first variable was elaborated, the Crombach Alpha statistic is used for the reliability because the instrument is of polytypical responses , While the second instrument related to Satisfaction in the work is validated in another thesis belonging to the author Mag. María Isabel Cruz Cóndor.

The results were determined with Spearman's Rho coefficient to establish the relationship and the corresponding significance of strategic administration with the satisfaction of the work of teachers of the primary and secondary level of the district of Santo Tomás - Cutervo - 2016, the result shows that The strategic administration is regular and that the satisfaction in the teaching work is moderate, therefore it has a positive correlation of 0.562 with a bilateral significance of 0,000. The results show that strategic management is directly related to teacher work satisfaction and that better strategic management will improve teacher satisfaction.

Key words: Strategic Management and Job Satisfaction.

Introducción

El presente informe desataca la percepción de la satisfacción por el trabajo que realizan, porque no se realiza adecuadamente una administración estratégica que involucren por igual al personal directivo, administrativos y otros trabajadores. La administración estratégica demanda de la organización de los recursos que se administra en una institución educativa, es a partir de allí, que se emprende el desarrollo de la gestión administrativa como una herramienta que permite planificar la recaudación de recursos, su distribución en la atención de la educación siguiendo los lineamientos de la planificación de estratégica, para emprender la satisfacción de los maestros y maestras en el desarrollo del trabajo pedagógico gracias a los recursos disponibles que cuentan como producto de desarrollo de una buena administración estratégica.

El trabajo tiene la finalidad de relacionar la administración estratégica con la satisfacción del trabajo docente que laboran en el ámbito del distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016. Basándose en el siguiente sustento científico de:

La administración estratégica definido por Correa (2005) destaca que las organizaciones que lo utilizan y lo ponen en práctica tienen que asumir una serie de responsabilidades para lograr su efectividad. Asimismo, lograr la satisfacción en el trabajo estudiado por Locke destaca que para emprender una buena satisfacción laboral demanda de estar motivado, para emprender el desarrollo del trabajo emprendido, sin descuidar la percepción y la experiencia construida a partir del contexto en que se desarrolla, la administración. Es por ello que en la presente investigación enlazan ambas variables, a fin buscar los mecanismos para una alta satisfacción laboral en las instituciones educativas. En este sentido, Tanto la administración estratégica y la satisfacción en el trabajo son factores determinantes para lograr un buen trabajo educativo y así mejorar una educación de calidad. La investigación se trabaja con un diseño no experimental porque intenta relacionar las dos variables para tener un diagnostico evaluativa de las variables para que en las siguientes investigaciones se pueda solucionar.

En concordancia con los lineamientos de la investigación y la estructura del desarrollo de la tesis, el trabajo se detalla en cuatro capítulos, donde el

primero detalla el contexto del trabajo siguiendo los procesos deductivos desde el problema de investigación, los objetivos y la hipótesis que orientan al desarrollo del trabajo. Siguiendo el marco, el capítulo dos detalla el marco teórico como un elemento trascendente para fundamentar el contexto de cada una de las variables que se presentan en el trabajo. El capítulo tres implica el desarrollo metodológico del trabajo, que parte del planteamiento de la hipótesis, las variables respectivas, el contexto de la población y la muestra, así como la descripción de los instrumentos que se utilizó para recoger la información según los objetivos delineados en la investigación. En el capítulo cuatro, se remarcan los resultados en concordancia con los objetivos, la contrastación de la hipótesis y la discusión de los resultados, con los planteamientos teóricos y los antecedentes. Del mismo modo se establecen las conclusiones y sugerencias en articulación con los resultados y los objetivos. En las referencias se describen a los autores de las tesis referidas como antecedentes y las bases teóricas siguiendo la funcionalidad de las variables.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

En el ámbito internacional podemos decir que la articulación de la administración y la satisfacción son variables que demandan atención inmediata, la acción implica que a lo largo de la historia el ser humano siempre se preocupó por la administración de los recursos que poseía. En este contexto la ciencia a través del uso de la administración, se emprendió su aplicabilidad en el campo empresarial y que de manera trascendente incursionó en el campo de la educación a través de la planificación estrategia que orienta a delimitar políticas de estado al emprender el desarrollo de los proyectos educativos nacionales, el cual implica articular a la realidad de cada uno de los recursos y potencialidades que posee cada estado del planeta.

En el contexto latino americano, el desarrollo de las variables de estudio se ven amenazadas por la incursión de las políticas diseñadas en la agenda 2030 que demanda la atención equitativa de educación para todos, en el marco de las políticas diseñadas para la atención de la educación globalizada, con equidad y atención a las poblaciones vulnerables. (UNESCO, 2016)

En el contexto peruano la razón de la administración y la satisfacción en el campo educativo, pasa por momentos difíciles, donde el Ministerio de Educación (MED) viene experimentando el desarrollo de políticas educativas que de una u otra manera satisface unos y causa malestar los otros, a raíz de la implementación de la reforma de ley magisterial, que con la experimentación de Colegios de Jornada Escolar Completa, trata de imponer la administración estratégica en las instituciones educativas, a partir del logro de los resultados, para incentivar la productividad docente. A estas acciones se suman una gran diferenciación en la atención a la equidad educativa y la inclusión, ya que con la creación del colegio Presidente del Perú y los de Alto Rendimiento en cada una de las regiones, implica un revés para el sistema educativo nacional con trato diferenciado que implica una discriminación total a la atención inclusiva de los estudiantes.

Siguiendo la lógica del problema, en la región de Cajamarca, la administración estratégica y la gestión docente se ve quebrada por la diferenciación en las remuneraciones, con las llamadas escalas magisteriales, el cual implica

discrepancias, puesto que el trabajo que se desarrolla es igual, el desempeño laboral demanda del mismo número de horas y los resultados obtenidos en las Evaluaciones Censales (ECE) son desfavorables, razón por la cual en concordancia con el Proyecto Educativo Nacional (PEN) se diseñó el Proyecto Educativo Regional (PER) para delinear el desarrollo educativo a nivel de la región, así mismo se destaca al Plan Cuatrienal 2014 – 2018 que destaca los lineamientos de la implementación de las políticas del presente gobierno regional.

En el ámbito provincial de Cutervo la administración estratégica y la gestión docente esta lidera por la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, cuya administración está articulada a la administración regional y nacional, donde la fracción docente implica descontento de los maestros y maestras, quienes son los responsables de encaminar el proceso educativo en cada una de las instituciones educativas, donde los resultados de las evaluaciones censales no favorecen para nada al nivel de logro educativo.

En lo concerniente a la administración estratégica y la satisfacción docente, implica que las Instituciones educativas del Distrito de Santo Tomás. Pertenecientes a la UGEL Cutervo de la Provincia de Cutervo, se manifiesta resquebrajada, debido a que el sistema educativo que se desarrolla, indispensablemente esta articulado con el contexto provincial, regional, nacional y por qué no decirlo a nivel mundial debido que las políticas educativas implantadas son financiadas por el Banco Mundial.

1.2. Formulación del Problema

La problemática que aqueja nuestra educación en el campo de la administración por parte de los encargados de dirigir las diferentes Instituciones Educativas se formaliza a partir del problema de investigación.

Por lo mencionado se propone resolver las siguientes situaciones problemáticas.

1.2.1. Preguntas de investigación:

- ¿Qué relación existe entre la Administración Estratégica y satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión Planificación y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión Organización y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión Ejecución y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión Control y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016?

1.3. Justificación

La administración estratégica y la satisfacción del desempeño docente, en un marco correlacional se justifica porque nos permitió verificar el comportamiento de cada una de las variables y a partir del contexto de los resultados emprender el desarrollo de una planificación estratégica activa que permita desempeñarse a los docentes del ámbito del distrito de Santo Tomás de manera eficiente, con el único propósito de alcanzar los resultados satisfactorios que demanda a nuestra población estudiantil.

El trabajo realizado sirvió para correlacionar la administración estratégica con la satisfacción en el trabajo de los docentes del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016. Estamos plenamente seguros que para las instituciones educativas será importante conocer la repercusión de una buena administración estratégica, como contribuye en la satisfacción en el trabajo de los docentes y cuál es la repercusión en el logro de aprendizaje de los estudiantes.

1.3.1. Justificación teórica. El desarrollo de la investigación sigue los lineamientos establecidos en el diseño correlacional, para tal efecto se recogió la información necesaria en entorno de la administración estratégica y la satisfacción del trabajo de los docentes del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016. Así mismo su desarrollo contribuyó a conocer la realidad de la administración de los directivos en nuestras instituciones y contribuir a la aplicación de una administración estratégica que contribuya al mejoramiento de la práctica pedagógica, administrativa y de gestión en concordancia con los lineamientos de la satisfacción laboral.

1.3.2. Justificación práctica. La utilidad del desarrollo de la investigación radicó en el contexto de la realidad educativa, la cual redundará en la promoción de planificación educativa en el marco de los lineamientos de la administración estratégica siguiendo los procedimientos de planificación, organización, evaluación y control, para alcanzar los procesos y logros según la lógica de la satisfacción laboral.

1.3.3. Justificación metodológica. El informe se destaca por seguir el enfoque cuantitativo dentro del tipo descriptivo, siguiendo los procedimientos del diseño correlacional el cual implicó obtener los resultados por variable y según cada objetivo establecido, la acción demandó contrastar la hipótesis de investigación a partir del análisis de los resultados utilizando el coeficiente de correlación de Pearson el cual permitió obtener la relación respectiva.

1.4. Antecedentes:

1.4.1. Antecedentes Internacionales:

Pérez (2010) desarrolla su investigación en: *“Administración y Gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixto Pedro Nufio”*. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Tegucigalpa, república de Honduras desarrollado, con la finalidad de medir la práctica del liderazgo en el ejercicio de los derechos humanos, desarrollado con 29 profesores, el

trabajo fue cuantitativo, transaccional llegó a la conclusión. Que ambas variables de estudio se manifiestan de manera positiva, es decir que los directores asumen el desarrollo de su liderazgo articulado con la práctica pedagógica y la administración de los recursos humanos en concordancia con sus derechos garantizados por las normas nacionales e internacionales.

Según el autor, el liderazgo de una administración óptima da mejores resultados a la administración liderada de manera transformacional.

Montiel (2012) en la tesis “*Gerencia estratégica educativa y los Conflictos organizacionales en el subsistema de educación primaria bolivariana*”. Universidad del Zulia .Maracaibo, Bolivia. Tuvo como objetivo relacionar la gerencia estratégica con los conflictos organizacionales, desarrollado con una población muestral de 77 maestros (docentes y directores) de las instituciones educativas primarias bolivarianas. La presente investigación se orienta por el paradigma positivista, el presente estudio se orientará siguiendo los criterios del estudio cuantitativo, la presente investigación se orienta por el paradigma positivista. La investigación fue descriptiva para la evaluación de la variable en estudio, Se llegó a las conclusiones: los componentes de la gerencia estratégica aplicados por los directores son el estratégico y el organizacional. Los tipos de conflictos organizacionales que se dan en las escuelas estudiadas, son los denominados a nivel individual. El tipo de conflicto a nivel organizacional tiene poca presencia

Según la autora los componentes de la gerencia estratégica aplicados por los directores en las organizaciones son el estratégico y el organizacional y sus características son el liderazgo y la negociación.

Porras (2013) en la tesis “*Implantación del Sistema de Gestión de la calidad en las Instituciones Públicas de educación preescolar, básica y media del Municipio de Villavicencio (Colombia)*”. Desarrollado con el propósito de medir las variables en estudio, se tomó como muestra ocho colegios públicos del ámbito geográfico de estudio, sustentada en la Universidad Nacional de Educación de Colombia. Se plantea esta

investigación como un estudio de caso, y más concretamente como un estudio de casos múltiples

Las generalizaciones se pretenden más al estilo de la investigación naturalista, a través de la experiencia vicaria, mediatizadas por el análisis minucioso de la información y de sus contextos. Tienen como uno de sus objetivos explicar consistencias e inconsistencias entre casos. La investigación arrojó las siguientes conclusiones los estudiantes de los colegios analizados, están 'bastante satisfechos' en general, con sus colegios, unos en mayor grado que otros. Los docentes de los colegios se sienten 'bastante satisfechos'. Los *padres* se sienten 'bastante satisfechos', en general, con su colegio, unos en mayor grado que otros.

Según el autor la conclusión que destaca es que los padres de familia, docentes y estudiantes se encuentran bastante satisfechos en sus colegios.

Delgado (2011) en su tesis: *Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México*". Universidad Montemorelos – México. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y directivos del nivel superior, cuya muestra fue de 330. El tipo de estudio fue empírico cuantitativo, exploratorio, explicativo para medir la causa y el efecto, y desde el tiempo en que se desarrolló fue transversal. La investigación arrojó las siguientes conclusiones: los directivos y docentes se sienten satisfechos con el trabajo que desarrollan, ya que se sienten identificados y las acciones que desarrollan lo hacen voluntariamente debido que se formaron en esa profesión por tener vocación para ese ejercicio profesional.

Según el autor docente y directivo se encuentran satisfechos en su trabajo ya que el trabajo que realizan está de acorde a la vocación profesional.

Rivas (2009) quien sustentó la tesis: *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión para central de el salvador*. Sustentada en la Universidad de Montemorelos, cuya finalidad de desarrollo fue medir la

satisfacción laboral con el desempeño docente, desarrollado con una muestra de 65 maestros adventistas de primaria y secundaria, que siguió el diseño descriptivo transversal concluye: que existe correlación positiva la satisfacción con el desempeño, manifestando que esta acción se cumple gracias a la buena actitud de sus docentes, por lo que siguiendo la lógica del desarrollo de la investigación se acepta la hipótesis planteada para el desarrollo del trabajo. Así mismo se destaca que la satisfacción docente se manifiesta de manera positiva, mientras que el desempeño docente sobresale, los resultados indican que ambas variables se manifiestan de manera positiva.

Según el autor se concluye que la satisfacción tiene relación positiva con el desempeño gracias a la buena disposición de los docentes para emprender el desarrollo del trabajo docente.

2. 1.2. Antecedentes nacionales:

Ibarra (2011) desarrolla su investigación: *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima- año 2011. Trabajo fundamentado en el objetivo establecer la relación entre el plan estratégico con la gestión de la calidad en el contexto de una* población formada 65 docentes y la muestra está constituía por 33 docentes. Según el método de estudio es cuantitativa. El diseño de investigación fue descriptiva, correlacional, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos concluye que: el planeamiento estratégico se desarrolla a partir de un análisis FODA y que la gestión de calidad implica el desarrollo positivo, mientras que la relación de variables se manifiesta de manera directa.

Según la investigación desarrollada se concluye que la relación directa obtenida de los datos de las variables explícitamente funciona de manera articulada según el contexto y ámbito geográfico donde se desarrolla.

Curo, Fernández & Mata (2010) desarrolla una investigación sobre: *Planeamiento Estratégico para el subsector de educación cristiano*

evangélico en Lima. Sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Teniendo como objetivo general describir el planeamiento estratégico, desarrollado bajo el método cualitativo, el alcance del estudio es descriptivo. La investigación concluye que el planeamiento estratégico desarrollado por la institución sujeto de estudio se está iniciando en la acción encomendada en la variable. Del mismo modo se evidencia que el trabajo que viene desarrollando la institución cristiano evangélico de acuerdo al planeamiento estratégico utilizado es deficiente y otros en situaciones muy débiles. A partir de los resultados la institución educativa está obligada a contextualizar el desarrollo de su planeamiento estratégico para emprender un plan de mejora agresivo que permita revertir los resultados encontrados.

Según el trabajo de investigación realizada se concluye que la importancia del desarrollo del trabajo en función a la planificación estratégica de educación cristiana presenta debilidades.

Ventura (2013) en su tesis titulada “*Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*”. Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo es analizar las percepciones sobre satisfacción laboral de los docentes-directivos con sección a cargo de cuatro Instituciones de Educación Inicial pertenecientes a la UGEL 07. Desarrollado a partir de una muestra de docentes de cuatro instituciones educativas, con el objetivo de determinar la satisfacción laboral de los docentes, trabajo de tipo cuantitativo descriptivo de nivel exploratorio, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, concluye que: es intrínseca la satisfacción laboral de los maestros, debido que se sienten motivados para asumir los cargos y enfrentar los retos que se les presenta, la motivación desarrollada por los docentes favorece el desarrollo personal y encaminar un liderazgo progresivo conformada por todos los procesos para alcanzar la planificación priorizada que demanda la acción procedimental de la identificación de los problemas por parte de los directivos a partir del liderazgo emprendido.

La investigación puesta de manifiesta destaca los resultados desfavorables según factores articulados a la satisfacción laboral del

personal que desempeña la labor docente y que su problema de salud producto de la labor que realiza estresa su fortaleza física por acciones mismas del trabajo realizado.

Sullca (2002) desarrolla su investigación: *Relación entre niveles de Satisfacción laboral y Desempeño docente en Instituciones Educativas del cercano Callao*. Sustentado en la Universidad San Ignacio de Loyola. Desarrollado a partir del objetivo relacionar la satisfacción laboral con el desempeño docente, se desarrolló con una muestra de 87 profesores de las instituciones educativas participantes. El trabajo se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, con diseño descriptivo, transaccional obviamente no experimental a fin de comparar la manifestación de las variables, se concluye que: existe una relación significativa entre las variables de estudio, que cada una de las dimensiones expuestas por cada variable demandan de un análisis positivo, donde los resultados favorecen al desarrollo del trabajo emprendido en las instituciones que integran el desarrollo del trabajo. El contexto destaca que necesariamente para desarrollar un buen desempeño no necesariamente se está satisfecho, sino que el deber asumido con responsabilidad hace que se trabaje a voluntad.

Según el trabajo de investigación realizada se concluye que el trabajo emprendido de manera satisfactoria se relaciona significativamente con el desempeño laboral, donde cada docente trabaja en cumplimiento de sus deberes.

León (2011) En su tesis: *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región callao*. Desarrollado con el objetivo de medir la satisfacción laboral, trabajada con una muestra de 34 profesores de 20 instituciones educativas inclusivas, se siguió la secuencia de una investigación no experimental, descriptiva en base a la recolección documental, se sustentó en la Universidad San Ignacio de Loyola. El nivel de aplicación es básico. La investigación arrojó las siguientes conclusiones: existe una evidente parcialidad insatisfecha con ciertas acciones laborales que ofrecen las instituciones inclusivas. Se destaca la percepción de la falta de materiales para emprender el proceso de la enseñanza de aprendizaje

teniendo en cuenta las capacidades físicas mentales de los estudiantes con problemas de aprendizaje y necesidades especiales para atenderlos de manera óptima.

Según el trabajo de investigación realizada se concluye que los beneficios remunerativos producen insatisfacción en los docentes ya que no está de acorde a la labor que realiza al igual que es de alta satisfacción la capacidad de desarrollo personal y profesional.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016.

1.5.2 Objetivos Específicos:

Determinar la relación existe entre la dimensión Planificación y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016.

Determinar la relación existe entre la dimensión Organización y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016.

Determinar la relación existe entre la dimensión Ejecución y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016.

Determinar la relación existe entre la dimensión Control y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Teorías que sustentan el estudio

2.1.1. Bases teóricas de administración estratégica:

La administración en el campo educativo demanda es una herramienta que orienta la planificación de la demanda educativa. Reyes (2004) afirma que la administración está determinado por: “Procesos activos que demanda de la consecución de resultados a partir de la integración institucional” (p. 27). La administración destaca la participación integrada de cada uno de los actores que participan en el proceso educativo.

La administración educativa demanda de emprender el desarrollo de un diagnóstico donde se identifican los problemas, los cuales mediante la priorización de la problemática. Robbins y Decenzo (2002) menciona que: “La administración es el proceso que se sigue para atender de manera eficiente la atención de los procesos administrativos, pedagógicos y el ámbito de la gestión” (p. 5). Según estos autores definen a la administración como procesos para que las personas realicen sus trabajos con eficiencia y eficacia.

A. Bases teóricas de Administración Estratégica:

Según Correa (2005) define a la Administración Estratégica como:

Es la planificación de la atención a las necesidades de manera organizada y priorizada para que en función de los recursos que se posee se vayan ejecutando y controlando de manera coordinada, donde la participación activa de la comunidad será destacada para concretizar los objetivos planteados. (p. 18)

El autor considera que una buena administración estratégica se debe de tener en cuenta los procesos de una administración como son planeación, organización, ejecución y control.

La administración estratégica destaca fundamentalmente que para concretizarlo se debe de emprender una participación activa. Correa (2005) afirma: “La administración desde el campo estratégico necesita de liderazgo,

compromiso y eficiencia para emprender el desarrollo del trabajo que se emprenda en una determinada ejecución” (p. 26). En una administración estratégica es importante el compromiso y liderazgo de los encargados de la gestión.

Por su parte Robinson y Coulter (2005) definen a la administración estratégica como: “Las decisiones conjuntas tomadas por los integrantes de una organización, donde a partir del diagnóstico institucional se prioricen el desarrollo de las actividades, siguiendo los procesos de la administración estratégica” (p. 180). Según estos autores se puede definir a la administración como el conjunto de acciones y decisiones administrativas que tiene que tomar los gerentes en bien de la empresa.

B. Etapas de los procesos administrativos:

a. Planificación. Consiste en la identificación de los problemas institucionales para que a partir de la priorización se atienda oportunamente de manera integrada y transversalizada:

La planificación sigue la secuencia de las siguientes etapas:

- **Diagnóstico.** Demanda del recojo y contextualización de las necesidades institucionales, donde se ponga en evidencia, las fortalezas, debilidades, fortalezas y amenazas, los cuales orientaran a la elaboración de los objetivos estratégicos.
- **Objetivos.** Son los que se desprenden del diagnóstico y dan direccionalidad al desarrollo de la planificación.
- **Actividades.** Se contextualiza en función de las necesidades institucionales y se planifican siguiendo el orden de los objetivos establecidos.
- **Recursos.** Son las herramientas que permiten desarrollar las actividades educativas, por lo que su consecución demanda de del presupuesto necesario para alcanzar los logros esperados.

- **Cronograma.** En este apartado se remarca el cronograma correspondiente, según actividad a desarrollar durante un tiempo determinado.

- b. Organización.** En esta etapa se organiza el desarrollo de cada una de las actividades establecidas, para el desarrollo del sistema educativo a partir del proyecto educativo institucional, de donde parte el desarrollo de las acciones que implica organizar los proyectos de innovación, remarcar el proyecto curricular institucional el cual diversifica las necesidades académicas de los estudiantes.

- c. Ejecución.** Destaca el desarrollo de las actividades programadas, enfatiza el desarrollo de los planes de acción y propuestas de mejora, optimiza el desarrollo de las acciones establecidas en la planificación en función a los recursos que se administra, enmarca la participación de la estructura organizativa, promoviendo la participación activa de sus actores, donde la direccionalidad del trabajo se enmarca teniendo en cuenta cada uno de los objetivitos estratégicos propuestos.

- d. Control.** Se enmarca en la vigilancia del desarrollo de las acciones, a través del proceso de monitoreo, es continuo y según los resultados que se espera alcanzar en los tiempos programados, esta actividad tiene por misión corregir oportunamente las dificultades presentadas en el desarrollo de la actividad, campo de la gestión administrativa, pedagógica, institucional y comunitaria, donde la participación de la sociedad para la rendición de cuentas de manera oportuna destaque como liderazgo dentro del proceso educativo.

Según Mintzberg, Brian y Voyer (1997, p. 15) nos dice que una definición más amplia y variada de de la estrategia nos ayudaría a administrar mejor por tanto presenta las siguientes definiciones de estrategia como son:

- a. La estrategia como Plan.** Constituye los procedimientos y habilidades utilizadas por los sujetos para emprender el desarrollo del trabajo que demanda el Plan.

- b. Estrategia como Patrón.** Definen a la estrategia como un patrón o modelo el cual abarca el desarrollo de las actividades emprendidas según el cronograma establecido. (Mintzberg, Brian y Voyer, 1997. P. 16).
- c. Estrategia como Posición.** Se destaca por la elección de la ubicación del desarrollo de la actividad, contextualiza el entorno donde se va desarrollar el trabajo y/o actividad según el cronograma.
- d. Estrategias como perspectivas.** Mintzberg, Brian y Voyer (1997) hace referencia que:

Las perspectivas como estrategia se reflejan en la visión que presenta la planificación estratégica para el logro de las actividades y la consolidación transversalizada con la participación activa de los agentes inmersos en la planificación y proceso del desarrollo de las actividades administrativas y/o pedagógicas. (p. 20)

Estas acciones demandan de la participación activa de la comunidad educativa, a través de la planificación de actividades propias de su institución, ya sea nivel interno y externo.

2.2.2. Bases teóricas de satisfacción en el trabajo:

El desarrollo satisfactorio del trabajo está determinada por la motivación emprendida para desarrollar activamente la labor encomendada con dedicación y satisfacción. Álvarez (2003) determina que: “La satisfacción laboral está determinada por las acciones que desarrolla el docente al interior de su aula, específicamente durante el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje” (p. 6). Se puede definir como la actitud de las personas hacia sus situaciones de trabajo.

El estar satisfecho con la labor que se realiza demanda del compromiso asumido en el desarrollo de su práctica docente. Schermerhurn y Osborn (2005) indican que: “El estar satisfecho con el trabajo implica tener actitudes validas o diferenciadas para emprender el desarrollo de un trabajo” (p. 246). La satisfacción docente considera tener emociones favorables para

conducir la ejecución de los aprendizajes o desfavorables para para conducir de manera insatisfecha el trabajo encomendado.

El campo de la satisfacción en el desarrollo de labor docente demanda de acciones implícitas en el desarrollo del trabajo. Davis y Newstrom (1993) mencionan que: “Es una actitud personal que demanda el desarrollo de acciones laborales positivas o negativas que desarrollan las personas.

La satisfacción laboral es una actitud hacia el cumplimiento de su deber por parte de los individuos. Gibson, Ivancevich y Donnelly (2000) pone de manifiesto que: “La satisfacción laboral se demuestra con el cumplimiento a gusto del trabajo emprendido por los seres humanos” (p. 121). La percepción de la satisfacción implica que el ser humano cree sentimientos competentes de tipo activo, cognitivo y psicomotor en el desarrollo del trabajo.

A. Tipos de satisfacción laboral

- a. Satisfacción intrínseca.** Es la manifestación interna que presenta el individuo, para desarrollar su trabajo. Álvarez (2007) define a la Satisfacción intrínseca: “Como las actitudes que un maestro o maestra realiza durante el desarrollo de los procesos pedagógicos para alcanzar los aprendizajes esperados” (p. 9). El contexto demanda del emprendimiento hacia el cumplimiento de su labor educativa.

Los factores que se miden en la satisfacción intrínseca son:

- **Independencia.** Manifestada por la autonomía y la libertad que emprende el docente para desarrollar sus actividades educativas.
- **Variedad.** Se destaca en la diversificación que planifica el docente en función a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- **Libertad de cátedra.** Está refrendada por la capacidad que tiene el docente para emprender el desarrollo de sus conocimientos, haciendo que sus estudiantes se inicien en el desarrollo de la investigación para generar conocimientos.

- **Línea de carreras.** Se enmarca en el desarrollo y ejercicio de su carrera profesional, demanda del desarrollo de acciones dentro del campo de la actualización y de acorde al avance de la ciencia y tecnología.
- **Reconocimiento y distinciones.** Pasa por el reconocimiento del maestro por parte de sus autoridades, frente a la labor que desempeña según su ejercicio profesional encomendado.

b. Satisfacción extrínseca. Álvarez (2007) define a la satisfacción extrínseca como un conjunto de acciones de trabajo que desprende el docente en contexto con el ambiente y el entorno psicológico y físico de su labor. (p. 9)

Los factores que se miden en la satisfacción intrínseca son:

- **Compensación económica.** Está determinado por la remuneración que percibe un docente en función a la actividad o trabajo que hace en su institución educativa.
- **Condiciones de trabajo.** Se destaca el nivel o escala magisterial que tiene el docente en función a su tiempo de servicio y/o capacidad y desarrollo profesional, está ligado al trabajo que hace en función al puesto de trabajo que ocupa.
- **Seguridad en el puesto.** Está referido a la estabilidad laboral dentro de su puesto de trabajo.
- **Estatus.** Está determinado por la posesión del maestro dentro de la institución educativa, se trata de emprender el prestigio y la connotación dentro del campo social que se desarrolla.
- **Calidad de relaciones interpersonales.** Se manifiesta en la apertura que tiene el docente para para compartir sus experiencias, con el personal de su entorno, es la capacidad que tiene el docente para liderar el proceso educativo.

- **Capacitación y perfeccionamiento docente.** Se destaca la amplitud del docente para perfeccionarse y desarrollar sus habilidades personales y sociales para emprender el desarrollo de una buena práctica profesional.

B. Dimensiones de la satisfacción laboral

Las dimensiones están representado por las características que contextualiza a la variable satisfacción. Locke (como se citó en Gil, 2008) destaca que: “Las dimensiones de la satisfacción laboral son las condiciones y los agentes de satisfacción” (p. 46). Estas características implican que la satisfacción laboral demanda de dimensiones intrínsecas y extrínsecas para desarrollar un trabajo óptimo.

Para Gil, Locke fue uno de los teóricos más importantes quien identificó características importantes de la satisfacción laboral y clasificó en dos categorías importantes la primera relacionadas con las condiciones en la que labora y la segunda con agentes que influyen en la dimensión satisfacción laboral.

a. Satisfacción en el trabajo

Locke (como se citó en Gil, 2008) la satisfacción del trabajo se pone de manifiesto en la motivación intrínseca que presenta el docente. Destaca que. “Se enmarca en la práctica pedagógica, donde el docente planifica y ejecuta el proceso de la enseñanza – aprendizaje” (p. 49). La satisfacción en el trabajo responde al control emocional para desarrollar las tareas encomendadas.

Asumiendo los planteamientos vertidos por Robbins (2005): “La satisfacción laboral demanda de asumir compromisos con el desarrollo del trabajo, garantizando un desarrollo solvente de las actividades” (p. 21). Según estos autores define a la satisfacción en el trabajo como una variedad de características las cuales influyen en el grado de satisfacción de la organización.

b. Satisfacción con el salario

Entendiendo que la fuerza de trabajo es remunerada. Locke (como se citó en Gil, (2008) destaca que: “La satisfacción con el salario está relacionado con el ingreso diario o mensual que perciben un trabajador” (p. 49). Según Locke define al salario como el aspecto cuantitativo del sueldo y la forma de distribución del salario,

Al respecto Robbins (2005), afirma que:

El salario es un incentivo que percibe el trabajador en función a sus actividades que realiza dentro de una empresa u organización pública o privada, según el marco de la Ley, está determinado por la jornada laboral o número de horas que desarrolla durante una semana o mes, es característico por manifestarse en cantidad de dinero el cual implica la satisfacción de sus necesidades. (p. 22)

El autor destaca las implicaciones que demandan la adquisición remunerativa y de una u otra manera afecta positiva o negativamente en el desarrollo del trabajo del docente u trabajador.

c. Satisfacción con las promociones. Locke (como se citó en Gil, 2008) la satisfacción con las promociones: “Es una oportunidad de encaminar el desarrollo del trabajo hacia el logro de resultados” (p. 49). Promocionar el trabajo demanda de actitudes satisfechas hacia el logro de reconocimientos dentro de campo laboral.

Robbins (2005), afirma que:

Las escalas remunerativas adquiridas por los docentes están articuladas al tiempo de servicio y el ascenso obtenido mediante evaluación, este hecho implica que la promoción en su nivel está determinado por ley y se promueve cada cierto tiempo en función al currículo alcanzado en su carrera profesional. (p. 22).

La promoción en los ascensos de nivel implica la preparación y actualización de los docentes para emprender un mejor desempeño

profesional, según la funcionalidad y compromisos adquiridos, bajo el respeto estricto de los derechos laborales.

d. Satisfacción con el reconocimiento.

Locke (como se citó en Gil, 2008) pone de manifiesto que: “la satisfacción de reconocimiento viene precedido de logros alcanzados en durante un determinado periodo de estudios” (p. 50)

Al respecto Robbins (2005), afirma que:

La evaluación hecha a un docente está determinado por procesos afectivos, cognitivos y psicomotores, los cuales implican en su desarrollo docente y están determinados por los resultados alcanzados que indefectiblemente influyen en su autoestima y reputación social. (p. 22).

Desde el punto de vista afectivo el reconocimiento va de la mano con la satisfacción, puesto que está en juego el prestigio del docente que va ganado cada día mayor aceptación social y respaldo de su comunidad educativa.

e. Satisfacción con los beneficios.

La relación entre la satisfacción con los beneficios indudablemente que está articulado a los proceso productivos. Locke (como se citó en Gil, 2008) afirma que son “Tales como pensiones, seguros médicos y vacaciones”. Los beneficios sociales según el marco de la normatividad implican el reconocimiento a labor desempeñada y el derecho de adquirirlo según las circunstancias que la ley lo amerita.

Al respecto Robbins (2005), afirma que:

En el marco de la administración estratégica son fundamentales los reconocimientos sociales y los beneficios de ley, razón por la cual es responsabilidad de los empleadores asumir la responsabilidad por la gestión de los recursos, para satisfacer plenamente sus usuarios, quienes desinteresadamente trabajan en post del logro de resultados. (p. 23).

Los beneficios son imprescindibles para las personas que desarrollan un trabajo asalariado en el marco de la ley correspondiente, teniendo como propósito el empleador de otorgarlo según los plazos establecidos en los procesos administrativos y evitar la insatisfacción de los trabajadores que indudablemente desarrollan un trabajo emprendedor.

f. Satisfacción con las condiciones de trabajo.

Obviamente que el trabajo desarrollado por los seres humanos implica de una satisfacción plena. Locke (como se citó en Gil, 2008) recalca: “La satisfacción con las condiciones de trabajo son categorías que demanda especial atención por parte de la empresa” (p. 52). El contexto implica que aplicándolo al campo educativo es la administración estratégica la que tiene que asumir con responsabilidad el desarrollo de la planificación, organización, ejecución y control de los procesos administrativos para satisfacer plenamente a sus usuarios.

Al respecto Robbins (2005), afirma que:

El desarrollo de las actividades educativas implica del uso de la planificación estratégica, donde a partir del diagnóstico se estructuran el desarrollo de las actividades, previa priorización y ubicación correspondiente para atenderlo en función a los recursos presupuestarios, los cuales demanda de la generación de recursos para atender a las necesidades que demanda la gestión administrativa. (p. 25)

La acción descrita es pertinente en el campo educativo, ya que orienta los procesos de planificación y desarrollo de los procesos educativos en función de la problemática, previamente identificada.

g. Satisfacción con la supervisión.

Locke (como se citó en Gil, 2008) destaca que: la satisfacción con la supervisión son características que demandan de acciones extrínsecas y que vienen del contexto externo, esta realidad desvirtúa las prácticas emprendidas por los trabajadores docentes, quienes lejos de verlo como

algo positivo, se convierte en una acción sancionadora, para la práctica docente.

h. Satisfacción con los compañeros.

Locke (como se citó en Gil, 2008) manifiesta que estas categorías están intrínsecamente vinculadas en una comunidad educativa, ya que trata de integrar las buenas relaciones humanas dentro del marco de la amistad y la tolerancia.

El compañerismo con la satisfacción, específicamente demanda de la puesta en práctica del desarrollo de un clima institucional de óptima calidad, donde necesariamente se necesita de un liderazgo que democrático para participar activamente en el desarrollo de las actividades dentro de un clima armónico y de compañerismo.

i. Satisfacción con la compañía y la dirección.

Demanda de la contextualización de los problemas que aqueja a una determinada institución, esta razón hace que necesariamente se tiene que contar con una buena dirección para alcanzar los logros esperados. Locke (como se citó en Gil, 2008) la satisfacción con la compañía y la dirección implica de la articulación de los entes educativos para liderar el desarrollo de los planes pertinentes en el marco de la práctica democrática e interrelaciones de la comunidad educativa.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Estrategia. Son acciones implícitas que desarrollan los individuos siguiendo y eligiendo procesos que les permita alcanzar sus propósitos según la situación problemática planteada. (Ossorio, 2003).

2.3.2. Ejecución. Demanda del desarrollo de las actividades programadas según tiempos establecidos, se destaca por poner en marcha el desarrollo de cada una de las actividades según cronogramas establecidos. (Ossorio, 2003).

- 2.3.3. Metas:** Según Mintzberg, Brian y Voyer (1997) establece que las metas son los resultados alcanzados después de haber emprendido su desarrollo y ejecución, son los resultados esperados después del desarrollo de una determinada actividad.
- 2.3.4. Plan.** Deriva de la acción de planificar, está determinada por la identificación de problemas para contextualizarlo y desarrollarlo progresivamente, según los objetivos propuestos. (Ossorio, 2003)
- 2.3.5. Planificación.** Es un medio que permite integrar el desarrollo de las actividades utilizando materiales como herramienta direccional del trabajo a emprender en un determinado tiempo y espacio, para resolver problemas institucionales. (Ossorio, 2003)
- 2.3.6. Planeamiento Estratégico.** Es una herramienta que permite integrar a los actores sociales para identificar los problemas que aquejan a sus instituciones, y a partir de acuerdos asumir los compromisos para ejecutarlo de manera integral, activa y participativa. (Ossorio, 2003)
- 2.3.7. Planificación social.** Demanda de liderar la integración de la sociedad en su conjunto, a partir de la convocatoria a todos los miembros de una determinada sociedad unidas por parentesco o vínculos comunitarios, está articulada la gestión comunitaria donde se busca la participación activa de la sociedad en su conjunto. (Ossorio, 2003)
- 2.3.8. Políticas.** Son los lineamientos de desarrollo que encamina la administración estratégica, se dividen en políticas de acción, es decir en las acciones que la organización tendría que desarrollar para alcanzar las metas propuestas de manera progresiva en espacios y tiempos determinados. (Mintzberg, Brian y Voyer, 1997)
- 2.3.9. Organización.** Implica organizar a la comunidad para emprender la participación activa en el desarrollo de las actividades que demanda la empresa o institución educativa, se ponen de manifiesto en los organigramas, los cuales describen las funciones correspondiente de la organización, que expresamente se consolidan en el Manual de Organización y Funciones (MOF). (Ossorio, 2003)

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis.

3.1.1. Hipótesis general.

La relación entre la administración estratégica y satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016 es directa y significativa.

3.1.2. Hipótesis específica.

Hipótesis específica 1

La relación entre la dimensión Planificación y satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016 es directa y Significativa

Hipótesis específica 2

La relación entre la dimensión organización y satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016 es directa y Significativa

Hipótesis específica 3

La relación entre la dimensión ejecución y satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016 es directa y Significativa.

Hipótesis específica 4

La relación entre la dimensión control y satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016 es directa y Significativa

3.2. Variables

Variable (X) Administración estratégica.

Variable (y) Satisfacción en el trabajo.

3.2.1. Definición conceptual

Variable (X) está representada por Administración Estratégica:

Se define como una herramienta que permite planificar e implementar el desarrollo de estrategias que permita tomar decisiones para emprender la solución de los problemas, en post de alcanzar los resultados propuestos. (Freud, 2003)

Variable (y) lo representa la Satisfacción en el trabajo:

Está determinado por las conductas positivas o negativas ante el logro de un resultado, se caracteriza por la participación de la reacción intrínseca frente a una acción o trabajo que realizan los sujetos.

3.2.2. Definición operacional

Variable X: Administración estratégica

Demanda de la utilización de procesos y habilidades para diagnosticar, implementar y controlar el desarrollo de las actividades institucionales en post de lograr alcanzar metas en función a las dimensiones: Planificación la cual tiene cinco indicadores, la dimensión Organización la cual tiene tres indicadores, la dimensión Ejecución la cual tiene cuatro indicadores, la dimensión control la cual tiene dos indicadores.

3.2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable (X) Administración Estratégica

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores	Niveles intervalos
	"El arte y la ciencia de formular, implantar o evaluar las decisiones a través de	La administración estratégica es el arte y la ciencia de formular, implantar y	Planificación	Diagnóstico Objetivos Actividades Recursos Cronogramas		

Administración Estratégica	las funciones que permitan a una empresa lograr sus objetivos". (Fred, 2003 p. 5)	evaluar estrategias que permita a una empresa lograr sus metas las cuales se logrará teniendo en cuenta las dimensiones: Planificación la cual tiene cinco indicadores, la dimensión Organización la cual tiene tres indicadores, la dimensión Ejecución la cual tiene cuatro indicadores, la dimensión control la cual tiene dos indicadores.	Organización	Estructura Organizativa Sistema de comunicación imperante. Cultura Organizacional	Siempre(3)	Bueno
			Ejecución	Realización de los planes Motivación	A veces(2)	Regular
			Control	Evaluación y medición de resultados. Comparación de resultados con objetivos y metas.	Nunca(1)	Malo

Fuente: Elaboración propia

Variable Y: Satisfacción en el Trabajo

La Satisfacción laboral es el grado emocional del sujeto el cual se logrará teniendo en cuenta las dimensiones: Satisfacción por el trabajo el cual tiene cuatro indicadores, Satisfacción por el salario la cual tiene dos indicadores, Satisfacción con las promociones la cual tiene dos indicadores , Satisfacción en el reconocimiento el cual tiene tres indicadores, Satisfacción con los beneficios el cual tiene tres indicadores, Satisfacción con las condiciones de trabajo el cual tiene dos indicadores, Satisfacción con la supervisión el cual tiene tres indicadores , Satisfacción con los compañeros el cual tiene tres indicadores, Satisfacción con la compañía y la dirección el cual tiene dos indicadores.

Tabla 2:

Operacionalización de la variable (Y) Satisfacción en el Trabajo.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores	Niveles intervalos
Satisfacción en el Trabajo	"Un estado emocional positivo o placentero resultado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto"	La Satisfacción laboral es el grado emocional del sujeto el cual se logrará teniendo en cuenta las dimensiones:	Satisfacción por el trabajo	Interés por el trabajo Dificultad en el trabajo Vocación laboral Experiencia laboral	SI(3)	Alta
		Satisfacción por el trabajo el cual tiene cuatro indicadores, Satisfacción por el salario la cual tiene dos indicadores, Satisfacción con las promociones la cual tiene dos indicadores , Satisfacción en el reconocimiento el cual tiene tres indicadores, Satisfacción con los beneficios el cual tiene tres indicadores, Satisfacción con las condiciones de trabajo el cual tiene dos indicadores, Satisfacción	Satisfacción por el salario	Salario adecuado Salario satisface sus necesidades	NO(2)	Modera da
		Satisfacción con las promociones la cual tiene dos indicadores , Satisfacción en el reconocimiento el cual tiene tres indicadores, Satisfacción con los beneficios el cual tiene tres indicadores, Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con las promociones	Oportunidades de trabajo Oportunidades de formación	POCO(1)	Baja
		Satisfacción con los beneficios	Formas de reconocimiento Reconocimiento social Reconocimiento equitativo			
		Satisfacción con las condiciones de trabajo	Pensión adecuada Vacaciones dadas Prestación de servicios médicos			
		Satisfacción con la supervisión	Ambiente en que trabajas Horario de trabajo			
		Satisfacción con los compañeros	Estilo de supervisión Esfuerzos por los empleados Selección y capacitación			

<p>con la supervisión el cual tiene tres indicadores , Satisfacción con los compañeros el cual tiene tres indicadores, Satisfacción con la compañía y la dirección el cual tiene tres indicadores.</p>	<p>Satisfacción con la compañía y la dirección</p>	<p>Relación de trabajadores Apoyo en el trabajo La comunicación</p> <p>Política de la Institución educativa Beneficios y salarios dentro de la Institución educativa</p>
--	--	--

Fuente: Elaboración propia

3.3. Metodología

La investigación se desarrolló siguiendo el método descriptivo, el cual implica estudiar cada variable de manera independiente, su propósito básico es describir como se presenta y que existe con respecto a las variables o condiciones en una situación, Según Sánchez y Reyes, (1998, p. 33)

3.3.1. Tipo de estudio

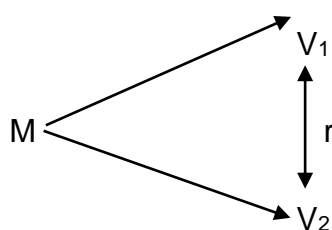
La investigación se desarrolló, bajo los lineamientos de la investigación de tipo sustantiva y de corte transversal, que demanda el estudio independiente de las variables, se destaca por emprender el análisis e interpretación de las variables en concordancia con las dimensiones y o características previamente identificadas. (Sánchez y Reyes, 1998)

3.3.2. Diseño de investigación

La investigación desarrollada sigue los lineamientos de los estudios no experimentales, porque no se manipuló ninguna variable y se limita a recoger información según los fenómenos observados en el entorno donde se desarrolló el

trabajo, se enmarca en el diseño correlacional transversal. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, 149)

El desarrollo de la investigación se sustenta abajo la secuencia detallada a continuación.



Dónde:

M : Representa a los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016

V₁ : Representa la administración estratégica.

V₂ : Representa la satisfacción en el Trabajo.

r : Representa la correlación existente entre la administración estratégica y la satisfacción laboral de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población:

Está determinada por los docentes que trabajan en el ámbito del distrito de Santo Tomás. Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiestan que las poblaciones están integradas por sus propias características en un determinado tiempo y espacio. Se destaca a la población como un conjunto de sujetos que viven vinculados en una determinada organización.

Por su parte Sánchez y Reyes (1998) establecen que la población objeto de estudio en una investigación presentan concordancias y características similares.

Para efectos de la investigación la población lo constituyeron los 130 docentes de instituciones primaria y secundaria que laboran en el ámbito del Distrito de Santo Tomás de Cutervo, 2016

Tabla 3: Docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	SEXO		NÚMERO DE DOCENTES
		H	M	
1	Nº 16378	8	8	16
2	Nº 16381	4	---	4
3	Nº 16382	3	---	3
4	Nº 16383	2	---	2
5	Nº 16384	3	---	3
6	Nº 16386	2	---	2
7	Nº 16387	2	---	2
8	Nº 16389	3	2	5
9	Nº 16390	1	2	3
10	Nº 16391	1	2	3
11	Nº 16392	1	1	2
12	Nº 16393	2	2	4
13	Nº 16394	2	---	2
14	Nº 16395	2	---	2
15	Nº 16396	2	2	4
16	Nº 16699	---	3	3
17	Nº 16700	2	---	2
18	Nº 16969	1	2	3
19	Nº 16984	3	---	3
20	Nº 17034	1	1	2
21	Santo Tomás	20	3	23
22	Mario Vargas Llosa	5	2	7
23	Poderoso Señor de los Milagros	4	2	6
24	Indoamericano	7	1	8
25	Virgen de Fátima	5	3	8
26	San José Obrero	6	2	8
	26	92	38	130

Fuente: padrón de Instituciones educativas – UGEL Cutervo

3.4.2. Muestra

Hernández et. al (2010) señalan que es una parte de la población, la muestra se destaca por ser probabilística, se calculó haciendo de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,05) * (0,05)}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,0025)}$$

$$n = \frac{130}{1 + 0,325}$$

$$n = \frac{130}{1,325}$$

$$n = 98$$

Para que todas las instituciones tengan la oportunidad de ser investigadas se adoptó una muestra estatificada, para cuyo efecto se utilizó la formula siguiente:

$$fh = \frac{n}{N}$$

Donde:

fh : es la proporción muestral

n : es la muestra

N : es la población

Remplazando los valores de tiene lo siguiente:

$$fh = \frac{98}{130}$$

$$fh = 0,75$$

Tabla 4

Muestra proporcional de los docentes del Nivel Primario y Secundario del Distrito de Santo Tomás –Cutervo-2016

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	NÚMERO DE DOCENTES	AFIJACIÓN	MUESTRA
1	Nº 16378	16	0,75	12
2	Nº 16381	4	0,75	3
3	Nº 16382	3	0,75	2

4	N° 16383	2	0,75	2
5	N° 16384	3	0,75	2
6	N° 16386	2	0,75	2
7	N° 16387	2	0,75	2
8	N° 16389	5	0,75	4
9	N° 16390	3	0,75	2
10	N° 16391	3	0,75	2
11	N° 16392	2	0,75	2
12	N° 16393	4	0,75	3
13	N° 16394	2	0,75	2
14	N° 16395	2	0,75	2
15	N° 16396	4	0,75	3
16	N° 16699	3	0,75	2
17	N° 16700	2	0,75	2
18	N° 16969	3	0,75	2
19	N° 16984	3	0,75	2
20	N° 17034	2	0,75	2
21	Santo Tomás	23	0,75	17
22	Mario Vargas Llosa	7	0,75	5
23	Poderoso Señor de los Milagros	6	0,75	5
24	Indoamericano	8	0,75	6
25	Virgen de Fátima	8	0,75	6
26	San José Obrero	8	0,75	6
	26	130	0,75	98

Fuente: padrón de Instituciones educativas – UGEL Cutervo

3.5. Método de investigación

Se enmarca en el enfoque cuantitativo con nivel correlacional transaccional, que tiene por finalidad describirlo a los fenómenos tal como se presentan en el tiempo y en el espacio donde se desarrolla la investigación (Sánchez y Reyes, 1998, p. 17). Se desataca por asociar la relación de las características de la administración estratégica y la satisfacción del trabajo docente en primaria y secundaria del Distrito de Santo Tomás de Cutervo, 2016.

3.6. Técnicas e instrumentos recolección de datos

a. Técnicas

La técnica de recolección de datos lo representa la encuesta, ya que proporcionó los lineamientos correspondientes para formular los ítems y

recoger la información correspondiente de los 98 docentes de primaria y secundaria que laboran en el Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

b. Instrumentos:

El instrumento utilizado para recoger la información fue el cuestionario el cual consta de un baremo de malo bajo, regular moderado y bueno alto, tal como se especifica en la ficha técnica correspondiente

Objetivo es determinar la relación entre la administración estratégica y la satisfacción por el trabajo de los docentes del Nivel Primario y Secundario del Distrito de Santo Tomás- Cutervo- 2016.

Ficha N° 1

Por: Nombre: Cuestionario De Administración Estratégica

Autor: Julio Bernabé Salas Lacerna

Adaptado

Significación: En la variable Administración Estratégica, encontramos cuatro dimensiones: la primera dimensión llamada Planificación: consta de 5 indicadores y 7 ítems; la segunda dimensión llamada Organización, consta de 3 indicadores y 9 ítems; la tercera dimensión llamada Ejecución que consta de 4 indicadores y 8 ítems; la cuarta dimensión llamada Control consta de 2 indicadores y 5 ítems.

Administración: Colectiva.

Duración: se administrará en tiempo de 35 minutos

Aplicación: se realizara a los docentes que laboran en el distrito de Santo Tomás – Cutervo- 2016, tanto en el nivel primario como secundario.

Puntuación: Será según posibilidad de respuesta establecidas en la escala ordinal siguiente: Nunca (1), a veces (2) y siempre (3)

Tipificación: los varemos están detallados según los puntajes obtenidos en cada dimensión de la suma de los ítems

Tablas 5

<i>Baremos de las variables</i> Variable / dimensión	Malo / Bajo	Regular / Moderado	Bueno / Alto
<i>Administración Estratégica</i>	<= 12	13 - 17	18+
Planificación	<= 11	12 - 16	17+
Organización	<= 15	16 - 21	22+
Ejecución	<= 14	15 - 19	20+
Control	<= 8	9 - 12	12+
<i>Satisfacción laboral</i>	<=21	22 a 30	31+
Satisfacción por el trabajo	<=11	12 a 17	18+
Satisfacción por el salario	<=8	9 a 12	13+
Satisfacción con las promociones	<=15	16 a 22	23+
Satisfacción en el reconocimiento	<=17	18 - 24	25+
Satisfacción con los beneficios	<=8	9 a 12	13+
Satisfacción con las condiciones de trabajo	<=15	16 a 22	23+
Satisfacción con la supervisión	<=21	22 a 30	31+
Satisfacción con los compañeros	<=10	11 a 14	15+
Satisfacción con la compañía y la dirección	<=15	16 a 22	23+

Fuente: Base de datos

La escala de los baremos correspondientes están determinados entre el rango de las posibilidades de respuesta de cada una de las dimensiones, tal como se detalla en el cuadro anterior

Ficha N° 2

Nombre Cuestionario de la satisfacción laboral

Test de Satisfacción laboral

Autora: María Isabel Cruz Córdor

Adaptado por: Julio Bernabé Salas Lacerna.

Significación: Se trata de 9 dimensiones que recoja la opinión de los docentes estos son: La dimensión satisfacción por el trabajo conformado por 4 indicadores a su vez contiene 13 ítems. La dimensión número dos denominado satisfacción por el salario que contiene 2 indicadores y contiene 7 ítems. La dimensión número tres llamada satisfacción por las promociones compuesta por 2 indicadores y 5 ítems, como la dimensión número cuatro denominada satisfacción por el reconocimiento conformada por tres indicadores y con 9 ítems, y la dimensión cinco denominada satisfacción con los beneficios conformada con tres indicadores y 10 ítems, así como también la dimensión 6 con satisfacción con las condiciones de trabajo compuesta por 2 indicadores y esta a su vez tiene 5 ítems, del mismo modo la dimensión 7 conformada por la satisfacción con la supervisión tiene tres indicadores y 9 ítems, Así podríamos decir que la dimensión 8 llamada satisfacción con los compañeros que tiene dos indicadores y 13 ítems y para finalizar con este cuestionario tenemos la dimensión número 9 llamada satisfacción con la compañía y la dirección con dos indicadores y 6 ítems.

Tabla 6

Baremos de las variables

Variable / dimensión	Malo / Bajo	Regular / Moderado	Bueno / Alto
<i>Administración Estratégica</i>	<=12	13 - 17	18+
Planificación	<= 11	12 - 16	17+
Organización	<= 15	16 - 21	22+
Ejecución	<= 14	15 - 19	20+
Control	<= 8	9 - 12	12+
<i>Satisfacción en el Trabajo</i>	<= 15	16 - 22	23+
Satisfacción por el trabajo	<= 21	22 - 30	31+
Satisfacción por el salario	<= 11	12 - 17	18+
Satisfacción con las promociones	<= 8	9 - 12	13+
Satisfacción en el reconocimiento	<= 15	16 - 22	23+
Satisfacción con los beneficios	<= 17	18 - 24	25+
Satisfacción con las condiciones de trabajo	<= 8	9 - 12	13+
Satisfacción con la supervisión	<= 15	16 - 22	23+
Satisfacción con los compañeros	<= 21	22 - 30	31+
Satisfacción con la compañía y la dirección	<= 10	11 - 14	15+

Fuente: Base de datos

Las categorías de los baremos están determinadas por la suma de los puntajes de los ítems y está establecido en función a cada dimensión, se caracteriza cuantitativamente en la tabla anterior.

3.6.1 Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

La validez del instrumento en concordancia con Hernández, et al (2006) siguió los siguientes pasos:

- a. **Validez de contenido:** está determinado por la estructura del contenido a ser medido, su construcción tiene concordancia con los lineamientos metodológicos seguidos en el desarrollo de la investigación.

b. **Validez de constructo:** Tiene que ver con la consistencia entre el problema, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones, indicadores e ítems, en concordancia con los planteamientos de Hernández, et al (2010). Se enmarca en los planteamientos teóricos de los autores citados.

Validez de expertos

Lo constituyó el porcentaje de validez que emitieron los expertos, según indicadores y criterios puestos de manifiesto en la ficha de validez

Confiabilidad

Está determinado por la finalidad obtenido del análisis del coeficiente alfa de Crombach, cuyo valor determina su aplicabilidad del instrumento al grupo de estudio o muestra establecida para el proceso y desarrollo de la investigación.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Crombach

Criterio de confiabilidad valores

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Crombach	N de elementos
Satisfacción en el trabajo	0.945	71
Administración Estratégica	0.836	29

Fuente: Base de datos

Ambos cuestionarios presentan una alta fiabilidad

3.7. Métodos de análisis e interpretación de datos

Los datos obtenidos de la aplicabilidad de los instrumentos se analizaron utilizando los softwares estadísticos respectivos, como el SPSS para la estadística inferencial y descriptiva y para la tabulación de los resultados de cada uno de los instrumentos se utilizó el software Excel, tal como se presentan en las tablas y figuras presentadas en los resultados.

Para la contrastación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de Spearman mediante tal como se expresa en la tabla siguiente:

Tabla 7:

Recurso estadístico

Análisis estadístico	Recurso estadístico
Prueba no paramétrica, que calcula la correlación entre variables.	Coefficiente de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}$$

CAPITULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Descripción

Tabla 8

Planificación de la Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Malo	40	40.8
Regular	28	28.6
Bueno	30	30.6
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docente

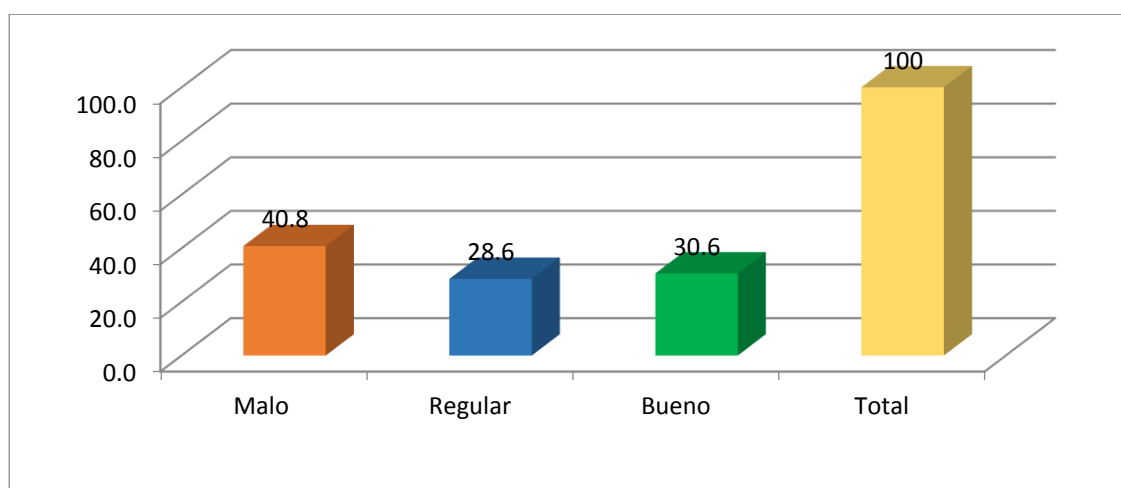


Figura 1. La Planificación de la Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Interpretación:

Al analizar la planificación de los maestros y maestras del ámbito del distrito de Santo Tomás, según resultados expuestos en la tabla 8 y figura 1, se establece que el 40.8% que equivale a (40) maestros consideran mala la planificación de la Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo-2016, mientras que el 28,6% (28) de los mismos lo consideran regular y 30 (30,6%) lo consideran buena.

Tabla 9

La Organización de la Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	52	53.1
Regular	30	30.6
Bueno	16	16.3
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docente

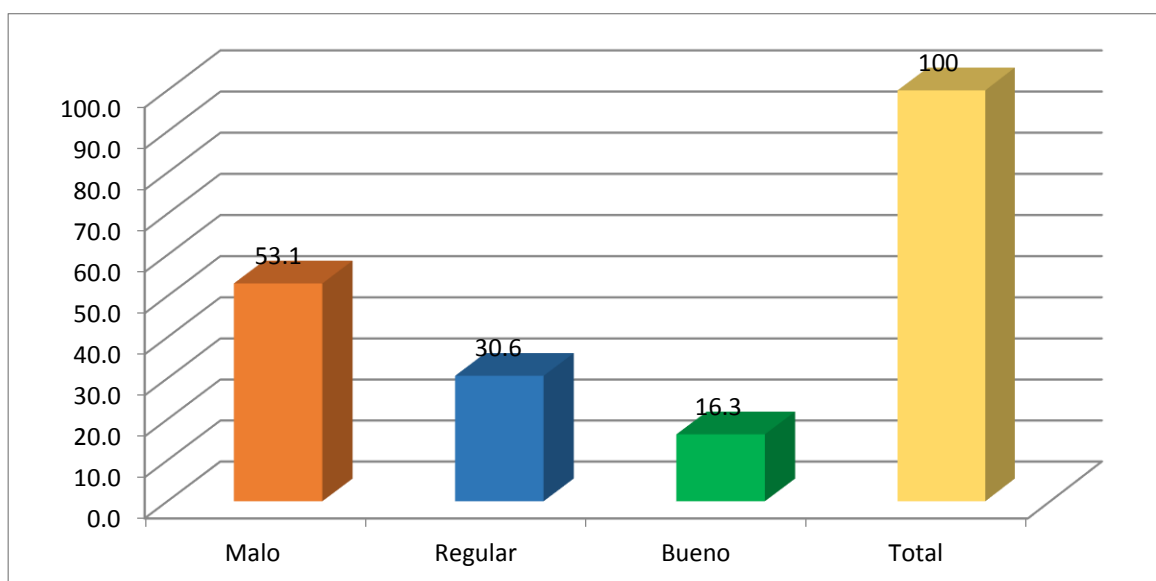


Figura 2. La Organización de la Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Interpretación:

Al analizar la organización de los maestros y maestras del ámbito del distrito de Santo Tomás, según resultados expuestos en la tabla 9 y figura 2, se establece que el 53.1% que equivale (52) de los maestros, consideran mala la Organización de la Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo- 2016, mientras que el 30,6% que equivale a 30 de los mismos lo consideran regular y 16,3% que equivale a 16 docentes indican que es bueno.

Tabla 10

La Ejecución de la Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	36	36.73
Regular	46	46.94
Bueno	16	16.33
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docente

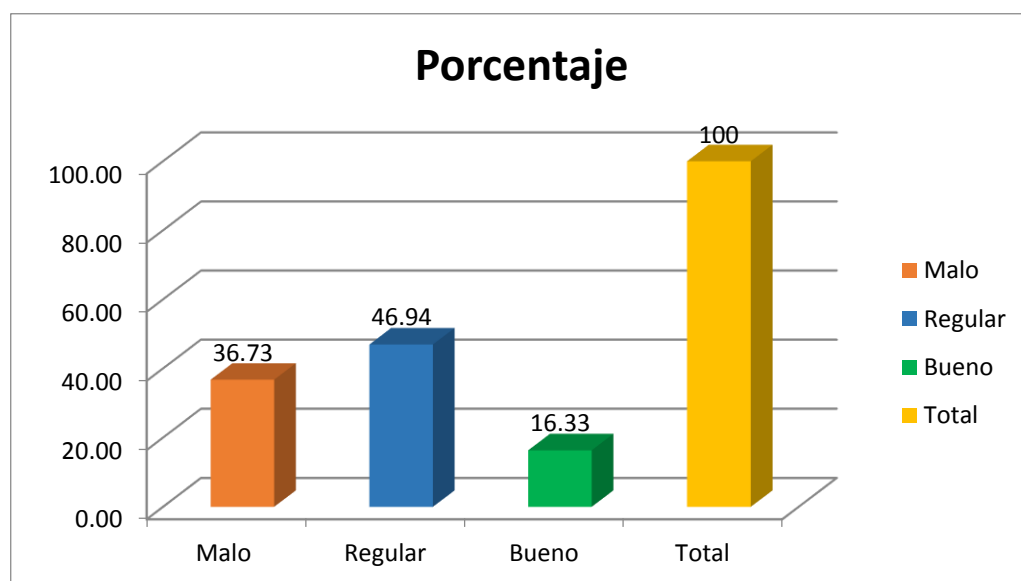


Figura 3. La Ejecución de la Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Análisis e interpretación:

Al analizar los resultados de la ejecución de la administración de los maestros y maestras del ámbito del distrito de Santo Tomás, según resultados expuestos en la tabla 10 y figura 3, se establece que el 36.73% que equivale a 36 maestros consideran que es mala la Ejecución de la Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo- 2016, mientras que el 46,94% que equivaes 46 docentes lo consideran regular y 16, 33% que hace un 16% lo consideran que es bueno.

Tabla 11

El Control de la Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	50	51.02
Regular	35	35.71
Bueno	13	13.27
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docente

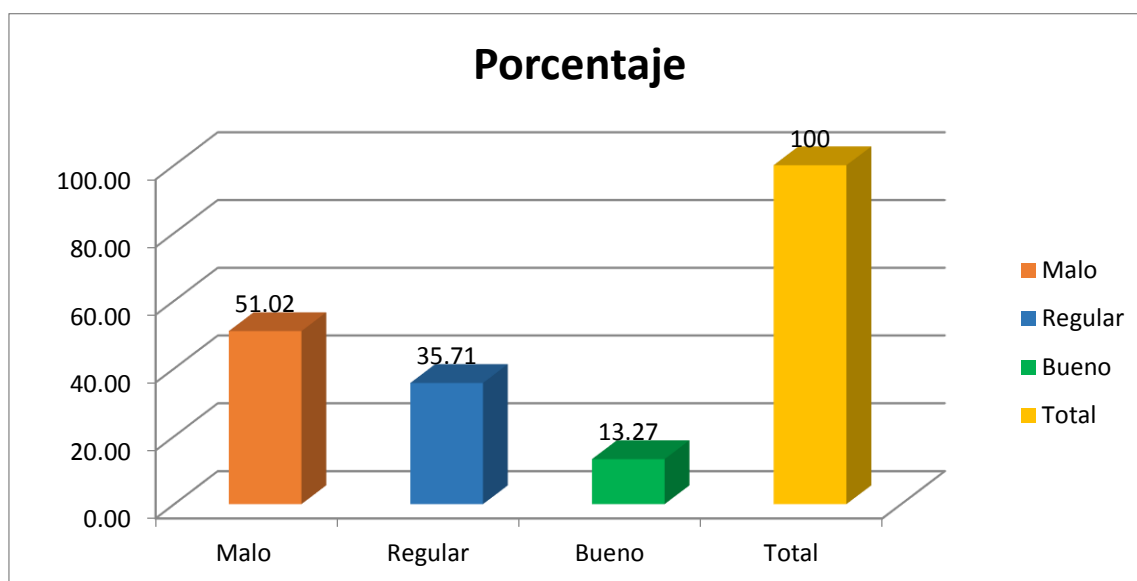


Figura 4. El Control de la Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Interpretación:

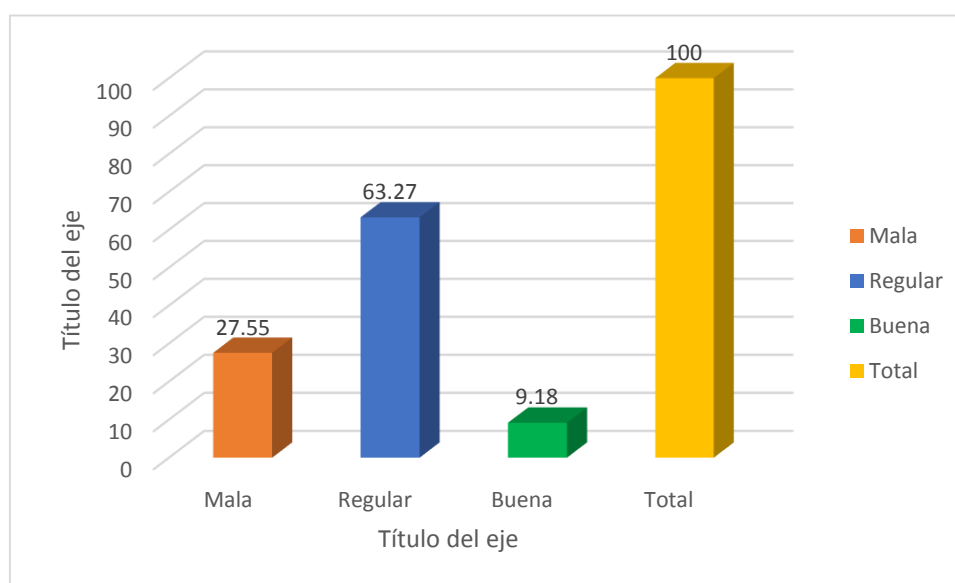
El análisis del control de la administración estratégica de los maestros y maestras del ámbito del distrito de Santo Tomás, según resultados expuestos en la tabla 11 y figura 4, establecen que el 51.02% equivalente a 50 maestros consideran malo El Control de la Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo - 2016, mientras que el 35,71% equivalente a 35 maestros lo consideran regular y 13,27% lo consideran que es bueno.

Tabla 12

Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	27	27,55
Regular	62	63,27
Buena	9	9,18
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docente



Interpretación

El análisis de la variable administración estratégica en el ámbito del distrito de Santo Tomás, según resultados expuestos en la tabla 12 establecen que 27,55% de maestros consideran que hay una mala administración estratégica, 63,27% que equivales a 62 maestros consideran que se realiza de manera regular y 9,18% de maestros desarrollan una administración estratégica buena; la funcionalidad de los resultados demuestran que la práctica de la administración estratégica se desarrolla de manera regular.

Tabla 13

Estadísticos descriptivos de la Administración Estratégica según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.	Varianza
Planificación	98	13	7	20	13,20	3,895	15,174
Organización	98	16	9	25	15,85	4,667	21,780
Ejecución	98	16	8	24	15,50	4,224	17,840
Control	98	10	5	15	9,26	2,594	6,728
Administración estratégica	98	10	8	18	13,59	2,686	7,213

Fuente cuestionario aplicado a docente

Interpretación

El análisis de los estadísticos descriptivos de la administración estratégica de los maestros y maestras del ámbito del distrito de Santo Tomás, según resultados expuestos en la tabla 13 establecen que el promedio obtenido en la dimensión planificación es de 13,20 puntos que lo ubica en el nivel regular; en la dimensión organización el promedio de 15,85 lo ubica en nivel regular; en la dimensión ejecución el promedio de 15,50 puntos lo ubica en el nivel regular; en la dimensión control el promedio de 9,26 puntos lo ubica en el nivel regular; así mismo el promedio de la variable administración estratégica es de 13,59 puntos, resultado que lo ubica en el nivel regular; teniendo en consideración los puntajes promedios obtenidos en cada dimensión y variable, la administración estratégica que desarrollan los maestros y maestras del distrito de Santo Tomás es regular.

Tabla 14

Satisfacción por el trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	20.41
Moderada	43	43.88
Alta	35	35.71
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docente

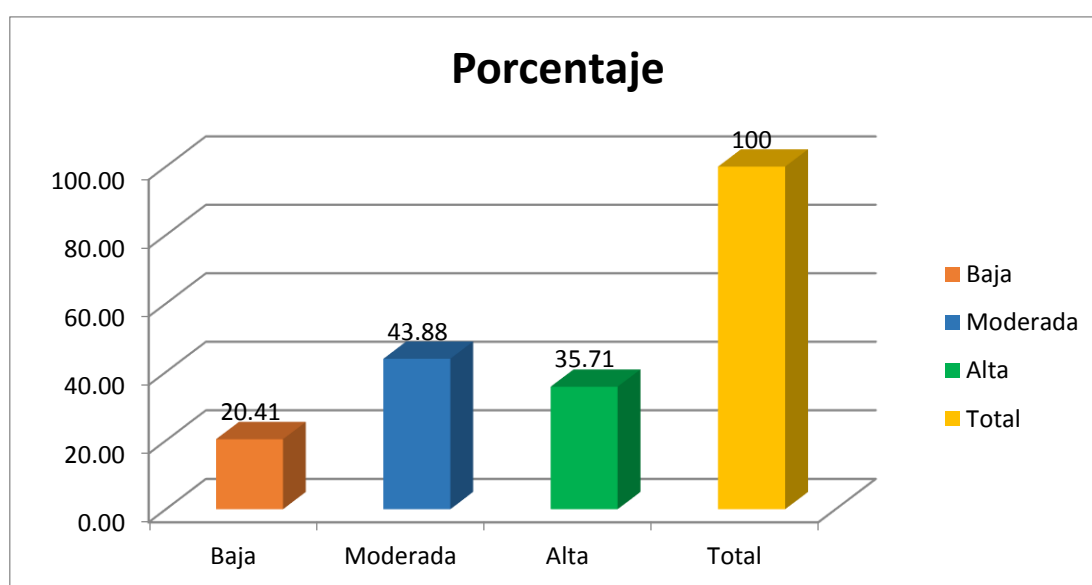


Figura 5. Satisfacción por el trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Interpretación:

El análisis de datos presentados en la tabla 14 y figura 5 hacen referencia que 35,71% equivalente a 35 maestros consideran alta la satisfacción por el trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo- 2016, mientras que el 43.88% (43) de los mismos lo consideran moderada y 20,41% correspondiente a 20 maestros indican que es baja.

Tabla 15

Satisfacción por el salario según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	20.41
Moderada	50	51.02
Alta	28	28.57
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docente

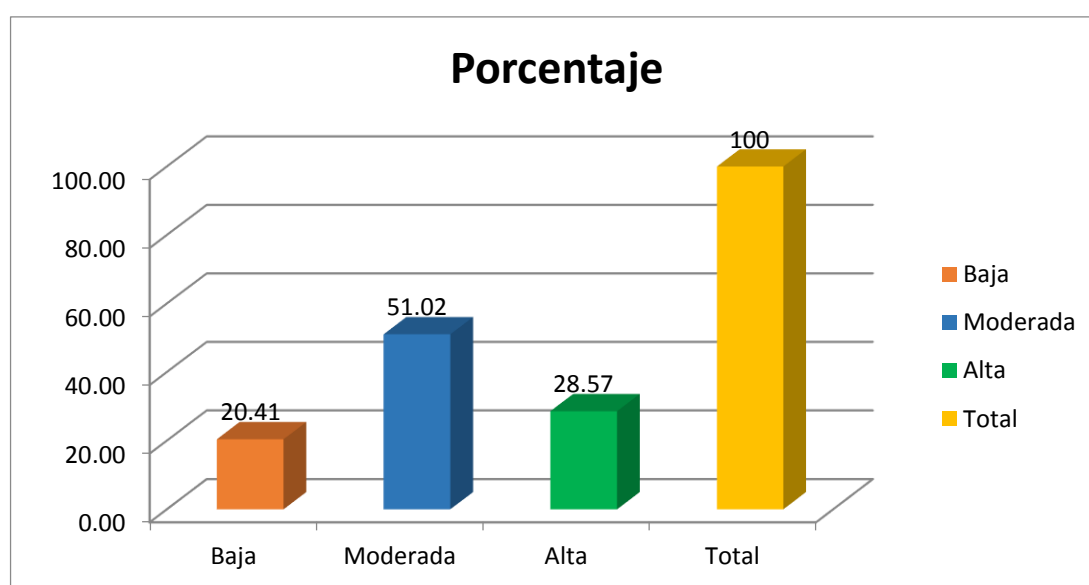


Figura 6. Satisfacción por el salario según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Interpretación:

El análisis de datos presentados en la tabla 15 y figura 6 hacen referencia que 28,57% equivalente a 28,57 maestros consideran alta la satisfacción por el salario de los docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo- 2016, mientras que el 51.02% (50) de los mismos lo consideran moderada y el 20,41% que corresponde a 20 docentes indican que es baja.

Tabla 16

Satisfacción por las promociones según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	15	15.31
Moderada	25	25.51
Alta	58	59.18
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docente

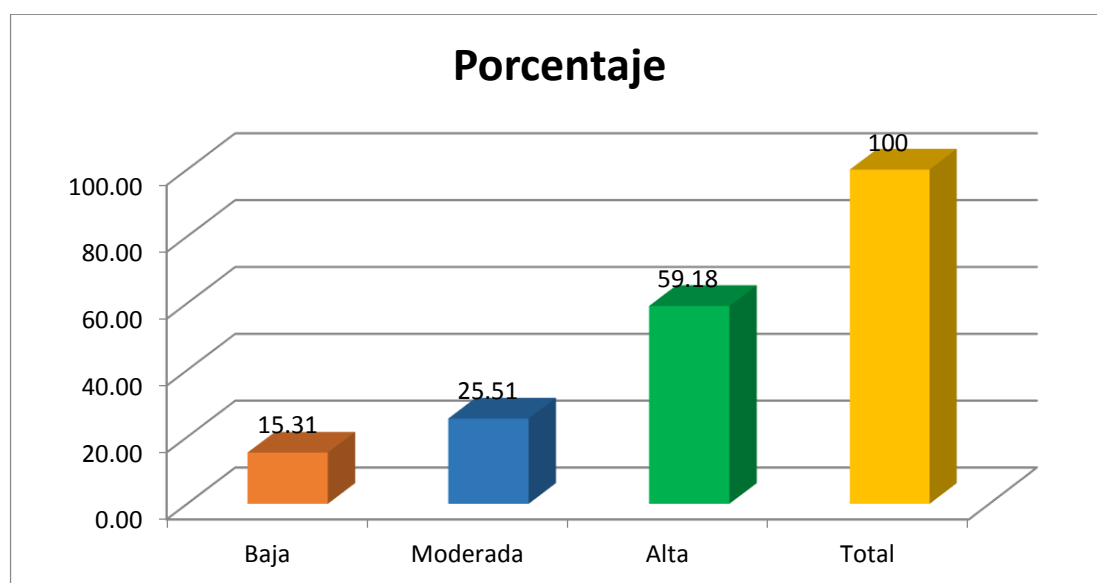


Figura 7. Satisfacción por las promociones según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Interpretación:

El análisis de datos presentados en la tabla 16 y figura 7 hacen referencia que 59,18% equivalente a 58 maestros consideran alta la satisfacción por las promociones según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo- 2016, mientras que el 25.51% (25) de los mismos lo consideran moderada y 15,31% correspondiente a 15 maestros manifiestan que es buena.

Tabla 17

Satisfacción por el reconocimiento según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	33	33.67
Moderada	19	19.39
Alta	46	46.94
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docente

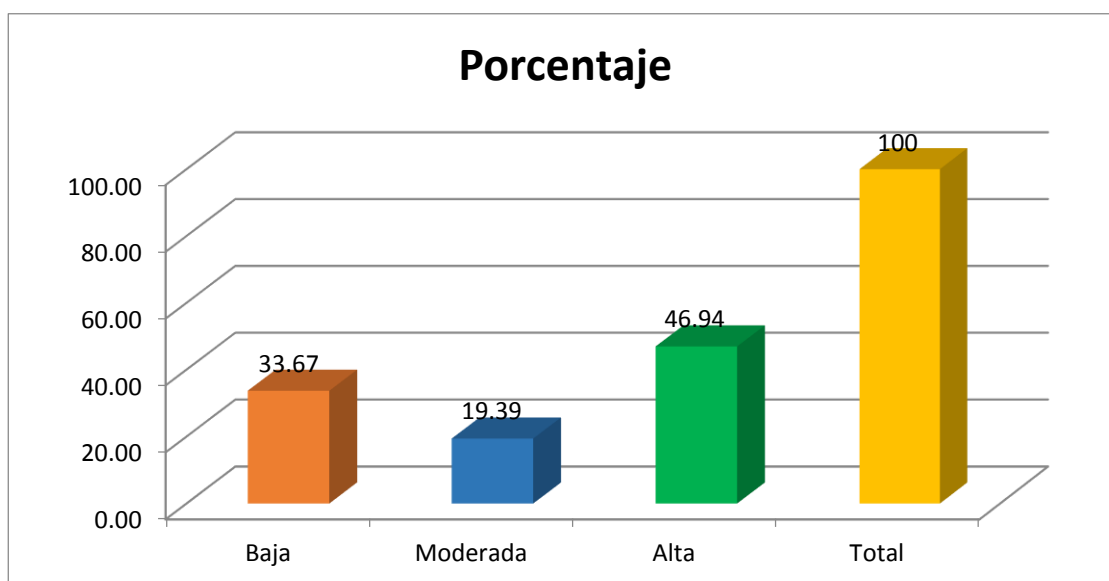


Figura 8. Satisfacción por el reconocimiento según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Interpretación:

El análisis de datos presentados en la tabla 17 y figura 8 hacen referencia que 46,94% equivalente a 46 maestros consideran alta la satisfacción por el reconocimiento según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo- 2016, mientras que el 19.39% (19) de los mismos lo consideran moderada y 33,67% correspondiente a 33 maestros manifiestan que es alta.

Tabla 18

Satisfacción por el beneficio según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	26	26.53
Moderada	62	63.27
Alta	10	10.20
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docente

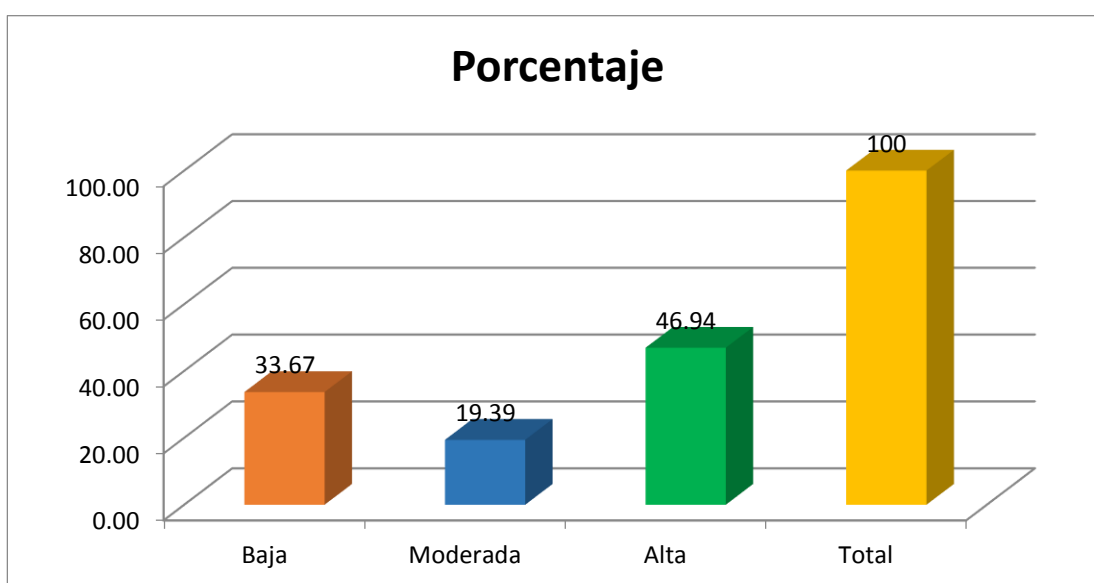


Figura 9. Satisfacción por el beneficio según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Interpretación:

El análisis de datos presentados en la tabla 18 y figura 9 hacen referencia que 10,20% equivalente a 10 maestros consideran alta la satisfacción por el beneficio según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo- 2016, mientras que el 63.27% (62) de los mismos lo consideran moderada y 26,53% correspondiente a 26 maestros manifiestan que es alta.

Tabla 19

Satisfacción por las condiciones de trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	20.41
Moderada	38	38.78
Alta	40	40.82
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docente

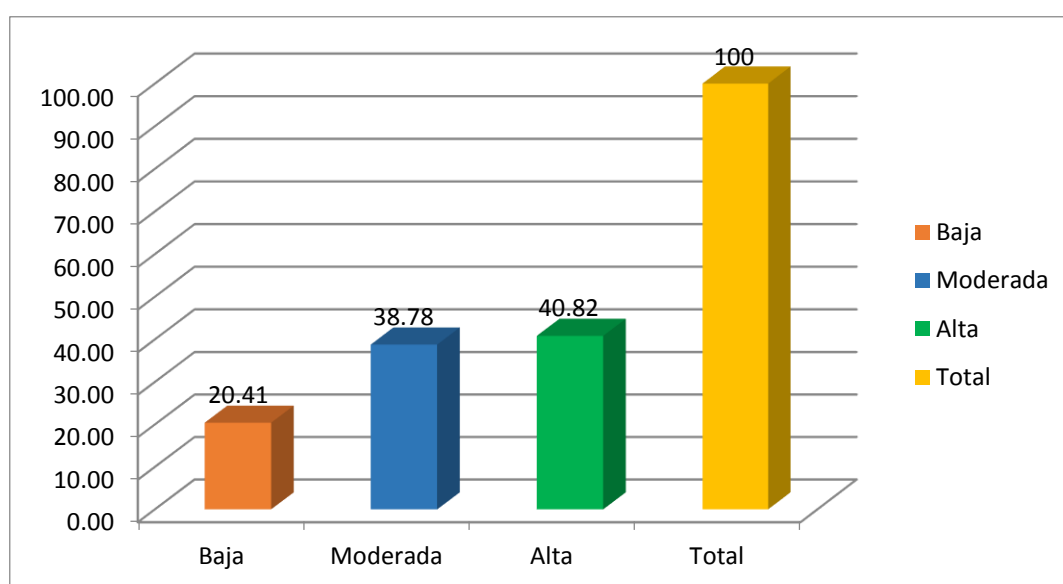


Figura 10. Satisfacción por las condiciones de trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Interpretación:

El análisis de datos presentados en la tabla 19 y figura 10 hacen referencia que 40,82% equivalente a 40 maestros consideran alta la satisfacción por las condiciones de trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo- 2016, mientras que el 38.78% (38) de los mismos lo consideran moderada y 20,41% correspondiente a 20 maestros indican que es baja.

Tabla 20

Satisfacción por la supervisión según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	19	19.39
Moderada	46	46.94
Alta	33	33.67
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docente

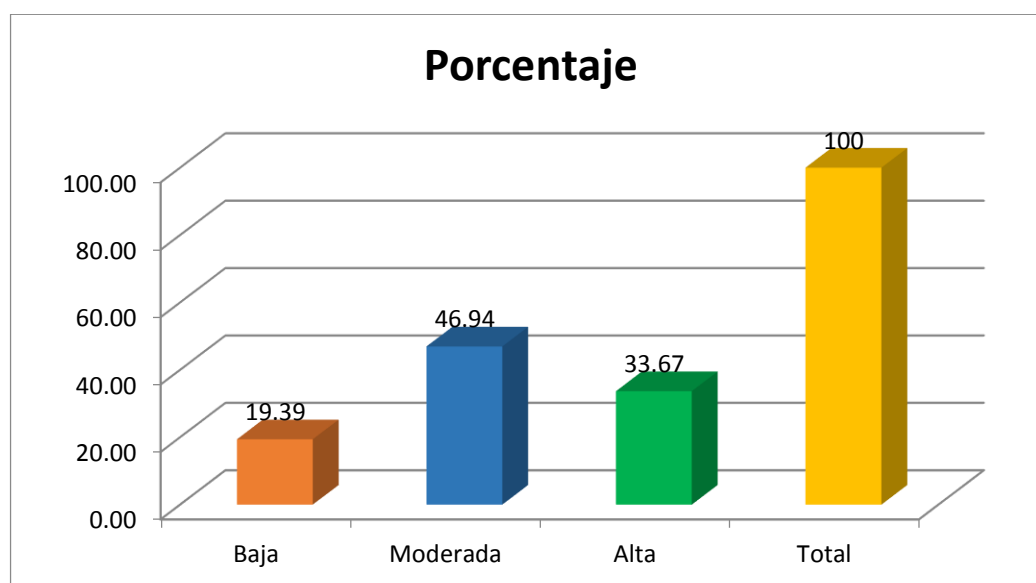


Figura 11. Satisfacción por la supervisión según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Interpretación:

El análisis de datos presentados en la tabla 20 y figura 11 hacen referencia que 33,67% equivalente a 33 maestros consideran alta la satisfacción por la supervisión según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo- 2016, mientras que el 46.94% (46) de los mismos lo consideran moderada y 19,39 correspondiente a 19 maestros indican que es baja.

Tabla 21

Satisfacción con los compañeros según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	34	34.69
Moderada	12	12.24
Alta	52	53.06
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docente

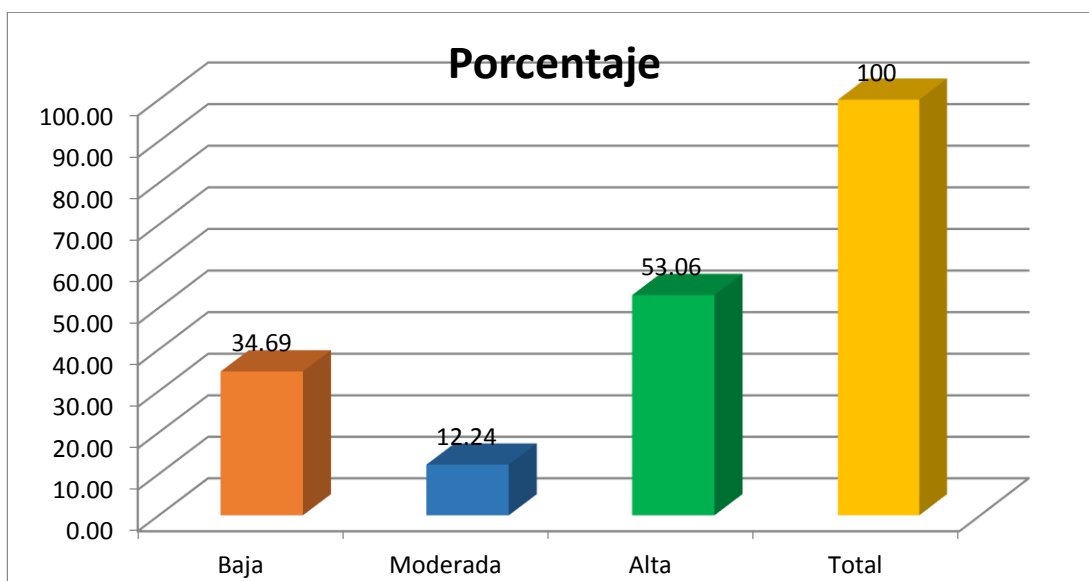


Figura 12. Satisfacción con los compañeros según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Interpretación:

El análisis de datos presentados en la tabla 21 y figura 12 hacen referencia que 53,06% equivalente a 52 maestros consideran alta la satisfacción con los compañeros según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo- 2016, mientras que el 12.24% (12) de los mismos lo consideran moderada y 34,69% correspondiente a 34 maestros indican que es baja.

Tabla 22

Satisfacción con la compañía y dirección según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	18	18.37
Moderada	54	55.10
Alta	26	26.53
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docentes

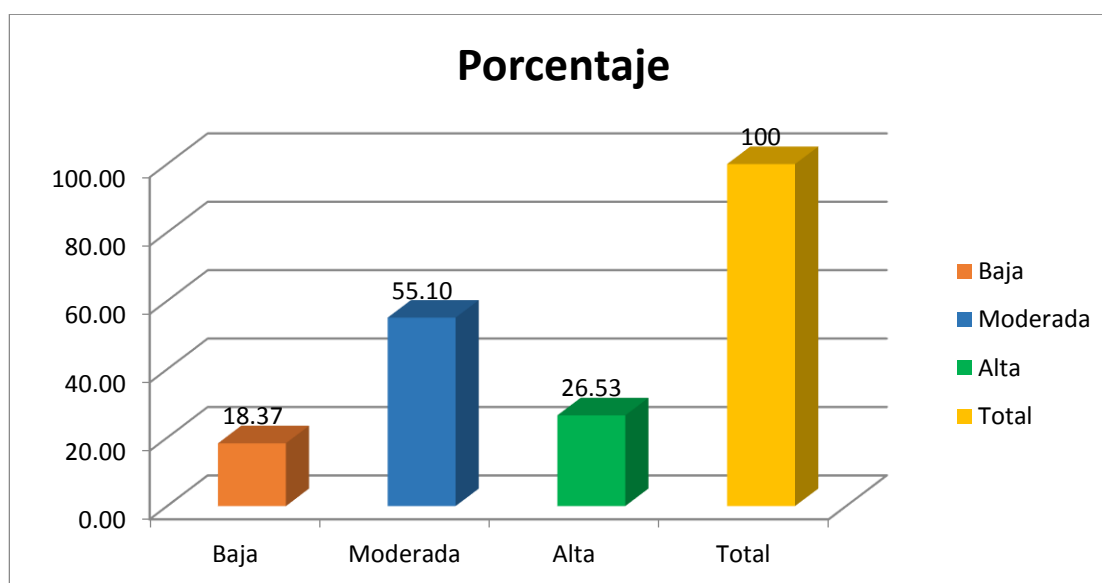


Figura 13. Satisfacción con la compañía y dirección según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Interpretación:

El análisis de datos presentados en la tabla 22 y figura 13 hacen referencia que 26,53% equivalente a 26 maestros consideran alta la satisfacción con la compañía y dirección según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo- 2016, mientras que el 55.10% (54) de los mismos lo consideran moderada y 18,37% correspondiente a 18 maestros indican que es baja.

Tabla 23

Satisfacción en el trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	21	21,43
Moderada	77	78,57
Alta	0	0,00
Total	98	100

Fuente cuestionario aplicado a docentes

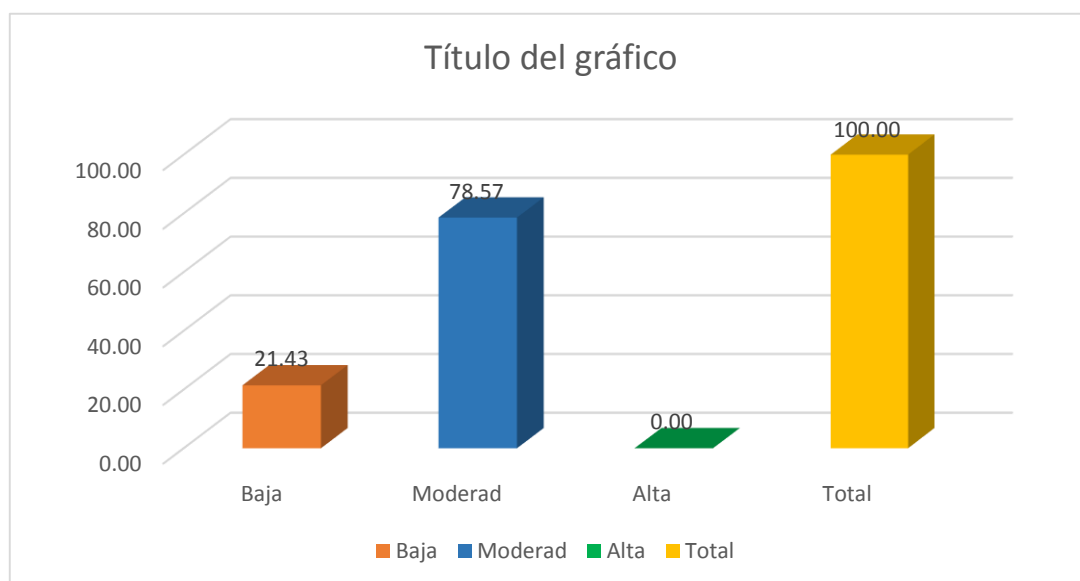


Figura 14. Satisfacción en el trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Interpretación:

El análisis de datos presentados en la tabla 23 y figura 14 hacen referencia que 78,57% equivalente a 77 maestros y maestras consideran moderada la satisfacción en el trabajo, según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo- 2016, mientras que el 21.43% (21) de los mismos lo consideran baja. Los resultados inducen a determinar que la satisfacción del trabajo desarrollado por los maestros y maestras en el ámbito del Distrito de Santo Tomás es moderada.

Tabla 24

Datos descriptivos de la satisfacción en el trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Dimensiones y Variable	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
Satisfacción en el Trabajo	98	22	16	38	27,23	5,614	31,522
Satisfacción por el Salario	98	11	9	20	14,80	3,249	10,556
Satisfacción por las promociones	98	9	6	15	11,74	2,395	5,738
Satisfacción por el reconocimiento	98	14	11	25	18,91	4,891	23,919
Satisfacción con los beneficios	98	16	12	28	19,72	3,809	14,511
Satisfacción con las condiciones de trabajo	98	8	7	15	11,20	2,377	5,649
Satisfacción con la supervisión	98	15	10	25	19,43	3,987	15,897
Satisfacción con los compañeros	98	22	16	38	27,74	6,995	48,934
Satisfacción con la compañía y la dirección	98	9	8	17	12,65	2,625	6,889
Satisfacción del trabajo docente	98	10	12	22	18,19	3,018	9,106
N válido (según lista)	98						

Fuente cuestionario aplicado a docentes

Interpretación:

La descripción de estadísticos de la variable satisfacción del trabajo docente pone de manifiesto que en la dimensión satisfacción del trabajo el promedio es 27,23 puntos que lo ubica en el nivel moderado; en la dimensión satisfacción por el salario el promedio de 14,80 puntos lo ubica en el nivel moderado; en la dimensión satisfacción por las promociones el promedio de 11,74 lo ubica en el nivel moderado; en la dimensión satisfacción por el reconocimiento el promedio de 18,91 lo ubica en el nivel moderado; en la dimensión satisfacción con los beneficios el promedio de 19,72 lo ubica en el nivel moderado; en la dimensión satisfacción por las condiciones de trabajo el promedio de 11,20 lo ubica en el nivel moderado; en la dimensión satisfacción con la supervisión el promedio de 19,43 lo ubica en el nivel moderado; en la dimensión satisfacción por la compañía y la dirección el promedio de 12,65 lo ubica en el nivel moderado y en la variable satisfacción por el trabajo docente, el promedio de 18,19 lo ubica en el nivel moderado; los datos determinan que la satisfacción de los docentes es moderada.

Por su parte la dispersión de los resultados según la desviación estándar, varianza y coeficiente de variación indican que los resultados se distribuyen en esa distancia tomando como referencia al promedio

4.1.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 25

Coeficiente de correlación entre la dimensión planificación y la satisfacción en el trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Correlaciones				
			Planificación	Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,332**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	98	98
	Satisfacción en el trabajo	Coeficiente de correlación	,332**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	98	98

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente cuestionario aplicado a docentes

Interpretación:

Los datos obtenidos de la dimensión planificación y satisfacción en el trabajo docente, sometidos al análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, indican que se tiene un coeficiente de correlación de 0,332 con una significancia de 0,001 bilateral, demostrando que la planificación se relaciona directamente con la satisfacción del trabajo docente, demostrando que a una mejor planificación, será mejor la satisfacción docente.

Tabla 26

Coeficiente de correlación entre la dimensión organización y la satisfacción en el trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Correlaciones				
			Organización	Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,440**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Satisfacción en el trabajo	Coeficiente de correlación	,440**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente cuestionario aplicado a docentes

Interpretación:

Los datos obtenidos de la dimensión organización y la satisfacción del trabajo docente, sometidos al análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman indican que se tiene un coeficiente de correlación de 0,440 con una significancia de 0,000 bilateral, demostrando que la organización se relaciona directamente con la satisfacción del trabajo docente, demostrando que a una mejor organización estratégica, será mejor la satisfacción docente.

Tabla 27

Coeficiente de correlación entre la dimensión ejecución y la satisfacción en el trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Correlaciones				
			Ejecución	Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Ejecución	Coeficiente de correlación	1,000	,385**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Satisfacción en el trabajo	Coeficiente de correlación	,385**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente cuestionario aplicado a docentes

Interpretación:

Los datos obtenidos de la dimensión ejecución y satisfacción del trabajo docente, sometidos al análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman indican que se tiene un coeficiente de correlación de 0,385 con una significancia de 0,000 bilateral demostrando que la ejecución se relaciona directamente con la satisfacción del trabajo docente, demostrando que a una mejor ejecución, será mejor la satisfacción docente.

Tabla 28

Coeficiente de correlación entre la dimensión control y la satisfacción en el trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016.

Correlaciones				
			Control	Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,273**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	98	98
	Satisfacción en el trabajo	Coeficiente de correlación	,273**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	98	98

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente cuestionario aplicado a docentes

Interpretación:

Los datos obtenidos de la dimensión control y satisfacción del trabajo docente, sometidos al análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman indican que se tiene un coeficiente de correlación de 0,273 con una significancia de 0,007 bilateral, demostrando que el control se relaciona directamente con la satisfacción del trabajo docente, demostrando que a una mejor administración estratégica, será mejor la satisfacción docente.

Tabla 29

Coeficiente de correlación entre la administración estratégica y la satisfacción en el trabajo según docentes del nivel primario y secundario del Distrito de Santo Tomás – Cutervo – 2016

Correlaciones			Administración estratégica	Satisfacción del trabajo docente
Rho de Spearman	Administración estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Satisfacción del trabajo docente	Coeficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente cuestionario aplicado a docentes

Interpretación:

Los datos obtenidos del promedio de las dimensiones para las variables administración estratégica y satisfacción del trabajo docente, sometidos al análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman indican que se tiene un coeficiente de correlación de 0,562 con una significancia de 0,000 demostrando que la administración estratégica se relaciona directamente con la satisfacción del trabajo docente, demostrando que a una mejor administración estratégica, será mejor la satisfacción docente.

4.2. Discusión

La relación existe entre la dimensión Planificación y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016 se manifiesta de manera positiva en 0,332 con una significancia bilateral de 0,001. Los resultados respaldan a la teoría de Reyes (2004) quien afirma que la administración y la satisfacción está determinado por: “Procesos activos que demanda de la consecución de resultados a partir de la integración institucional” (p. 27). La administración destaca la participación integrada de cada uno de los actores que participan en el proceso educativo y la satisfacción por la voluntad de hacer las cosas.

La relación existe entre la dimensión Organización y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016, se manifiesta de manera positiva en 0,440 con una significancia bilateral de 0,000. Los resultados confirman los estudios hechos por Ventura (2013) que es intrínseca la satisfacción laboral de los maestros, debido que se sienten motivados para asumir los cargos y enfrentar los retos que se les presenta, la motivación desarrollada por los docentes favorece el desarrollo personal y encaminar un liderazgo progresivo conformada por todos los procesos para alcanzar la planificación priorizada que demanda la acción procedimental de la identificación de los problemas por parte de los directivos a partir del liderazgo emprendido.

La relación existe entre la dimensión Ejecución y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016. se manifiesta de manera positiva en 0,385 con una significancia bilateral de 0,000. Los resultados respaldan los planteamientos hechos por Álvarez (2003) quien determina que: “La satisfacción laboral está determinada por las acciones que desarrolla el docente al interior de su aula, específicamente durante el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje” (p. 6). Se puede definir como la actitud de las personas hacia sus situaciones de trabajo y va depender de la ejecución de las tareas expuestas por la administración para alcanzar los resultados esperados.

La relación existe entre la dimensión Control y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016 se manifiesta positivamente en 0,273 con una significancia bilateral de 0,001. Los resultados confirman los estudios hechos por Robbins (2005), quien pone de manifiesto que: “La satisfacción laboral demanda de asumir compromisos con el desarrollo del trabajo, garantizando un desarrollo solvente de las actividades” (p. 21). Según el autor la satisfacción en el trabajo como una variedad de características las cuales influyen en el grado de satisfacción de la organización va depender del control de las actividades que se desarrollan como producto de la administración estratégica.

La relación de Rho de Spearman indica que se tiene un coeficiente de correlación de 0,562 con una significancia de 0,000 demostrando que la administración estratégica se relaciona directamente con la satisfacción del trabajo docente, demostrando que a una mejor administración estratégica, será mejor la satisfacción docente. Los resultados consolidan el estudio hecho por Gil (2008) quien manifiesta que estas categorías están intrínsecamente vinculadas en una comunidad educativa, ya que trata de integrar las buenas relaciones humanas dentro del marco de la amistad y la tolerancia. El compañerismo con la satisfacción, específicamente demanda de la puesta en práctica del desarrollo de un clima institucional de óptima calidad, donde la necesariamente se necesita de un liderazgo que democrático para participar activamente en el desarrollo de las actividades dentro de un clima armónico y de compañerismo.

CONCLUSIONES

La relación que existe entre la dimensión Planificación y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016, se manifiesta de manera positiva en 0,332 puntos con una significancia bilateral de 0,001 menor al 5% (0.05) el cual determina que se acepta la H1.

La relación existe entre la dimensión Organización y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016, se manifiesta de manera positiva en 0,440 con una significancia bilateral de 0,000, es decir $p < 0,05$ el cual acepta la H1.

La relación existe entre la dimensión Ejecución y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016, se manifiesta de manera positiva en 0,385 con una significancia bilateral de 0,000 es decir $p < 0,5$ el cual acepta la H1

La relación existe entre la dimensión Control y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016 se manifiesta positivamente en 0,273 con una significancia bilateral de 0,001 es decir $p < 0,05$ el cual acepta la H1.

La relación que existe entre la Administración Estratégica y Satisfacción en el trabajo de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria del Distrito de Santo Tomás–Cutervo – 2016 La relación es positiva en 0,562 con una significancia bilateral de 0,000 es decir $p < 0,05$ el cual acepta la H1.

SUGERENCIAS

A los directores de las instituciones educativas del ámbito del Distrito De Santo Tomás emprender el desarrollo de la planificación estratégica para lograr una mejor satisfacción del trabajo docente.

A la dirección de la UGEL de Cutervo emprender el desarrollo de la planificación estratégica en su jurisdicción para promover la satisfacción del trabajo docente.

A maestros y maestras de las instituciones educativas del ámbito del Distrito De Santo Tomás emprender el desarrollo de la planificación estratégica de manera integrada según su entorno para lograr una mejor satisfacción del trabajo docente y por ende el logro de los aprendizajes.

REFERENCIAS

- Álvarez, D. (2007) *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de lima metropolitana*. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Correa, C. (2005). *Administración Estratégica y Calidad Integral en Instituciones Educativas*, tercera edición. Bogotá Colombia. Editorial Cooperativa Editorial Magisterio. Disponible en <https://books.google.com.pe/books?id=ZxuVvOFg8swC&printsec=frontcover&dq=administracion+estrategica&hl=es&sa=X&ei=9BiPVdLkKla6ggSJsKKA Dg&ved=0CCUQ6AEwAA#v=onepage&q=administracion%20estrategica&f=false>.
- Curo, C. Fernández, A. y Mata, R. (2010). “*Planeamiento Estratégico para el subsector de educación cristiano evangélico en Lima*”. Para optar el grado de magíster en administración estratégica de empresas – Lima Perú. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4551/CURO_FERNANDEZ_MATTA_EVANGELICO.pdf?sequence=1
- Davis, K. & Newstrom, J. (1993). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw-Hill.
- Delgado, M, (2011). “*satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México*” para optar el grado de Doctor en educación – Montemorelos México. Disponible en: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/148/1/Tesis%20Mauricio%20Delgado%20Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Fred, D. (2003). *Conceptos de Administración Estratégica, novena edición*. México. Editorial Pearson.

- Gibson, J., Ivancevich, J & Donnely, J. (2000). *Organizaciones, conducta, estructura, procesos*. México: Interamericana.
- Gil, M. (2008). *Relaciones entre Formación, motivación y satisfacción laboral*. España: Universidad de Zaragoza.
- Hernández, J. (2006). *Un diagnóstico de cultura organizacional en una institución educativa: el caso de la Sepi-Upiicsa*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Ibarra, A. (2011). “*Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima-año 2011*”. Para optar Grado Académico de Magíster en Educación con mención: *Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa* – Lima Perú. Disponible en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1674/1/ibarra_aa.pdf.
- León, A. (2011). “*satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región callao*”. Para optar el grado de Maestría en Educación - Lima Perú, Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n-laboral-en-docentes-de-primaria-en-instituciones-educativas-inclusivas-Regi%C3%B3n-Callao.pdf .
- Mintzberg, H., Brian, J. y Voyer, J. (1997). *El Proceso Estratégico*. México. Editorial Pearson.
- Montiel, M. (2012) “*Gerencia estratégica educativa y los Conflictos organizacionales en el subsistema de educación primaria bolivariana*”. Para optar el grado maestría en educación mención: *gerencia de organizaciones educativas* – Maracaibo Bolivia. Disponible en http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?codArquivo=5288
- Pérez, J. (2010). “*Administración y Gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela*”

normal mixto Pedro Nufio". Para optar el grado de Maestría en Educación de derechos humanos. Tegucigalpa, Honduras. Disponible en www.cervantesvirtual.com/.../administración-y-gestión-educativa-desde-l.

Porras, E. (2013). *“Implantación del Sistema de Gestión de la calidad en las Instituciones Públicas de educación preescolar, básica y media del Municipio de Villavicencio (Colombia). Para optar el grado doctoral en educación. Villavicencio – Colombia. Disponible en e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Eporras/Documento.pdf*

Ossorio, A. (2003). *Planeamiento Estratégico .quinta edición*. Dirección Nacional del Instituto Nacional de la Administración Pública .disponible en: <http://www.sgp.gov.ar/contenidos/inap/publicaciones/docs/capacitacion/planeamientoestrategico.pdf>

Reyes, P. (2004). *Administración de Empresas Teoría y Práctica*. México: Limusa S.A.

Rivas, M. (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión para Central de el Salvador. Para optar el grado de Maestría en educación. Montemoreales – Salvador. Disponible en <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/316/1/Tesis%20Maria%20Jes%C3%BAs%20Rivas%20Hern%C3%A1ndez.pdf>*

Robbins, S. (2005). *Administración*, México. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Robbins, S. y De Cenzo, D. (2002). *Fundamentos de la Administración*, tercera edición. México. Editorial Pearson.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*, octava edición. México. Editorial Pearson.

Salluca, L. (2010). *“Relación entre niveles de Satisfacción laboral y Desempeño docente en Instituciones Educativas del cercado Callao” . Para optar el grado de maestría en educación. Lima – Perú. Disponible en*

http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2010_Salluca_Relaci%C3%B3n-entre-niveles-de-satisfacci%C3%B3n-laboral-y-desempe%C3%B1o-docente-en-instituciones-educativas-del-cercado-Callao.pdf


Sánchez, C. y Reyes, L. (1998) *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú: Mantaro.

Schermerhorn, J; y Osborn, R. (2005). *Comportamiento Organizacional*. (1ª ed.). México: Limusa.

Ventura, Z. (2013). "Satisfacción *laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*". *Para optar el grado de magister en educación con mención en Gestión Educativa*. Lima – Perú. Disponible en <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4734>

ANEXOS

ACTA DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1

Yo JULIO BERNABE SALAS LACERNA, identificado con DNI N° 27296498, egresado de la Escuela Profesional de MAESTRIA de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO DEL DISTRITO DE SANTO TOMÁS - CUTEVUO - 2016".

....."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 27296498

FECHA: 21 de AGOSTO del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, MANUEL RAMOS DE LA CRUZ , Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, JULIO BERNABÉ SALAS LACERNA, titulada: **ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO DEL DISTRITO DE SANTO TOMÁS – CUTERVO – 2016**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 11 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad Cesar Vallejo.

Chiclayo, 17 de Junio del 2017



MG. MANUEL RAMOS DE LA CRUZ

D.N.I. 17570208

CAMPUS CHICLAYO

Carretera Pimentel km, 3.5

ANEXO 03: INSTRUMENTOS VALIDADOS DE LAS DOS VARIABLES

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL CUESTIONARIO QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

PREGUNTAS	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		Esencial	Útil pero no Esencial	No importante	OBSERVACIONES (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No				
1.	/		/		/		/		/					
2.	/		/		/		/		/					
3.	/		/		/		/		/					
4.	/		/		/		/		/					
5.	/		/		/		/		/					
6.	/		/		/		/		/					
7.	/		/		/		/		/					
8.	/		/		/		/		/					
9.	/		/		/		/		/					
10.	/		/		/		/		/					
11.	/		/		/		/		/					
12.	/		/		/		/		/					
13.	/		/		/		/		/					
14.	/		/		/		/		/					
15.	/		/		/		/		/					
16.	/		/		/		/		/					
17.	/		/		/		/		/					

18.	/		/		/		/		/					
19.	/		/		/		/		/					
20.	/		/		/		/		/					
21.	/		/		/		/		/					
22.	/		/		/		/		/					
23.	/		/		/		/		/					
24.	/		/		/		/		/					
25.	/		/		/		/		/					
26.	/		/		/		/		/					
27.	/		/		/		/		/					
28.	/		/		/		/		/					
29.	/		/		/		/		/					

Muchas gracias por su apoyo.

Grado Académico: Doctor en Educación

Nombre y Apellido: Miguel Ángel Vázquez Castro

Firma: 
 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Dr. Miguel Ángel Vázquez Castro
 DOCENTE ESCUELA POSTGRADO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Miguel Ángel Vázquez Castro,
 con documento de identidad N° 03700347, de profesión Docente
 con Grado de Doctor, ejerciendo actualmente como jefe de Gestión Pedagógica
 en la Institución unidad de Gestión Educativa Local Belendín.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (test), a los efectos de su aplicación a los estudiantes.....

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido				/
Redacción de los Ítems				/
Claridad y precisión				/
Pertinencia				/

Fecha:


 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

 Dr. Miguel Ángel Vázquez Castro
 DOCENTE ESCUELA POSTGRADO

Firma
 DNI N° 037.00347...

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL CUESTIONARIO QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

PREGUNTAS	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		Esencial	Útil pero no Esencial	No importante	OBSERVACIONES (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No				
1.	/		/		/		/		/					
2.	/		/		/		/		/					
3.	/		/		/		/		/					
4.	/		/		/		/		/					
5.	/		/		/		/		/					
6.	/		/		/		/		/					
7.	/		/		/		/		/					
8.	/		/		/		/		/					
9.	/		/		/		/		/					
10.	/		/		/		/		/					
11.	/		/		/		/		/					
12.	/		/		/		/		/					
13.	/		/		/		/		/					
14.	/		/		/		/		/					
15.	/		/		/		/		/					
16.	/		/		/		/		/					
17.	/		/		/		/		/					

18.	/		/		/		/		/					
19.	/		/		/		/		/					
20.	/		/		/		/		/					
21.	/		/		/		/		/					
22.	/		/		/		/		/					
23.	/		/		/		/		/					
24.	/		/		/		/		/					
25.	/		/		/		/		/					
26.	/		/		/		/		/					
27.	/		/		/		/		/					
28.	/		/		/		/		/					
29.	/		/		/		/		/					

Muchas gracias por su apoyo.

Grado Académico: Doctora en Educación Nombre y Apellido: Glady Espinoza Cordero Firma:


 Dra. Glady Espinoza Cordero
 SUB DIRECTORA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

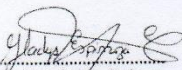
Quien suscribe, Gladys Espinoza Cienfuegos,
con documento de identidad N° 16669216, de profesión Docente
con Grado de Doctora, ejerciendo actualmente como Sub Directora,
en la Institución 10945 "Heroina María Parado de Bellido."

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (test), a los efectos de su aplicación a los estudiantes.....

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				/
Amplitud de contenido				/
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia				/

Fecha:


Dra. Gladys Espinoza Cienfuegos
SUB DIRECTORA

DNI 16669216

JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL CUESTIONARIO QUE SERÁ APLICADA A LOS ELEMENTOS DE LA MUESTRA

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo de cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia con los indicadores, dimensiones y variables de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o mejora de cada pregunta.

PREGUNTAS	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		Esencial	Útil pero no Esencial	No importante	OBSERVACIONES (Por favor, indique si debe eliminarse o modificarse algún ítem)
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No				
1.	✓		✓		✓		✓		✓					
2.	✓		✓		✓		✓		✓					
3.	✓		✓		✓		✓		✓					
4.	✓		✓		✓		✓		✓					
5.	✓		✓		✓		✓		✓					
6.	✓		✓		✓		✓		✓					
7.	✓		✓		✓		✓		✓					
8.	✓		✓		✓		✓		✓					
9.	✓		✓		✓		✓		✓					
10.	✓		✓		✓		✓		✓					
11.	✓		✓		✓		✓		✓					
12.	✓		✓		✓		✓		✓					
13.	✓		✓		✓		✓		✓					
14.	✓		✓		✓		✓		✓					
15.	✓		✓		✓		✓		✓					
16.	✓		✓		✓		✓		✓					
17.	✓		✓		✓		✓		✓					

18.	✓		✓		✓		✓		✓					
19.	✓		✓		✓		✓		✓					
20.	✓		✓		✓		✓		✓					
21.	✓		✓		✓		✓		✓					
22.	✓		✓		✓		✓		✓					
23.	✓		✓		✓		✓		✓					
24.	✓		✓		✓		✓		✓					
25.	✓		✓		✓		✓		✓					
26.	✓		✓		✓		✓		✓					
27.	✓		✓		✓		✓		✓					
28.	✓		✓		✓		✓		✓					
29.	✓		✓		✓		✓		✓					

Muchas gracias por su apoyo.

Grado Académico: Magister

Nombre y Apellido: Jacqueline Benites Mastanza

Firma: Jacqueline Benites Mastanza

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

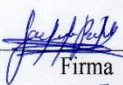
Quien suscribe, Jackeline Benites Mestanza,
con documento de identidad N° 16705005, de profesión Docente
con Grado de Magister, ejerciendo actualmente como docente,
en la Institución Miguel Grau Seminario.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (Cuestionario), a los efectos de su aplicación a los docentes.....
.....
.....

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

Fecha: 06 de octubre 2016


Firma
DNI n° 16.705.005

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: SATISFACCION POR EL TRABAJO								
1	Te sientes satisfecho con el ambiente de trabajo	✓		✓		✓		
2	Las buenas relaciones humanas en tu Institución te hace sentir motivado y orgulloso de pertenecer a esta Institución	✓		✓		✓		
3	Te sientes satisfecho o importante por el trabajo que realizas día a día.	✓		✓		✓		
4	Los objetivos y metas que se trazan son alcanzables	✓		✓		✓		
5	Las dificultades que se presentan influyen en la labor como docente.	✓		✓		✓		
6	Sientes el respaldo de tus superiores y colegas ante una dificultad en el trabajo.	✓		✓		✓		
7	Te sientes a gusto con la profesión que elegiste	✓		✓		✓		
8	La profesión que actualmente trabajas, es la profesión que elegiste inicialmente.	✓		✓		✓		
9	Desearías haber tenido otra profesión en lugar de ser docente	✓		✓		✓		
10	Las oportunidades que le ofrece su trabajo es de realizar cosas en que usted se destaca	✓		✓		✓		
11	Creer que tu experiencia laboral influye en tu buen desempeño docente	✓		✓		✓		
12	Tu experiencia laboral es reconocida y valorada por tus superiores	✓		✓		✓		
13	Tu experiencia laboral te ayuda a mejorar en tu labor docente.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: SATISFACCION POR EL SALARIO								
14	Creer que el salario que percibes esta de acorde a la labor que desempeñas	✓		✓		✓		
15	Influir el salario que percibes en tu grado de satisfacción laboral.	✓		✓		✓		
16	Si mejora tu salario mejorarás tu desempeño laboral	✓		✓		✓		
17	El salario que percibes satisface las necesidades de tu hogar.	✓		✓		✓		
18	El salario que percibes te ayuda para estar capacitado más en tu profesión	✓		✓		✓		
19	Estás de acuerdo con que a mejor desempeño laboral mejor salario-	✓		✓		✓		
20	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: SATISFACCION POR LAS PROMOCIONES								
21	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de acceder a un cargo en tu institución.	✓		✓		✓		
22	Las oportunidades que se presentan en tu trabajo para ascender a algún cargo te motivan para superarte.	✓		✓		✓		
23	Si se te presenta la oportunidad de acceder a un cargo jerárquico, crees que estas en condiciones de asumirlo.	✓		✓		✓		
24	Creer tener las mismas oportunidades de formación al igual que tus colegas.	✓		✓		✓		
25	Creer que tu experiencia profesional debe ser tomada en cuenta para cualquier tipo de promoción interna en tu institución	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: SATISFACCION EN EL RECONOCIMIENTO								
26	El reconocimiento de tu trabajo es realizado en manera adecuada.	✓		✓		✓		
27	Creer que la manera adecuada de reconocer tu labor es mediante estímulos por parte de la dirección.	✓		✓		✓		
28	Estás de acuerdo con el reconocimiento por su labor que se les da a algunos de tus colegas.	✓		✓		✓		
29	Creer que la dirección, padres de familia y alumnos reconocen tu trabajo realizado.	✓		✓		✓		
30	El reconocimiento a tu labor por parte del gobierno de turno es el adecuado.	✓		✓		✓		
31	Los incentivos por escalas materiales, crees que es un reconocimiento a nuestro buen desempeño docente.	✓		✓		✓		
32	El reconocimiento que recibimos por parte del gobierno es equitativo a comparación de otras profesiones o trabajadores del estado.	✓		✓		✓		
33	Sientes que no es reconocido tu trabajo que realizas.	✓		✓		✓		
34	Creer que si se diera un buen reconocimiento a nuestra labor como docente, esto influiría en el calidad educativa de nuestro país	✓		✓		✓		
DIMENSION 5: SATISFACCION CON LOS BENEFICIOS								
35	Los beneficios económicos que recibes satisfacen tus necesidades básicas.	✓		✓		✓		
36	Estás de acuerdo con las pensiones que recibe por jubilación	✓		✓		✓		
37	Recibes tu salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a ley.	✓		✓		✓		
38	Sabes tú cuales son los beneficios o pensión de jubilación recibirás..	✓		✓		✓		
39	Tu trabajo como docente te permite tener vacaciones anuales.	✓		✓		✓		
40	Tus vacaciones te ayudan a recargar ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.	✓		✓		✓		
41	Tus vacaciones son remuneradas económicamente	✓		✓		✓		
42	Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas.	✓		✓		✓		
43	Las prestaciones de salud que recibes son las adecuadas.	✓		✓		✓		
44	Creer que debería mejorar la atención en salud ya que es un servicio indispensable en tu labor que realizas	✓		✓		✓		
DIMENSION 6: SATISFACCION CON LAS CONDICIONES DEL TRABAJO								
45	El ambiente o clima institucional es el adecuado para desenvolverse como docente	✓		✓		✓		
46	Te sientes seguro o estable con tu trabajo.	✓		✓		✓		
47	Creer que el ambiente de trabajo influye en tu desenvolvimiento como docente.	✓		✓		✓		
48	El horario en que trabajas es el adecuado para ti y para tus alumnos.	✓		✓		✓		
49	Creer que el tiempo es suficiente para todo lo planificado en tu trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSION 7: SATISFACCION CON LA SUPERVISION								
50	Creer que es adecuada supervisión que imparten	✓		✓		✓		
51	Te agrada que te supervisen	✓		✓		✓		
52	Las personas que te supervisan son idóneas para este cargo	✓		✓		✓		
53	Le agrada con la frecuencia y proximidad que es supervisado	✓		✓		✓		
54	Durante el tiempo que ha permanecido en la empresa u organización, su desempeño ha sido Buena	✓		✓		✓		
55	La comprensión de las consignas y tareas asignadas ha sido tal como lo	✓		✓		✓		

ordenaron						
56 La capacitación recibida influye para mejorar tu labor.	✓		✓		✓	
57 Estás de acuerdo que te capaciten de acuerdo a su política educativa	✓		✓		✓	
58 Te seleccionan adecuadamente para enviarte a una capacitación	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 8: SATISFACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS	Si	No	Si	No	Si	No
59 Tu compañero de trabajo comparte sus experiencias contigo	✓		✓		✓	
60 Crees tú que puedes confiar en tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
61 Me gusta la gente con la que trabajo	✓		✓		✓	
62 Es buena la relación con sus superiores	✓		✓		✓	
63 Algunas veces pienso que mi trabajo no tiene sentido*	✓		✓		✓	
64 Me gusta hacer las cosas que hago en el trabajo	✓		✓		✓	
65 Me siento orgulloso haciendo mi trabajo	✓		✓		✓	
66 Mi trabajo es agradable	✓		✓		✓	
67 La comunicación me parece buena dentro de la organización	✓		✓		✓	
68 La comunicación parece buena dentro de nuestra organización	✓		✓		✓	
69 Los objetivos de esta organización no son claros para mí*	✓		✓		✓	
70 Muchas veces me siento desorientado con la marcha de la organización*	✓		✓		✓	
71 Los trabajos asignados muchas veces no son totalmente explicados*	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 9: SATISFACCIÓN CON LA COMPAÑÍA Y LA DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
72 Los objetivos de la organización no son claros para mí	✓		✓		✓	
73 Muchas veces me siento desorientado con la marcha de la organización	✓		✓		✓	
74 Muchas de nuestras normas hacen que sea difícil realizar un buen trabajo	✓		✓		✓	
75 Te reconocen por el trabajo que realizas en tu institución	✓		✓		✓	
76 Crees que el beneficio que recibes por tu trabajo es lo correcto	✓		✓		✓	
77 Me siento invaluable por la organización cuando pienso en el dinero que me pagan	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

5 Nov 2014
.....de.....del 20.....

Apellidos y nombre del juez evaluador: Medina Coronado Daniel
 DNI: 10.626.175
 Especialidad del evaluador: Psicología de la Educación y Desarrollo Humano

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

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

ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

A continuación se presentan una serie de preguntas, elaboradas con el propósito de determinar la importancia de la administración estratégica en las instituciones educativas, así como los factores que intervienen en esta; para ello se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

Siempre: **03**

A veces: **02**

Nunca: **01**

Nombre de la Institución: _____ Sexo: _____ Edad: _____

	Dimensión :Planificación	3	2	1
1	Participas en la elaboración del instrumento FODA de tu institución.			
2	Las metas trazadas en tu institución apuntan a solucionar problemas encontrados en el diagnóstico.			
3	Las actividades planificadas en el P A T cumplen con su objetivo trazado.			
4	Los recursos económicos con lo que cuenta tu institución limitan cumplir con lo planificado.			
5	Los nuevos métodos o técnicas propuestas en el plan institucional ayudan a mejorar las dificultades de tu institución.			
6	Cree UD que el tiempo es un factor que dificulta la realización de una buena planificación.			
7	Participas en la toma de decisiones de las acciones estratégicas a planificar.			
	Dimensión :Organización			
8	La estructura organizativa de tu institución funciona en forma adecuada.			
9	El logro de objetivos planificados dependerá de una buena estructura organizativa.			
10	Te sientes identificado con la estructura organizativa de tu institución.			
11	El sistema de comunicación es el adecuado en tu institución			
12	La buena comunicación en la organización a la que perteneces ayuda a cumplir con lo planificado.			
13	Sientes que el clima organizacional de la institución favorece el logro de objetivos.			
14	Cree usted que la dirección ayuda a mejorar las relaciones interpersonales en tu institución.			
15	La organización actúa conjuntamente para obtener los objetivos en común.			
16	La dirección motiva a la organización para el cumplimiento de los objetivos.			

Dimensión :Ejecución				
17	Las actividades ejecutadas se realizan dentro del tiempo de lo planificado.			
18	Los directivos motivan al personal para el éxito de los objetivos planificados.			
19	Los directivos motivan al personal para el logro de los objetivos planificados.			
20	La organización ejecuta lo planificado de acuerdo a un plan previo.			
21	Sientes el compromiso de la organización al momento de ejecutar un plan.			
22	Cree UD Que el compromiso de la organización influye en el éxito de lo planificado.			
23	El estilo de la dirección ayuda a que el proceso de ejecución de lo planificado se logre en tu institución.			
24	El liderazgo del director es importante al momento de ejecutar lo planificado.			
DIMENSIÓN : CONTROL				
25	Después de la ejecución la organización se reúne para evaluar en plan.			
26	Los directivos cumplen con su función de medir los resultados obtenidos.			
27	La evaluación del plan se realiza a través de indicadores previamente establecidos.			
28	Cumple la dirección con su función de monitoreo del plan.			
29	En tu institución los resultados obtenidos son comparados con los objetivos trazados.			

SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

A continuación se presentan una serie de preguntas, elaboradas con el propósito de determinar la importancia de la Satisfacción en el Trabajo en los docentes de instituciones educativas, así como los factores que intervienen en esta; para ello se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda. **SI: 3 No: 2 POCO: 1**

Nombre de la Institución: _____ Sexo: _____ Edad: _____

	Dimensión 1 :Satisfacción en el Trabajo	1	2	3
1	Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo			
2	Las buenas relaciones humanas en tú Institución te hace sentir motivado y orgulloso de pertenecer a esta institución.			
3	Te sientes satisfecho o importante por el trabajo que realizas día a día.			
4	Los objetivos y metas que se traza son alcanzables.			
5	Las dificultades que se presentan influyen en la labor como docente.			
6	Siente el respaldo de tus superiores y colegas ante una dificultad en el trabajo.			
7	Te sientes a gusto con la profesión que elegiste.			
8	La profesión que actualmente trabajas, es la profesión que elegiste inicialmente.			
9	Desearías haber tenido otra profesión en lugar de ser docente.			
10	La oportunidad que le ofrece su trabajo es realizar cosas en que Ud. se destaque.			
11	Creer que tu experiencia laboral influye en tu buen desempeño docente.			
12	Tu experiencia laboral es reconocida y valorada por tus superiores.			
13	Tu experiencia laboral te ayuda a mejorar tu labor docente.			
	Dimensión 2 : Satisfacción por el Salario			
14	Creer que el salario que percibes está de acuerdo al trabajo que realizas			
15	Influye el salario que percibes en tu grado de Satisfacción Laboral.			
16	Si mejora tu salario, mejorarás tu desempeño laboral.			
17	El salario que percibes satisface las necesidades de tu hogar.			
18	El salario que percibes te ayuda para estar capacitado más en tu profesión.			
19	Estás de acuerdo con que a mejor desempeño laboral mejor salario.			
20	Su trabajo le da satisfacción por sí mismo.			
	Dimensión 3 : Satisfacción por las promociones			
21	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de acceder a un cargo en tu institución.			
22	Las oportunidades que se presentan en tu trabajo para ascender a algún cargo te motivan para superarte.			
23	Si te presenta la oportunidad de acceder a un cargo jerárquico, crees que estas en condiciones de asumirlo.			
24	Creer tener las mismas oportunidades de formación al igual que tus colegas.			
25	Creer que tu experiencia profesional debe de ser tomado en cuenta para cualquier tipo de promoción interna en tu institución.			

Dimensión 4 : Satisfacción por el reconocimiento				
26	El reconocimiento de tu trabajo es realizado de manera adecuada.			
27	Crees que la manera adecuada de reconocer tu labor es mediante estímulos por parte de la dirección.			
28	Estás de acuerdo con el reconocimiento por su labor que se les da a algunos de tus colegas.			
29	Crees que la dirección, padres de familia y alumnos reconocen tu trabajo realizado.			
30	El reconocimiento a tu labor por el gobierno de turno es el adecuado.			
31	Los incentivos por escalas magisteriales, crees que es un reconocimiento a nuestro buen desempeño docente.			
32	El reconocimiento que recibimos por parte del gobierno es equitativo a comparación de otros profesionales y trabajadores del estado.			
33	Sientes que no es reconocido tu trabajo que realizas.			
34	Crees que si se diera un buen reconocimiento a nuestra labor como docente, esto influiría en la calidad educativa de nuestro país.			
DIMENSIÓN 5 : Satisfacción con los beneficios				
35	Los beneficios económicos que recibes satisfacen tus necesidades básicas.			
36	Estás de acuerdo con las pensiones que se recibe por jubilación.			
37	Recibes tu salario, aguinaldo y vacaciones de acuerdo a ley.			
38	Sabes tú cuales son los beneficios o pensión de jubilación que recibirás.			
39	Tu trabajo como docente te permite tener vacaciones anuales.			
40	Tus vacaciones le ayudan a recargar ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.			
41	Tus vacaciones son remuneradas económicamente.			
42	Tu trabajo te da prestaciones sociales adecuadas.			
43	Las prestaciones de salud son las adecuadas.			
44	Crees que debería mejorar la atención en salud ya que es un servicio indispensable en la labor que realizas.			
DIMENSIÓN 6 : Satisfacción con las condiciones de trabajo				
45	El ambiente o clima institucional es el adecuado para desenvolverse como docente.			
46	Te sientes seguro o estable con tu trabajo.			
47	Crees que el ambiente de trabajo influye en tu desenvolvimiento como docente.			
48	El horario en que trabajas es el adecuado para ti y para tus alumnos.			
49	Crees que el tiempo es suficiente para todo lo planificado en tu trabajo.			
DIMENSIÓN 7 : Satisfacción con la supervisión				
50	Crees que es adecuada la supervisión que imparten.			
51	Te agrada que te supervisen.			
52	Las personas que te supervisan son idóneas para este cargo.			
53	Le agrada la frecuencia y proximidad con la que es supervisada.			
54	Durante el tiempo que ha permanecido en la empresa u organización, su desempeño ha sido bueno.			
55	La comprensión de las consignas y tareas asignadas ha sido tal como lo ordenaron.			
56	La capacitación recibida influye para mejorar tu labor.			
57	Estás de acuerdo a que te capaciten de acuerdo a su política educativa.			
58	Te seleccionan adecuadamente para enviarte a una capacitación.			

	DIMENSIÓN 8 : Satisfacción con los compañeros			
59	Tu compañero de trabajo comparte sus experiencias contigo.			
60	Crees tú que puedes confiar en tus compañeros de trabajo.			
61	Me gusta la gente con la que trabajo.			
62	Es buena la relación con sus superiores.			
63	Algunas veces pienso que mi trabajo no tiene sentido			
64	Me gusta hacer las cosas que hago en el trabajo.			
65	Me siento orgulloso haciendo mi trabajo.			
66	Mi trabajo es agradable.			
67	La comunicación me parece buena dentro de la organización.			
68	La comunicación asertiva se da dentro de organización.			
69	Los objetivos de esta organización no son claros para mi			
70	Muchas veces me siento desorientado con la marcha de la organización.			
71	Los trabajos asignados muchas veces no son totalmente explicados.			
	DIMENSIÓN 9 : Satisfacción con la compañía y la dirección			
72	Los objetivos de la dirección no son claros para mi			
73	Muchas veces me siento desorientado con La marcha de la organización.			
74	Muchas de nuestras normas hacen que sea difícil realizar un buen trabajo.			
75	Te reconoce la dirección por el trabajo que realizas,			
76	Crees que el beneficio que recibes por tu trabajo es el correcto.			
77	Me siento invaluable por la organización cuando pienso en el dinero que me pagan.			