



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión estratégica y satisfacción laboral en las docentes del nivel
inicial Red 20 de Chosica, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cruz Condor, Angela Conzuelo (ORCID: 0000-0003-3191-8693)

ASESOR:

Dr. Godoy Caso, Juan (ORCID: 0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mis padres
y hermanos que le alentaron a
continuar con mis estudios, con
mucho cariño y amor por su apoyo
incondicional.

Agradecimiento

Agradecer a mi familia por su apoyo, cariño y amor que me han brindado; quienes me han alentado en seguir estudiando y desarrollándome profesionalmente.

Agradezco a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo quienes impartieron sus conocimientos a lo largo de la maestría, así mismo al Dr. Juan Godoy Caso por su apoyo y paciencia.

A los docentes que con su apoyo hicieron posible obtener los resultados y concluir con la tesis. Mil Gracias.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODO	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Operacionalización de variables:	17
3.3. Población.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento:.....	22
3.6. Métodos de análisis de datos:.....	22
3.7. Aspectos éticos: (Mejorar)	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXO	

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión estratégica	18
Tabla 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral	19
Tabla 3: Ficha técnica del instrumento sobre variable gestión estratégica	20
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento sobre variable satisfacción laboral	20
Tabla 5: Valor de confiabilidad: Alfa de Cronbach del instrumento	22
Tabla 6: Nivel de la gestión estratégica en las docentes del nivel inicial	24
Tabla 7: Nivel de la formulación de estrategias en las docentes	25
Tabla 8: Nivel de la implementación de estrategias en las docentes	25
Tabla 9: Nivel de evaluación de estrategias en las docentes	26
Tabla 10: Nivel de satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial	27
Tabla 11: Correlación de formulación de estrategias con satisfacción laboral en docentes del nivel inicial	28
Tabla 12: Correlación de implementación de estrategias con satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial	29
Tabla 13: Correlación de evaluación de las estrategias con satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial	30
Tabla 14: Correlación de gestión estratégica con satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial	31

Índice de figuras	Pág.
Figura 1: Gráfico gestión estratégica en las docentes	24
Figura 2: Distribución formulación de estrategias en las docentes	25
Figura 3: Distribución Implementación de estrategias en las docentes	26
Figura 4: Distribución de evaluación de estrategia en las docentes	26
Figura 5: Gráfico satisfacción laboral en las docentes	27

Resumen

En la investigación: “Gestión estratégica y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 de Chosica, 2021”, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021., sustentado por la UNESCO (2018), Señaló que la gestión educativa es el grupo de métodos tanto teórico como práctico que se integran y relacionan comúnmente, para un mejor método educacional logrando con las expectativas en el mejoramiento de la educación. El tipo de investigación es de paradigma positivista, enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental. La población estuvo constituida por 40 docentes del nivel inicial de la Red 20 de Chosica. La técnica fue la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario. Los resultados que se obtuvieron de los 40 encuestados, 5% está en un nivel alto y medio al 95% en nivel de gestión estratégica, asimismo en la dimensión de formulación de estrategia se encuentran en un nivel medio con una frecuencia de 37 correspondiente al 92.5%. También en la dimensión de implementación de estrategia, se encuentran en un nivel medio con una frecuencia de 33 correspondiente al 82.5%. Concluyendo según los resultados inferenciales, en base a la hipótesis de Spearman menciona que la implementación de las estrategias no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Palabras clave: *gestión estratégica, satisfacción laboral, docentes.*

Abstract

In the research: "Strategic management and job satisfaction in teachers of the initial level Red 20 de Chosica, 2021", the general objective was to determine the relationship between strategic management and job satisfaction in teachers of the initial level Red 20 Chosica , 2021., supported by UNESCO (2018), indicates that educational management is the group of both theoretical and practical methods that are commonly integrated and related, for a better educational method, achieving expectations in the improvement of education. The type of research is of a positivist paradigm, a quantitative approach, an applied type, and a non-experimental design. The population consisted of 40 teachers of the initial level of the Red 20 de Chosica. The technique was the survey whose instrument was a questionnaire. The results obtained from the 40 respondents, 5% are at a high level and 95% at the strategic management level, also in the strategy formulation dimension they are at a medium level with a frequency of 37 corresponding to 92.5 %. Also in the dimension of strategy implementation, they are at a medium level with a frequency of 33 corresponding to 82.5%. Concluding according to the inferential results, based on the Spearman hypothesis, it mentions that the implementation of the strategies is not significantly related to job satisfaction in initial level teachers Red 20 Chosica, 2021.

Keywords: strategic management, job satisfaction, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

El hombre durante toda su historia siempre, ha demostrado que se encuentra en constante búsqueda de su bienestar, tratando de cubrir o de satisfacer sus necesidades básicas y secundarias de una manera cada vez mejor, es decir en una búsqueda constante de la calidad para una mejor satisfacción. La UNESCO (2018) señaló que la gestión educativa es el grupo de métodos tanto teórico como práctico que se integran y relacionan comúnmente, para un mejor método educacional logrando con las expectativas en el mejoramiento de la educación. Asimismo, la gestión educativa son las diferentes actividades que realizan las personas que se encuentran inmersas en las instituciones educativas logrando con ello mejores ámbitos educacionales en base a las normas, profesionalismo y ética en base a un proceso sistemático.

UNESCO (2018) señaló que para que se lleve a cabo una correcta gestión escolar a nivel mundial en las diferentes instituciones educativas es imprescindible que cada colegio esté adecuadamente dotado de buena infraestructura. Por consiguiente, UNESCO (2019) manifiesta que un maestro competente es aquel que destaca en la calificación académica mínima solicitada durante sus estudios antes que logre laborar en cualquier establecimiento educativo teniendo en cuenta las políticas, normas establecidas. Asimismo, establece que no hay ningún acuerdo a nivel mundial acerca del término “docente cualificado” o lo que hace referencia a las respectivas calificaciones mínimas que faculta al docente o maestro en un docente competente.

Por otra parte, Instituto de Estadístico de la Unesco IEU (2019) mencionó que en la actualidad a nivel internacional los docentes altamente competentes son escasos, es por ello que se requerirá contratar a 69 millones de maestros asegurando la universalización de la educación tanto primaria como nivel secundario de aquí a 2030. UNESCO (2020) señaló que los disturbios que se vienen presentando en el país de México, primordialmente los que se encuentran relacionados con el sector educación, en base a estos últimos cinco años ha sido de gran importancia debido al ámbito de las diferentes reformas por el que el país viene pasando. De tal forma, indagar sobre los diversos problemas en relación a la gestión educativa estratégica es de gran relevancia

e importancia, porque nos permitirá conocer las evaluaciones de las personas inmersas en el ámbito educación.

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPPE (2019) de la UNESCO refiere a la gestión educativa como un grupo de métodos teóricos y prácticos que se encuentran relacionados netamente con la gestión educativa. Es por eso que, en países latinos como Brasil, Chile la gestión educacional está básicamente relacionada con las normas, políticas y leyes establecidas en cada país las que intervienen directamente con las instituciones educativas y en sus actividades. Asimismo, explica que la gestión educativa no se basa solamente con la ejecución de un proyecto, sino que es muy importante los procedimientos tanto técnicos como teóricos para el adecuado desarrollo de la calidad de sus servicios en cuanto a índices educativos y el conjunto del equipo de maestros.

UNESCO (2020) en sus estudios, para países latinos y el Caribe, relacionado con la labor que manifiesta el docente manifiesta que es importante modificar los procesos educativos, para ello es necesario cambiar la percepción del maestro, planteando diferentes expectativas en sus estudios continuos teniendo en cuenta las evaluaciones correspondientes. MINEDU (2018) mencionó que el 75% del personal que dirige las IIEE son maestros que asumen el cargo de director, mientras que el 57% de directores contratados hacen la labor de maestros y director a la vez, dificultando a que logren ejercer un liderazgo propio pedagógico no sin afectar las actividades de las aulas que tienen a su cargo. Esto se ha manifestado según la Evaluación Censal de Estudiantes ECE (2018) donde se muestra que alumnos que tienen docentes con cargo de director manifiestan logros deficientes de aquellos que tienen como maestro desempeñándose sólo en esa área.

MINEDU (2019) señaló que las diversas instituciones educativas (IIEE) deben ser gestionadas en base a ocho principios donde se debe considerar importante para de esta manera brindar seguridad a los alumnos; asimismo es de gran importancia brindar datos relevantes para asegurarnos que logren alcanzar sus objetivos. Es por ello, que MINEDU (2019) con su trabajo y dedicación presentó el manual de gestión escolar, donde brinda información de lo relacionado con la gestión, donde explica ciertos términos que se debe tener en cuenta para los objetivos, metas, actividades y el monitoreo de gestión.

Para realizar la presente investigación, se ha planteado el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021?, y tenemos los problemas específicos: Problema específico 1) ¿Cuál es la relación entre la formulación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021? Problema específico 2) ¿Cuál es la relación entre la implementación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021? Problema específico. 3) ¿Cuál es la relación entre la evaluación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021?

La presente investigación en base a la administración estratégica y la satisfacción laboral de las docentes, en marco correlacional se justifica en base a que permitirá evaluar el comportamiento de cada una de las variables y a partir de ello planear o llevar a cabo la estrategia que conllevará al fortalecimiento de la satisfacción laboral de los maestros de la Red 20 con la finalidad de lograr el rendimiento adecuado que requiere la comunidad estudiantil.

Por consiguiente, la investigación se propone como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. Entre los objetivos específicos tenemos: 1) Determinar la relación entre la dimensión formulación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. 2) Determinar la relación entre la dimensión implementación de las estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. 3) Determinar la relación entre la dimensión evaluación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red. 20 Chosica, 2021.

Como hipótesis general: H_i: La gestión estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. Como específicas: 1) La formulación de estrategia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. 2) La implementación de las estrategias se

relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. 3) La evaluación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a los antecedentes a nivel internacional, Torres (2017) concluye que la mayoría de los maestros posee Máster Oficial asimismo poseen otros certificados (diplomatura, licenciatura o grado) que ameritan un mejor desempeño. Martínez (2020) concluye que la gestión es deficiente que afecta en cierto modo la estabilidad de la organización educativa. También determina que la gerencia educativa está implantando una dirección autónoma donde no participan los maestros, es por ello que los maestros refieren que el director no está altamente capacitado y preparado para cubrir el puesto directivo. Chihuan (2017) concluye que en base a la investigación que para llevar a cabo una eficiente gestión es necesario administrar los recursos adecuadamente. Araya (2019), señala que la gestión se relaciona con la labor maestro en tres colegios del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete; de forma afirmativa ($Rho = 0.666$) y característica ($p = 0.000 < \alpha = 0.050$) con la labor maestro. Rodas (2020) concluye que si existe interrelación importante entre la gestión escolar y la satisfacción del usuario. Santos (2010) menciona que hay una alta determinación con la gestión de dirección y la labor del maestro en la Institución Educativa.

Vallellano (2020) indica que los colaboradores del área social promediaron menos en la variable satisfacción laboral. Araya (2019) concluye que para que haya un clima organizacional adecuado es importante que haya un buen nivel de satisfacción en el trabajo por parte de los funcionarios de salud estudiados. De acuerdo a los antecedentes nacionales se presenta a Chero (2019) donde concluye que la variable satisfacción laboral presente en los colaboradores es de gran relevancia, debido a que son los trabajadores que forman parte esencial de la empresa y aportan valor a la organización.

Por otro lado, Alvarado (2019) concluye por medio del método de Pearson que las dos variables estudiadas, están totalmente relacionadas a un 95%; es por ello que se establece una correlación entre ambas variables a nivel organización en los colaboradores de la Municipalidad. En base a esta premisa se presentan los supuestos aplicados a esta investigación, los que constituyen el punto de partida para la comprensión de los supuestos que están detrás de esta investigación la gestión estratégica y la satisfacción laboral de las docentes de la

Red 20 con la finalidad de lograr el rendimiento adecuado que requiere la comunidad estudiantil.

Respecto a los supuestos ontológicos, para la presente investigación, la realidad social se sustenta en los hechos de los docentes tienen que ir evolucionando de acuerdo a las nuevas formas didácticas de enseñar, como actualmente se presenta la educación virtual por mencionar. Como sostienen, Guba y Lincoln (1994) lo que se pretende es sumergirse en la realidad de los docentes para conocer de cerca la gestión estratégica que realizan y su satisfacción laboral y conocer aquellos que se resisten. En relación a los supuestos epistemológicos, esta investigación se fundamenta para que su contribución sea válida tanto para la comunidad científica como para los docentes. En ese sentido, como sostiene Tamayo (2003) el conocimiento teórico o marco conceptual será aplicado a una investigación mediante la interacción con los sujetos de estudio, que genera un análisis crítico propositivo.

Para los supuestos axiológicos, esta investigación aborda la gestión estratégica y la satisfacción laboral de las docentes de la Red 20, es importante que se analice la situación ética y la no ética; como sostiene Bruguera (2003) abordar los valores positivos y los valores negativos que desencadenan en una gestión estratégica acorde o ajena a la realidad, o quizás afectada por los contravalores; todo ello para alcanzar la satisfacción laboral. Por lo tanto, esta investigación durante su desarrollo cuidó de basarse en la ética y en la moral, respetando la opinión de los sujetos de estudio. En relación a los supuestos metodológicos, la actual investigación es cuantitativa que recurre a la encuesta debido a que permite correlacionar la gestión estratégica con la satisfacción laboral. Hernandez (2014) sostiene que existen varios argumentos que favorecen la encuesta, permite conocer y comprender con exactitud la situación; en este caso: la situación de los docentes de la Red 20.

Respecto a la gestión estratégica, se tiene a Charán y Bossidy (2002) que sostiene es la conglomeración de diversos métodos que las diferentes organizaciones requieren para que la empresa funcione de forma competitiva. Asimismo, refiere que la gestión es el procedimiento de poder laborar con personas

y recursos para llevar a cabo las metas organizacionales. Las empresas que manejan adecuadamente estos conceptos y los aplican se les denominan buenos gestores. La gestión estratégica la conforma el grupo de actividades administrativas que llevan a cabo la productividad en un lapso de tiempo a largo plazo de la organización. Esta comprende un estudio de toda la organización y el ejecutamiento de la estrategia, llevando consigo el estudio y el control. De tal modo, Mario Bunge refiere que la administración no recae en el contexto de la ciencia básica.

Para David (2003) refiere que la gestión estratégica es un procedimiento que empieza con el establecimiento de metas y objetivos organizacionales. Permitiendo que los resultados sean los óptimos. Rivas (2009) manifiesta que la gestión estratégica, se percibe como un procedimiento netamente teórico teniendo en cuenta las expectativas de la organización. Al respecto, Saavedra, (2005) dice que la metodología de la gestión estratégica, desarrolla mecanismos sistematizados que facultará analizar distintos escenarios futuros para la organización. Resaltando lo que menciona Hackman y Oldham (1975) donde manifiesta que la gestión estratégica son los componentes, métodos y herramientas que favorecerán respuestas eficientes para la organización. Sapiro, (2011) menciona que la gestión estratégica, desde un ámbito integral, hace referencia a las decisiones acertadas que se llevan a cabo para la organización, teniendo en cuenta lo planificado.

Schermerhurn (2005) puntualiza que la gestión estratégica se asume como un proceso y no como un acontecimiento aislado de la vida organizacional. Frances (2006) precisa que es un proceso que se realiza teniendo en cuenta las oportunidades y amenazas del contexto, sobresaliendo las técnicas planteadas de la organización. Betancourt (2006) refiere que la gestión debe implantarse como el “arte o la ciencia que anticipa y logra cambios garantizando resultados óptimos para la empresa. Mintzberg (1990) menciona que la gestión estratégica fortalece las oportunidades y contribuye en la formulación de nuevas estrategias, logrando que los objetivos de la organización se ejecuten.

García (2010) plantea que la gestión estratégica contribuye en las empresas, presagiando los riesgos futuros. Por lo tanto, se dice que la gestión de una organización de la empresa es el trabajo de mentalidades creativas. Chandler (1962) menciona que la gestión estratégica está relacionada con la precisión de objetivos a

un largo plazo de una institución. Robert (1965) define como el patrón de objetivos, se define para alcanzar los objetivos establecidos de tal manera definir en qué negocio está o va a estar la empresa. Andrews(1980) puntualiza como el factor que da a conocer sus metas, objetivos produciendo las fundamentales normativas para alcanzar los objetivos planeados. Bryson(1995) Dice que la planificación estratégica es el conglomerado de acciones definido y reconocible que establece objetivos financieros y no financieros estratégicos de nivel empresarial.

Steiner(1979) plantea que implementar la gestión estrategia, es decir, articularla y comunicarla, así como desarrollar planes de acción en los niveles inferiores que apoyen a los del nivel empresarial. Porter (1986) propone totalmente concebible y apropiado que las empresas tengan un plan estratégico, los asuntos estratégicos, las iniciativas y los planes son los que afectan a toda la empresa de formas importantes. Mintzberg (1994) dice que la gestión estratégica tiene el objetivo de monitorear los resultados, medir el progreso y hacer ajustes como se requieren para lograr las metas y objetivos. Zimmerman (1980) define como la revisión o auditoría estratégica destinada a aclarar factores como la misión, estrategia, fuerzas impulsoras, visión de futuro de la empresa y el concepto del negocio.

Rumelt et al (1994) afirma que la gestión estratégica se ha considerado un tema fundamental que explica el logro o la derrota de las diferentes instituciones. Nag (2007) indica siete factores principales de la conceptualización de gestión estratégica: desempeño, empresas, iniciativas estratégicas, medio ambiente, organización interna, gerentes, propietarios y recursos. Pettigrew (2002) menciona que la gestión estratégica ha ido acumulando un corpus razonablemente grande conocimiento, tanto teórico como empírico y naturaleza metodológica. Wang (2007) manifiesta que son las capacidades dinámicas que se ocupa de cómo renovar y mejorar los recursos de forma continua para permitir que una empresa se adapte a su entorno. Doz (2010) la gestión estratégica habilita por sistemas de actividades y gobernanza que enfatizan a la toma de decisiones rápida, la coordinación y la rapidez movilización de esfuerzos y recursos.

Simon (2007) plantea que la gestión aborda la cuestión de cómo crear valiosos capacidades y recursos a través de las acciones emprendidas por la propia

dirección de una empresa. Powell (2011) dice que el objetivo es aplicar las capacidades de las ciencias del comportamiento, básicamente psicología y comportamiento organizacional, para las cuestiones de interés para la gestión estratégica. Priem (2012) En general el propósito es abordar y analizar la estrategia a través de supuestos de la cognición humana, las emociones y el comportamiento social.

Hoskisson (1999) dice que se identifican dos tipos de tensiones a lo largo del desarrollo de la gestión estratégica: se considera la tensión internas y externas y el otro a nivel macro y micro. Garrido (2014) proporciona un análisis detallado de las principales métricas utilizadas en la gestión estratégica desde la perspectiva institucional. Davic (2014) menciona que, durante un largo período, la investigación sobre la gestión estratégica de las empresas multinacionales se basaba en la teoría de la internacionalización. Ronda (2010) es un indicador del crecimiento de la disciplina y la madurez de llevar a cabo sus objetivos y metas; Fredrickson (1990) indica que la gestión estratégica, ha sido necesario de vez en cuando para definir el estado de la técnica de la disciplina y su dirección en ese momento de la organización.

Las dimensiones de la planificación estratégica, León (2011) manifiesta que un procesamiento en base a estrategia se basa en 3 períodos las mismas que se dividen en 12 fases.

Las cuáles son las siguientes:

Formulación de estrategias.

Ejecución e implementación de las estrategias.

Evaluación de las estrategias.

Dimensión 1: Formulación de estrategias.

Es la fase de inicio, donde en primer lugar se establece las metas de la empresa y se ejecutó mediante el procesamiento de la información y se estudia en base a los elementos tanto internos como externos que se relacionan entre sí durante el proceso estratégico. Una de las herramientas a emplear en esta fase es el análisis FODA que tiene como finalidad conocer; las oportunidades, fortaleza, debilidades y amenazas logrando establecer vínculos entre ellos logrando alcanzar las metas de la empresa.

Dimensión 2: Ejecución e implementación de las estrategias.

Teniendo en cuenta la primera fase, es decir después de haber implantado las metas es necesario ejecutarlos. Goldstein (1999) en base a la complementación de las estrategias, refiere que poner en práctica una estrategia viene hacer una de las acciones más sobresalientes del área de gerencia. Es decir, no se basa solamente en tener la estrategia en mente si no se lleva a práctica. Siendo necesario que el gerente, así como plantea la estrategia es necesario que las de a conocer en pasos precisos.

Antes de llevar a cabo una estrategia y ponerla en práctica se propone lo siguiente:

- Evaluar adecuadamente las diversas estrategias que los gerentes ejecutarían.

- Analizar e identificar las capacidades complementarias para llevar a cabo eficientemente las estrategias.

Dimensión 3: Evaluación de las estrategias.

En esta tercera fase se evalúa los resultados de la estrategia implantada; como fase inicial se ejecuta la evaluación de los factores internos y externos, para luego realizar las comparaciones respectivas con el resultado real y con lo planificado para llevar a cabo las correcciones necesarias.

León (2011) indica que la estrategia deriva del vocablo griego *strategos*, que significa jefes del ejército. Término que antiguamente se empleó en el ámbito de las tierras donde se ejecutaban guerras, Ya con el pasar del tiempo se viene utilizando en la actividad de los negocios. Koontz (1991) manifiesta que son sistemas enfocados a la acción donde se relaciona básicamente con los compromisos para llevar a cabo una misión determinada. Se basa en una guía donde su fundamento es llevar a la empresa a un rumbo en base a sus objetivos. También se define como un esquema que caracteriza a la empresa para de alguna u otra forma en base a los cambios determine su empoderamiento en el mercado logrando ser competitiva a nivel de empresa. Es por eso que la estrategia es una opción para alcanzar el éxito, debido a que actúa como una guía donde dirige a la

organización en base a sus metas planeadas.

Asimismo, se indica diversos tipos de argucias bajo dos enfoques principales: En el enfoque competitivo se tienen a las estrategias competitivas genéricas. Teniendo en cuenta a Fred (2003) se basa en llevar acciones ofensivas o defensivas para establecer un posicionamiento competitivo ante las 5 fuerzas competitivas en un área determinada donde el resultado será el buen funcionamiento de la organización y una gestión eficiente. En el Enfoque crecimiento según Rúa (2011) se trata de aquellas que se crean con la finalidad de inspeccionar a la posible competencia ya sean distribuidores o proveedores. Respecto a las Estrategias intensivas necesitan de cierto esfuerzo para de esta manera posicionarse adecuadamente ante la competencia; las estrategias diversificadas son cuando se logra diversificar los diversos productos y servicios que expende. En la actualidad esta estrategia no es muy empleada porque las empresas ya no administran diversos negocios.

Respecto a la satisfacción laboral, se define por Schermerhurn (2005) como la acción de las personas se expresan de sus trabajos ya sea de manera positiva o negativa. Dos componentes sobresalen en este concepto las cuales son: la satisfacción positiva y la satisfacción negativa. Asimismo, Davis y Newstrom (2003) manifiesta que la satisfacción en el trabajo está conformada por las sensaciones y emociones negativas o positivas con las que el colaborador ve su trabajo. Para Gibson (2001) la satisfacción laboral es una conducta donde las personas brindan su perspectiva hacia sus centros laborales. En base a este concepto la definición es más general debido a que se manifiesta ya no como sensaciones si no como conducta. Teniendo en cuenta a los conceptos antes mencionados y teniendo en cuenta las que tienen definiciones parecidas, la satisfacción laboral es el conjunto que abarca emociones positivas como negativas desde la perspectiva del colaborador hacia su centro laboral.

Hackman y Oldham (1975) sostienen a la satisfacción laboral como una conducta que poseen los colaboradores hacia sus centros de trabajos y que esta perspectiva depende de las situaciones, creencias adquiridas por el colaborador. Gibson (2001) menciona que los colaboradores optan por puestos laborales donde les den oportunidades de emplear sus diferentes habilidades y competencias,

asimismo donde obtenga tareas donde se sienta satisfecho siempre asumiendo retos. Es por ello que al tener otro cargo y de disponer de un mayor sustento económico aumenta la satisfacción en el trabajo, porque se desarrolla diversos factores.

Por otro lado, Chiavenato (2005) manifiesta que los individuos orgullosos de sus trabajos son más productivos que los individuos insatisfechos. En lo que respecta al ausentismo, viene hacer una de las preocupaciones que trae como consecuencia costos elevados en la empresa, debido a que la ausencia de un colaborador en su área de trabajo retrocede el desarrollo productivo de la empresa. Agrega que el ausentismo es el acto que ejerce el colaborador faltando a su centro laboral. En la mayoría de empresas sus colaboradores se ausentan por diversos elementos teniendo en cuenta el factor personal, a nivel de organización y ambiental. Es por ello que se determina que explícitamente cuando un colaborador falta no siempre se relaciona con la satisfacción laboral.

Sin embargo, Moreno (2000) refiere que la razón por la que se ausentan los colaboradores se relaciona por la deficiente satisfacción que el colaborador tiene hacia su trabajo. Cuando un colaborador siente que su labor no está siendo bien recompensado, es una causa para que los colaboradores desistan a sus empleos. Reiterando que la rotación tiene como consecuencia gastos durante el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación del personal, afectando los resultados de la empresa. En resumen, se dice que es importante conservar los grados de satisfacción en el colaborador, debido que controlando ciertos niveles se eleva la productividad, disminuyendo el ausentismo y reduciendo la rotación de personal.

Teniendo en cuenta, Chiavenato (2005) que los retos planteados a los colaboradores deben manejarse de manera mesurada, debido a que si se genera un reto no alcanzable va a dar como resultado la frustración del colaborador. Sistemas de recompensas justas: es importante mencionar que el salario debe ser justo para la actividad que se está desempeñando, porque es otro de los criterios que ocasiona la insatisfacción laboral. Moreno (2000) argumenta que satisfacción con el salario, como las remuneraciones que se les brinda a los colaboradores están en base a sus actividades que ellos realizan en sus centros laborales. El área encargada para la adecuada administración del colaborador por medio de

esta acción respalda la satisfacción de los colaboradores, lo que es importante porque debido a esta función se logra garantizar una fuerza de trabajo productiva.

Gibson (2001) sostiene que es la compensación el factor clave para dar como consecuencia la insatisfacción de los colaboradores. La comparación social, que el trabajador realice fuera o dentro de su centro laboral, es la principal causa que faculta al colaborador constituir lo que "debería ser" en relación a su remuneración. Satisfacción en cuanto a ascensos: brindar la oportunidad de ascender a un colaborador es indicio de desarrollo personal, es por ello que se requerirá mayor compromiso a las actividades que desempeñe. Cuando la satisfacción laboral es deficiente afecta de alguna manera el rendimiento del personal afectando a nivel organizacional y conllevando a un desgaste en el ámbito laboral. Ocasionando que el desempeño sea deficiente, incrementando el nivel de quejas, y que los trabajadores opten por cambiarse de trabajo.

Chiavenato (2005) afirma que condiciones favorables de trabajo: a la mayoría de los trabajadores les importa tener un ambiente laboral agradable. Para el colaborador es importante estar en un contexto donde se les posibilite su propio bienestar personal y se les permita ejecutar adecuadamente sus actividades. Asimismo, el trabajador busca un ambiente adecuado para llevar a cabo sus actividades. Otro punto importante a resaltar es la cultura que la organización posee, es decir todas las metas y objetivos implantados en la empresa que son percibidos por el colaborador contribuyen a la creación de ambientes favorables, teniendo en cuenta que los trabajadores estén inmersos en los objetivos institucionales.

Gibson (2001) menciona que colaboradores que otorguen apoyo – en base a la supervisión: la actitud del jefe es uno de las causas que logra determinar la satisfacción laboral. En base a los estudios realizados se concluye que los colaboradores con jefes o líderes más comprensibles y flexibles se encuentran en un ambiente laboral con mayor satisfacción a diferencia de aquellos trabajadores que tienen como jefes a personas autoritarias y autócratas. Resaltando que cada una de las personas refieren distintas apreciaciones con respecto a sus jefes.

Por otro lado, Schermerhurn (2005), teniendo en cuenta la conducta en base a las actividades del líder, por ejemplo, cuando los documentos son confusos de entender se va a necesitar que el colaborador requiera de una persona más

capacitada que les aclare las dudas, y cuando el trabajador tiene clara las actividades no va ser necesario de recurrir al jefe. Es así que cuando el colaborador se siente desmotivado e insatisfecho optan por un líder que no los presione, para de esta manera mantengan su desempeño. Es así que tener un jefe flexible ayudará a permitir a tener un ambiente con mayor satisfacción.

Ser compatible con la personalidad que posee el colaborador con respecto al área en que trabaja: Holland (1998) citado por Robbins (1998) según sus investigaciones en este tema se tiene que cada persona posee capacidades y competencias diferentes. Es decir, cada colaborador manifiesta competencias que les servirá para la ejecución de sus actividades. Por consiguiente, los colaboradores con mayores habilidades y competencias lograrán mejor cumplimiento de sus funciones en su puesto de trabajo, logrando una mayor satisfacción en cuanto a las funciones ejecutadas.

Siendo los efectos de la satisfacción laboral, Chiavenato (2005) dice que toda empresa está conformada por un equipo de individuos donde cada individuo brinda servicios (conocimientos, habilidades y destrezas) estas aportan al objetivo y meta de dicha organización. Es por eso que en la actualidad el área de RR. HH tiene como objetivo comunicar que factores de la organización intervienen en los niveles de satisfacción de las personas en este caso de los colaboradores. Además de la angustia de saber qué es lo que afecta a la organización en cuanto a la satisfacción de los colaboradores mediante esta investigación facilitará la creación de estrategias que logren disminuir ciertos problemas del personal como, por ejemplo: el ausentarse en al centro laboral, evitar que el personal rote de horario o de área, etc.; mejorando la productividad, garantizando la realización de objetivos de la organización. Ahora bien, en la actualidad una de la principal preocupación de la empresa, es el rendimiento que los trabajadores logren para la institución, es por ello que se considera que los individuos con mayor grado satisfacción logran ser más productivas. Asimismo, las empresas buscan conocer los elementos que dañen su productividad. Destacando que hay lineamientos que señalan que los individuos con altos estándares de satisfacción son mayormente productivos.

Las dimensiones de la satisfacción laboral, se presenta a Palma (2000) quien validó las variables satisfacción laboral, la cual se divide en siete dimensiones:

Condiciones físicas o materiales, beneficios laborales o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, y relación con la autoridad.

Dimensión 1: Condiciones físicas o materiales: (5 ítems)

Corresponde al ámbito en que se desarrolle las labores del trabajador.

Dimensión 2: Beneficios laborales o remunerativos: (4 ítems)

Corresponde del nivel de satisfacción que perciben los colaboradores con respecto a su remuneración por el servicio que está brindando.

Dimensión 3: Políticas administrativas: (5 ítems)

Corresponde a la normativa organizacional que se plantea con la finalidad de concretar la relación laboral de colaborador a empresa.

Dimensión 4: Relaciones sociales: (4 ítems)

Corresponde al grado de satisfacción que existe entre todos los colaboradores de la empresa

Dimensión 5: Desarrollo personal: (6 ítems)

Corresponde a la Oportunidad que posee el colaborador frente a su centro laboral de sentirse auto realizado.

Dimensión 6: Desempeño de tareas: (6 ítems)

Corresponde a la responsabilidad que posee el colaborador frente a sus funciones diarias dentro de la organización.

Dimensión 7: Relación con la autoridad: (6 ítems)

Corresponde a la percepción de cómo ven los trabajadores a sus jefes, teniendo en cuenta sus funciones a desarrollar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada, debido a que planteó resolver un problema específico utilizando las teorías y conocimientos, por lo tanto, el estudio fue descriptivo. Que tiene como fin dar resultados de un problema y se usa para poder encontrar respuestas a preguntas específicas. Según Bernal (2010) considera que: La persona que investiga busca solucionar un problema conocido y de brindar respuestas específicas que permitan resolver el problema de manera práctica.

La investigación pertenece al paradigma positivista, debido a que esta investigación es cuantitativa, que comprobará una hipótesis, mediante la aplicación de métodos estadísticos a los resultados producto de la encuesta, eliminando la subjetividad de la investigadora.

La investigación es de enfoque cuantitativo porque se realizó la recopilación de información para analizar los datos y responder las interrogantes del estudio y comprobar las hipótesis planeadas y se confía en la medida numérica y el uso de la exactitud para determinar el comportamiento de la población estudiada.

La investigación es de nivel descriptivo–correlacional, el diseño es no experimental de corte transaccional o transversal, debido a que se registró datos en relación a las variables mediante evaluación (gestión estratégica y satisfacción laboral) con el propósito de analizar el nivel de relación entre las dos variables de interés en una misma muestra de sujetos.

La investigación midió el grado de correspondencia de gestión estratégica con satisfacción laboral; por lo tanto, será de nivel correlacional. Según Hernandez, et al (2014) “dice que este modelo de investigación tiene como objetivo asociar de dos a más conceptos, rangos o variables en una muestra o contexto en particular”. En cuanto el tipo de método, se eligió al hipotético deductivo, porque los hechos que se indagaron fueron verificados con las hipótesis planteadas. Bernal define (como se citó en Álvarez, 2020, p.23) “el procedimiento inicia con unas afirmaciones que serán consideradas como las hipótesis propuestas las cuales se buscarán refutar, concluyendo los análisis del resultado que se tendrán que comparar con la realidad”.

Además, cabe mencionar que las variables no hubo la intención de ser manipuladas, es decir se aplicó el diseño de investigación no experimental.

3.2. Variables y operacionalización

a) Variable independiente “Gestión estratégica”:

Definición conceptual: Charán y Bossidy (2002), señalan que la gestión es un conjunto que enmarca métodos, técnicas, herramientas que en la actualidad las diversas organizaciones requieren controlar para obtener una mayor ventaja competitiva

Definición operacional: La gestión estratégica midió el grado de satisfacción laboral. Se utilizó 3 dimensiones y 26 indicadores propuestos en la encuesta aplicada a las docentes del nivel inicial.

Tabla 01

Operacionalización de las variables:

Dimensiones:	Indicadores	Ítems	Escala y Niveles y valores rangos
• Formulación de estrategias.	• Información de factores internos y externos • Análisis FODA • Misión y visión	de 1 – 7	Escala de Likert Valores: Bajo = 1 a 2 Medio = 3 Alto = 4 a 5
• Implementación de las estrategias	• Objetivos anuales • Crear políticas • Asignar recursos • Habilidades interpersonales	8 – 17	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
• Evaluación de las estrategias	• Revisar factores internos e internos	18 – 26	

b) Variable dependiente: satisfacción laboral:

Definición conceptual: La satisfacción laboral es conceptualizada por

Schermerhurn, (2005) como: el grado en el que las personas determinan sentimientos positivos o negativos hacia sus centros laborales.

Definición operacional: Satisfacción laboral es el grado amical que tienen las docentes al cumplimiento de sus funciones en las Instituciones educativas. Esta mide si las docentes se sienten a gusto con la gestión estratégica que tiene la institución educativa. Se utilizó 7 dimensiones y 36 indicadores propuestos en la encuesta aplicada a las docentes del nivel inicial

Tabla 02

Operacionalización de las variables:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Niveles y rangos
• Condiciones físicas o materiales	• Materiales infraestructura	e 1 – 4	Escala de Likert
• Beneficios laborales remunerativos	• Prestaciones o sociales • Incentivo económico	5 – 8	Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
• Políticas administrativas	• Reconocimiento • Horario de trabajo.	9 - 13	
• Relaciones sociales	• Interrelación	14 - 17	
• Desarrollo personal	• Autorrealización.	18 - 22	
• Desempeño de tareas	• Vocación por el trabajo	23 - 27	
• Relación con la autoridad	• Relación con Directivo	28 - 33	

3.3. Población

La población de nuestro estudio, estuvo compuesta por 40 docentes del nivel de educación inicial de la Red 20 Chosica. Hernández (2014) sostiene cuando la población es menor a 50, se asume el mismo número para la muestra.

Dado el tamaño de la población se tomó la decisión de hacer una muestra censal, por ello se precisó a encuestar a 40 profesores del nivel inicial de la Red 20 de Chosica pese a las circunstancias que nos encontramos pasando con la emergencia sanitaria se contó con la colaboración desinteresada se conoto con los 40 docentes mostrando su solidaridad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica manejada fue una encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario que permitió la recolección de información en el área de suceso. Se empleó la “encuesta” como primordial técnica de recolección de información con enfoque cuantitativo. Su objetivo fue recopilar información para dar solución a nuestro problema de investigación. Empleándose el instrumento de medición llamado “cuestionario”.

Se usó la encuesta de tipo estructural; empleando la escala de Likert, que par a Hernandez, (2014) es “el escalamiento de Likert Conjunto de ítems que intervienen de forma de aserción para lograr la medición de las reacciones del sujeto en tres, cinco o siete categorías”.

Tabla 03.

Ficha técnica del instrumento sobre la variable “Gestión estratégica”

Nombre	Encuesta gestión estratégica
Autor	Angela CRUZ CONDOR
Fecha de aplicación	Junio 2021
Lugar	En sus hogares
Objetivo	Determinar si la gestión estratégica se relaciona con satisfacción laboral de las docentes del nivel inicial.
Tiempo	30 minutos

Tabla 04

Ficha técnica del instrumento sobre la variable “Satisfacción Laboral”

Nombre	Encuesta gestión estratégica
Autor	Angela CRUZ CONDOR

Fecha de aplicación	Junio 2021
Lugar	En sus hogares
Objetivo	Determinar si la gestión estratégica se relaciona con satisfacción laboral de las docentes del nivel inicial.
Tiempo	30 minutos

Validez y Confiabilidad de instrumentos:

Se necesitó analizar la confiabilidad y validez del instrumento de medición. El proceso de intervención de profesionales (Juicio de expertos), fueron el Dr. Juan Godoy Caso, Doctor en Educación; Mag. Ana Luisa Mendoza Vela, Maestro en Gestión Pública; Mag. Tereza García Vela, Maestro en Gestión Pública, son quienes analizaron de acuerdo con sus capacidades intelectuales las preguntas formuladas a fin de determinar el cumplimiento de pertinencia, relevancia y claridad, lo que garantizó la aplicación de las encuestas.

Únicamente a través de eso se verificó que la tesis es válida y confiable aportando datos reales. Además, permite que la investigación tenga profesionalismo y se merezca ser considerada. La validez significa el grado en que el instrumento mide la variable realmente Hernandez (2014) para evaluar la aptitud del instrumento se llevó a cabo una prueba piloto de diez personas. Como resultado, se tiene que todo el instrumento está adecuado y entendible.

La intervención de la prueba piloto, se usó en los integrantes de la Red 20 de Chosica, permitiendo contactarse con los encuestados, comentar sus apreciaciones acerca de cada interrogante y así saber que el cuestionario era entendible.

La confiabilidad del mecanismo de medición se considera como el grado en que al usarse en varias ocasiones al mismo objeto de estudio u otro, se darán resultados iguales o parecidos. Para tener la capacidad de estudiar el grado de confiabilidad del instrumento usado, se empleó el test Alfa de Cronbach, que relaciona las

variables e instituye la confiabilidad de cada parte del cuestionario.

Resultados de aplicar la prueba de Alfa de Cronbach

Es de un índice de consistencia interna que se calcula entre 0 y 1 y que se usa para corroborar si es que el instrumento ejecutado junta mala información y por ende nos conduciría a deducciones erróneas o en cambio si el instrumento es totalmente confiable que realiza mediciones precisas y compactas.

Alfa resulta un coeficiente de correlación al cuadrado que mide la similitud de las interrogantes sacando un promedio de todos los ítems para analizar si evidentemente, se asemejan.

La deducción se manifiesta que, cuanto más cerca esté el índice al extremo 1, mayor es la fiabilidad, siendo una fiabilidad considerable en base a 0,80.

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

Donde

K= Cantidad de ítems

Si² = Suma de Varianzas de los ítems

St²= Varianza de la suma de los ítems.

α=Coeficiente de Alfa de Cronbach

K= 59

Si² = 7.56 y 26.56

St²= 141.36 y 271.36

α=0.9573

Tabla 05

Valor de confiabilidad de Alfa de Cronbach de las encuestas de la gestión estratégica y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial de la RED 20 de Chosica

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
--	---	---

Casos	Validos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada
en todas las variables del procedimiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.957	59

Como criterio general, se recomienda lo siguiente para examinar las deducciones del Coeficientes de Alfa de Cronbach, Coeficiente mayor a 0,9 es Excelente

3.5. Procedimiento:

Se utilizó la encuesta formularios google para recoger información, la escala de Likert para ambas variables de estudio. Luego, los datos fueron tabulados utilizando el programa de cálculo Excel, pasando dicha información al software estadístico SPSS V. 25.

La información se procesa utilizando la estadística descriptiva e inferencial, analizando las variables en estudio. Bausela, (2005) afirma que el SPSS es una herramienta donde se procesa los datos y se realiza el análisis estadístico.

3.6. Métodos de análisis de datos:

La estadística descriptiva se empleó, para analizar las dimensiones. Para los resultados inferenciales se utilizó el examen estadístico la Rho de Spearman, teniendo como finalidad evaluar si hay un paralelismo lineal entre dos variables: gestión estratégica y satisfacción laboral, a nivel ordinal y que dicho paralelismo

no sea por el azar.

3.7. Aspectos éticos:

En el proceso de la investigación sobre todo en la etapa de recolección de datos se respetó a las personas en todo el momento, brindándole la información del objetivo y uso de estudio. Asimismo, se respetó la confiabilidad de la información obtenida, para ello se tomó en cuentas los siguientes principios:

Principio de Autonomía: Se inició comunicando a la Red 20 Chosica. La realización de esta investigación, cuyos resultados serán compartidos.

Principio de Justicia: La personas que forman parte de la investigación posee los mismos derechos y beneficios, al adquirir datos muy indistintamente de su condición social, étnica o de género.

Principio de Beneficencia; Al concluir la presente investigación, se compartirá con los maestros de los colegios Educativos, de manera que pueda ser de utilidad en beneficio de la población del distrito.

Principio de No Maleficencia; Se evitó todo tipo de situación que afecte a la población que colaboró con el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Variable: Gestión estratégica:

Tabla 6

Nivel de la gestión estratégica en las docentes del nivel inicial Red 20 de Chosica, 2021

Gestión estratégica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	38	95,0	95,0	95,0
	ALTO	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

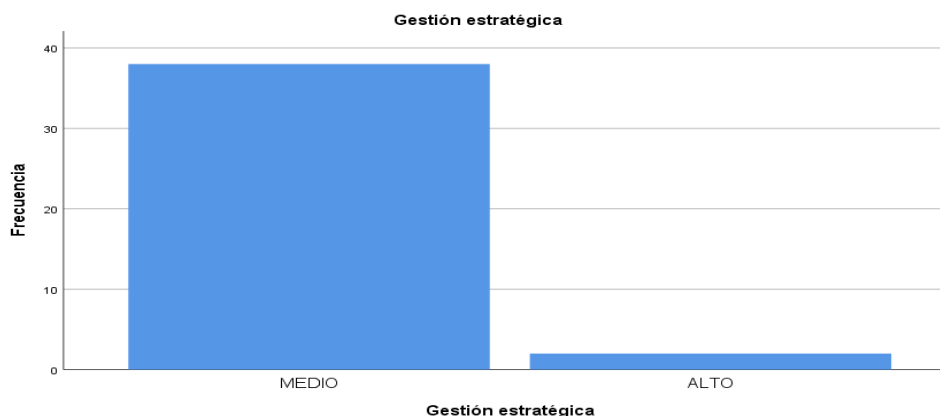


Figura 1. Gestión estratégica en las docentes del nivel inicial Red 20

Interpretación:

Analizando la variable gestión estratégica, observamos en la tabla 6 y figura 1, que del total de los 40 encuestados, 38 que corresponden al 95% consideran que la gestión estratégica en los maestros de nivel medio, 2 que corresponde al 5% estima que el nivel es alto. Lo cual nos permite inferir que el 5% es demasiado bajo por ello que la gestión estratégica no es concebida para la satisfacción laboral.

Tabla 7.

Distribución de frecuencia dimensión de formulación de estrategias en las docentes del nivel inicial Red 20

Formulación de estrategias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	37	92,5	92,5	92,5
	ALTO	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

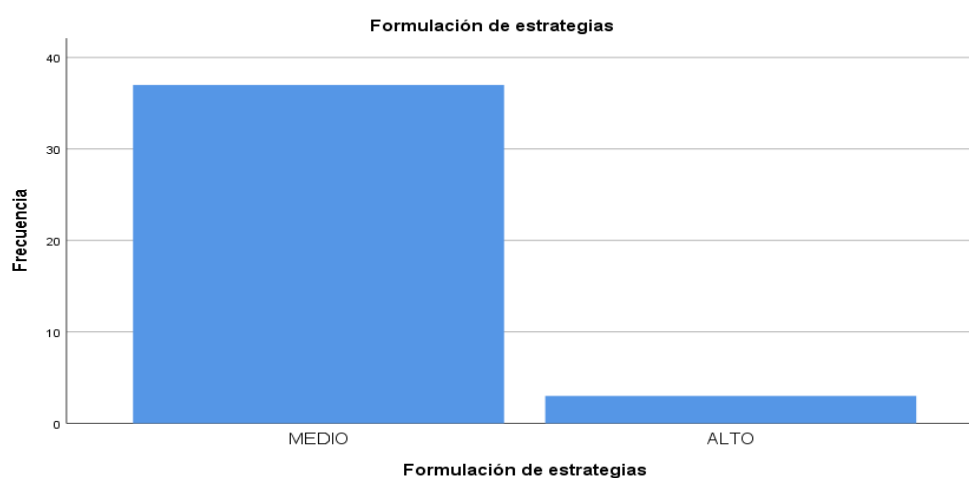


Figura 2. Distribución formulación de estrategias en las docentes del nivel inicial Red 20

Interpretación

Analizando la dimensión formulación de estrategias, se observa en la tabla 7 y figura 2, que del total de los 40 encuestados, 37 que corresponden al 92.5% consideran que la formulación de estrategias en los maestros es de nivel medio, 3 que corresponde al 7.5% estima que el nivel es alto. Lo cual nos permite inferir que el 7.5% es demasiado bajo por ello que la formulación de estrategias en las docentes no está tomando la respectiva importancia.

Tabla 8.

Distribución de frecuencia dimensión de Implementación de estrategia en las docentes del nivel inicial Red 20

Implementación de estrategias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	33	82,5	82,5	82,5
	ALTO	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

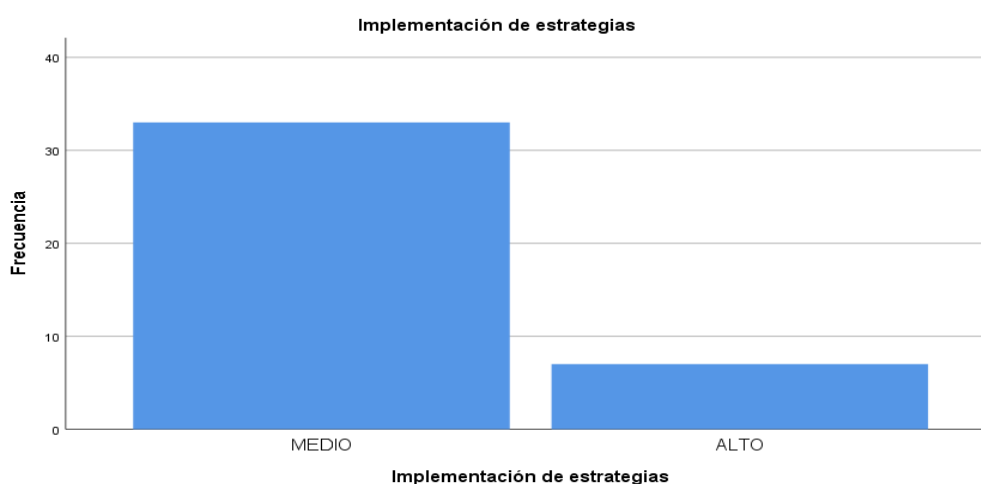


Figura 3. Distribución Implementación de estrategia en las docentes del nivel inicial Red 20

Interpretación:

Analizando la dimensión Implementación de estrategia, se observa en la tabla 8 y figura 3, que del total de los 40 encuestados, 33 que corresponden al 82.5% consideran que la Implementación de estrategia en las docentes es de nivel medio, 7 que corresponde al 17.5% estima que el nivel es alto. Lo cual nos permite inferir que el 17.5% es demasiado bajo por ello que la implementación de estrategias en las docentes no se está tomando la respectiva importancia.

Tabla 9.

Distribución de frecuencia dimensión de evaluación de estrategia en las docentes del nivel inicial Red 20

Evaluación de estrategias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	39	97,5	97,5	97,5
	ALTO	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

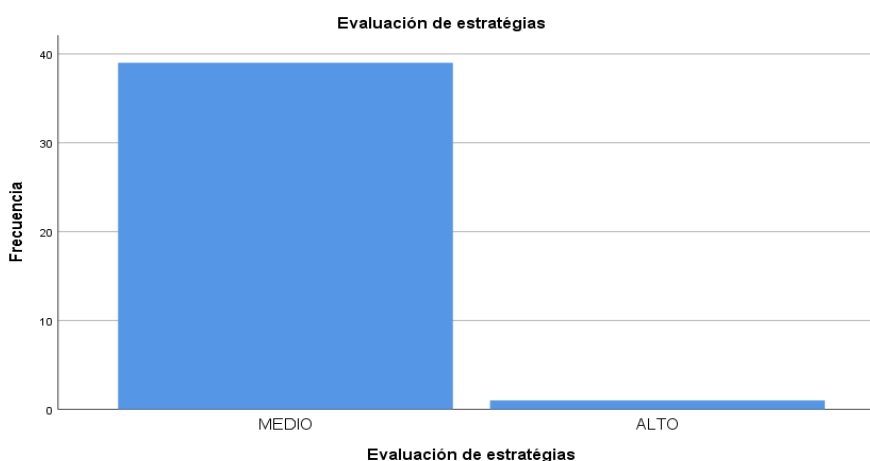


Figura 4. Distribución de evaluación de estrategia en las docentes del nivel inicial Red 20

Interpretación:

Analizando la dimensión evaluación de estrategia, se observa en la tabla 9 y figura 4, que del total de los 40 encuestados, 39 que corresponden al 97.5% consideran que la evaluación de estrategia en las maestras es de nivel medio, 1 que corresponde al 2.5% estima que el nivel es alto. Lo cual nos permite inferir que el 2.5% es demasiado bajo por ello que la evaluación de estrategias en las docentes no está tomando la respectiva importancia.

4.1.2 Variable: Satisfacción laboral

Tabla 10.

Distribución de frecuencia de Satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20

		Satisfacción laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	39	97,5	97,5	97,5
	ALTO	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

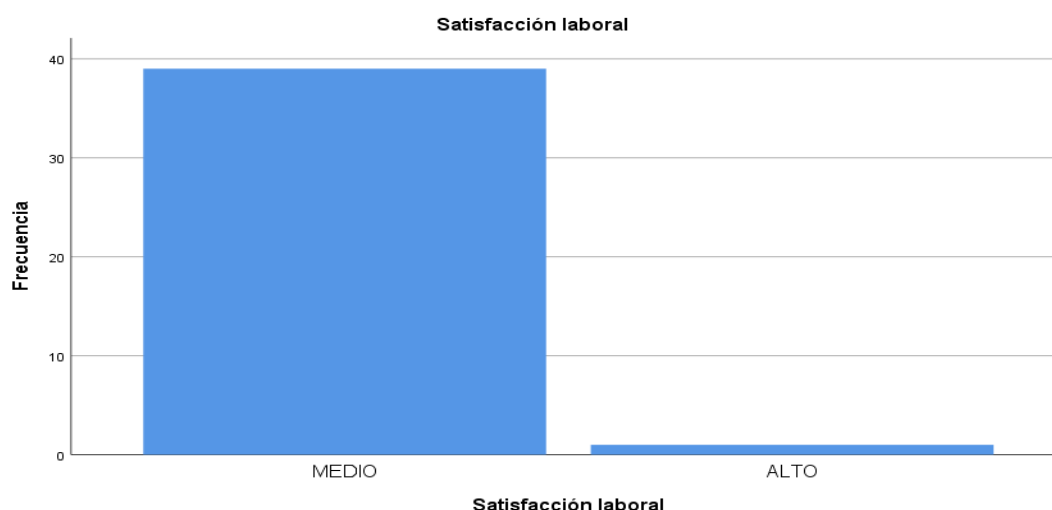


Figura 5. Satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20

Interpretación:

Analizando la variable satisfacción laboral, se observa en la tabla 10 y figura 5, que del total de los 40 encuestados, 39 que corresponden al 97.5% consideran que la satisfacción laboral en las docentes es de nivel medio, 1 que corresponde al 2.5% estima que el nivel es alto. Lo cual nos permite inferir que el 2.5% es demasiado bajo por ello que la formulación de estrategias en las docentes no está tomando la respectiva importancia.

4.2 Resultados Inferenciales

4.2.1 Hipótesis general

H_0 = La gestión estratégica no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

H_1 = La gestión estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Tabla 11.

Correlación de gestión estratégica con satisfacción laboral en las Docentes del nivel inicial Red 20

Correlaciones

			Gestión estratégica	Satisfacción laboral
Rho Spearman	de Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	de 1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de ,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En conformidad con los resultados presentados en la tabla 11, según la Prueba ρ (Rho) de Spearman mide el grado de la correlación de la variable gestión estratégica con satisfacción laboral obteniendo un 0. 698 lo que me indica según la escala, muestra que la correlación es altamente positiva. En tanto, su nivel de significancia bilateral (Sig.) se obtuvo de p crít 0,000; siendo menor a 0.050, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual quiere decir que la gestión estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021

4.2.2 Hipótesis específica 1

H₀= La formulación de estrategias no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

H₁= La formulación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Tabla 12

Correlación de formulación de estrategias con satisfacción laboral en las Docentes del nivel inicial Red 20

Correlaciones

			Formulación de estrategias	de	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Formulación de estrategias	de Coeficiente de correlación	de 1,000		,562**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	40		40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de ,562**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	40		40

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

En conformidad con los resultados presentados en la tabla 12, según la Prueba ρ (Rho) de Spearman mide el grado de la correlación de la dimensión de formulación de estrategias con satisfacción laboral obteniendo un 0. 562 lo que me indica según la escala, muestra que la correlación es altamente positiva. En tanto, su nivel de significancia bilateral (Sig.) se obtuvo de ρ crít 0,000; siendo menor a 0.050, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual quiere decir que la formulación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

4.2.3 Hipótesis específica 2

H_0 = La implementación de las estrategias no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

H_2 = La implementación de las estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Tabla 13.

Correlación de implementación de estrategias con satisfacción laboral en las Docentes del nivel inicial RED 20

Correlaciones

		Implementación de estrategias	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Implementación de estrategias	de Coeficiente de correlación	de 1,000
			,348*
		Sig. (bilateral)	.
		N	40
	Satisfacción laboral	de Coeficiente de correlación	de ,348*
			1,000
		Sig. (bilateral)	,028
		N	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En conformidad con los resultados presentados en la tabla 13, según la Prueba ρ (Rho) de Spearman mide el grado de la correlación de la dimensión de implementación de las estrategias con satisfacción laboral obteniendo un 0. 348 lo que me indica según la escala, muestra que la correlación es altamente positiva. En tanto, su nivel de significancia bilateral (Sig.) se obtuvo de p crít 0,000; siendo menor a 0.050, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual quiere decir que la implementación de las estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021

4.2.4 Hipótesis específica 3

H₀= La evaluación de estrategias no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

H₃= La evaluación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Tabla 14.

Correlación de evaluación de estrategias con satisfacción laboral en las Docentes del nivel inicial Red 20

Correlaciones

			Evaluación de estrategias	Satisfacción laboral
Rho Spearman	de Evaluación de estrategias	de Coeficiente de correlación	de 1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de 1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	40	40

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

En conformidad con los resultados presentados en la tabla 14, según la Prueba ρ (Rho) de Spearman mide el grado de la correlación de la dimensión de evaluación de estrategias con satisfacción laboral obteniendo un 1. 000 lo que me indica según la escala, muestra que la correlación es positiva considerable. En tanto, su nivel de significancia bilateral (Sig.) se obtuvo de ρ crít 0,000; siendo menor a 0.050, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual quiere decir que la evaluación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación se ha iniciado planteando que la gestión educativa es el grupo de métodos tanto teórico como práctico que se integran y relacionan comúnmente, para un mejor método educacional logrando con las expectativas en el mejoramiento de la educación. De acuerdo a la UNESCO (2020) manifiesta que son cerca de 7 millones de maestros que laboran en diferentes instituciones educativas día tras día, la cual significa cerca del 4% de toda la región. Siendo así que es indispensable implementar un sistema de evaluación que logre dirigir el objetivo de cada uno.

De acuerdo, al objetivo general, los resultados descriptivos han permitido determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021, se obtuvo analizando la variable gestión estratégica donde se observó que la gestión estratégica en las docentes del nivel inicial Red 20, están en un rango medio con una frecuencia de 38 correspondiente al 95%, seguidamente se encuentra en un nivel alto con una frecuencia de 2 correspondiente al 5%. Según los resultados inferenciales, y la hipótesis de Spearman muestra que la gestión estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Esto concuerda con los resultados obtenidos en los estudios como la de Martínez (2020) donde concluye que la gestión es deficiente que afecta en cierto modo la estabilidad de la organización educativa. También se determina que la gerencia educativa está implantando una dirección autónoma donde no participan los maestros, es por ello que los maestros refieren que el director no está altamente capacitado y preparado para cubrir el puesto directivo. Así mismo tenemos a Vallellano (2020) en su estudio concluye que los colaboradores del área social promediaron menos en la variable satisfacción laboral.

Asimismo, respecto al objetivo específico 1) Determinar la relación entre la dimensión formulación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021; cuyos resultados descriptivos fueron en base a la población encuestada donde se puede apreciar que el grado de nivel de

formulación de estrategias de los docentes se encuentran en un nivel medio con una frecuencia de 37 correspondiente al 92.5%, seguidamente se encuentra en un nivel alto con una frecuencia de 3 correspondiente al 7.5%. Los resultados inferenciales concluyen que la formulación de estrategia está básicamente relacionada con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Estos resultados se corroboran con lo mencionado por David (2003) que refiere que la gestión estratégica es un procedimiento que empieza con el establecimiento de metas y objetivos organizacionales, permitiendo que los resultados sean los óptimos. Así mismo Rivas y Velásquez (2009) manifiestan que la gestión estratégica, se percibe como un procedimiento netamente teórico teniendo en cuenta las expectativas de la organización.

Seguidamente al objetivo específico 2) Determinar la relación entre la dimensión implementación de las estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021 cuyos resultados descriptivos se considera que la implementación de estrategias por los docentes, están en un rango medio con una frecuencia de 33 correspondiente al 82.5%, seguidamente se encuentra en un nivel alto con una frecuencia de 7 correspondiente al 17.5%. Según los resultados inferenciales, en base a la hipótesis de Spearman menciona que la implementación de las estrategias se relaciona con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Estos resultados tienen concordancia con Saavedra (2005) dice que la metodología de la gestión estratégica, desarrolla mecanismos sistematizados que facultará analizar distintos escenarios futuros para la organización. Resaltando lo que menciona Hackman y Oldham (1975) donde manifiesta que la gestión estratégica son los componentes, métodos y herramientas que favorecerán respuestas eficientes para la organización. Sapiro (2011) menciona que la gestión estratégica, desde un ámbito integral, hace referencia a las decisiones acertadas que se llevan a cabo para la organización, teniendo en cuenta lo planificado.

Finalmente, con el análisis del objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dimensión evaluación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red. 20 Chosica, 2021, cuyos resultados descriptivos fueron en base a la población encuestada donde se puede apreciar que el grado

de nivel de evaluación de estrategias están en un rango alto con una frecuencia de 39 correspondiente al 97,5%, seguidamente se encuentra en un nivel medio con una frecuencia de 1 correspondiente al 2,5%. Según los resultados inferenciales, en base a la hipótesis de Spearman muestra que la evaluación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

De acuerdo con Gibson (2001) la satisfacción laboral es una conducta donde las personas brindan su perspectiva hacia sus centros laborales. En base a este concepto la definición es más general debido a que se manifiesta ya no como sensaciones si no como conducta. IEU (2019) menciona que en la actualidad a nivel internacional los docentes altamente competentes son escasos, es por ello que se requerirá contratar a 69 millones de maestros asegurando la universalización de la educación tanto primaria como nivel secundario de aquí a 2030. Y con Araya (2019) en su investigación satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile que concluye que para que haya un clima organizacional adecuado es importante que haya un buen nivel de satisfacción en el trabajo por parte de los funcionarios de salud estudiados.

Cabe resaltar que la presente investigación en base a la gestión estratégica y la satisfacción laboral ha permitido corroborar lo mencionado por MINEDU (2018) que según estudios realizados que 75% del personal que dirige las II.EE son maestros que asumen el cargo de director, mientras que el 57% de directores contratados hacen la labor de maestros y director a la vez, dificultando a que logren ejercer un liderazgo propio pedagógico no sin afectar las actividades de las aulas que tienen a su cargo. Esto se ha manifestado según la Evaluación Censal de Estudiantes ECE, (2018), donde se muestra que alumnos que tienen docentes con cargo de director manifiestan logros deficientes de aquellos que tienen como maestro desempeñándose sólo en esa área. Por lo tanto, la gestión estratégica no está siendo tomada con la real importancia para relacionarse con la satisfacción laboral de los docentes, en el entendido de Schermerhurn (2005) que la satisfacción laboral es la acción de las personas que se expresan de sus trabajos ya sea de manera positiva o negativa. Dos componentes sobresalen en este concepto las cuales son: la satisfacción positiva y la satisfacción negativa. Davis y Newstrom (2003) manifiesta que la satisfacción en el trabajo está conformada por las

sensaciones y emociones negativas o positivas con las que el colaborador ve su trabajo.

Por lo tanto, esta investigación ha evidenciado la necesidad de fortalecer la gestión estratégica educativa en la Red Chosica 20 para asegurar que las docentes experimenten una satisfacción laboral y puedan ejercer y cumplir sus funciones plenamente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Teniendo en cuenta, al objetivo general se obtuvo que la Gestión estratégica en las docentes del nivel inicial Red 20, se encuentran en un nivel medio al 95% y 5% en un nivel alto. Según los resultados inferenciales al aplicar la prueba de Spearman se demuestra que la gestión estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Segunda: Teniendo en cuenta al objetivo específico 1 se obtuvo que el grado de nivel de formulación de estrategias de los docentes se encuentran en un nivel medio con 92,5% y en un nivel alto al 7,5%. Los resultados inferenciales al aplicar la prueba de Spearman demuestran que la formulación de estrategia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2 se obtuvo que el grado de implementación de docentes, se encuentran en un nivel medio al 82,5%, seguidamente se encuentra en un nivel alto al 17,5%. Según los resultados inferenciales al aplicar la prueba de Spearman demuestra que la implementación de las estrategias se relaciona con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Cuarta: Teniendo en cuenta al objetivo específico 3 se obtuvo que el grado de nivel de evaluación de estrategias se encuentran en un nivel medio al 97,5%, seguidamente se encuentra en un nivel alto al 2,5%. Según los resultados inferenciales al aplicar la prueba de Spearman demuestra que la evaluación de estrategias se relaciona con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

VII.RECOMENDACIONES

Primera: Los resultados de la presente investigación será compartida con las docentes integrantes de la Red 20 de Chosica, 2021, con la finalidad de que estos hallazgos permitan vislumbrar la importancia de la gestión estratégica con la satisfacción laboral del personal en pleno.

Segunda: Se recomienda la ejecución de la gestión estratégica de la Red 20 de Chosica 2021 para obtener los resultados que se ha planeado a nivel institucional y al mismo tiempo elevar la satisfacción laboral.

Tercera: Se recomienda que la Red 20 de Chosica 2021 revise su gestión estratégica y pueda implementar mejoras con la finalidad de que las docentes colaboradoras encuentren mejor satisfacción laboral al realizar su trabajo digno y comprometido con la educación.

Cuarta: Se recomienda que el gobierno debe emitir políticas públicas que se relacione la gestión estratégica en el ámbito educativo en relación a la satisfacción laboral de las docentes, para de esta manera lograr una calidad educativa como el caso de la Red 20 de Chosica 2021.

Referencias

- Alvarado, A. (2019). *La satisfacción laboral y la relación con el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – 2019*. Universidad Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/280>
- Andrews, K. (1980). *The Concept of Corporate Strategy*. 2nd Edition. Dow-Jones Irwin.
- Araya, M. (2019). *Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile*. Universidad del Bio Bio. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157
- Bausela, E. (2005). SPSS: un instrumento de análisis de datos cuantitativos. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales* Vol. 2. pp. 62-69. Recuperado de: *Rev. Informática Educativa Y medios Audiovisuales*, 2, 62-69. Obtenido de <http://laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/020204/A3mar2005.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. Obtenido de <https://bit.ly/3c4CvBS>
- Betancourt, J. (2006). *Navegando hacia el cuarto paradigma. Clima y compromiso organizacional*. Editorial Granica.
- Bruguera, T. (2003). *Debates*. Limusa.
- Bryson, J. (1995). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations*.

Jossey-Bass Publishers.

Chandler, A. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American*. The MIT Press.

Charán, R., & Bossidy, L. (2002). *El arte de la ejecución en los negocios*. Grupo Editorial México. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=J9CuDQAAQBAJ&dq=Seg%C3%BAAn+Charan+y+Bossidy+\(2002\)+gestion+estrategica&hl=es&source=gb_s_navlinks_s](https://books.google.com.pe/books?id=J9CuDQAAQBAJ&dq=Seg%C3%BAAn+Charan+y+Bossidy+(2002)+gestion+estrategica&hl=es&source=gb_s_navlinks_s)

Chero, M. (2019). *Satisfacción laboral en los colaboradores del Lucky Star*. . Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2033>

Chiavenato, I. (2005). *Gestión del talento humano*. Mc Graw- Hill.

Chihuan, J. (2017). *Administración de recursos y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas de la Red -10 UGEL 05 - S.J.L 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_de70d5ed0acad7bebab70c771341713

Davic, M., Gonzalez, M, & Furrer, O. (2014). Research on the strategy of multinational enterprises: key approaches and new avenues. *Business Research Quarterly*, 17(2), 190-215. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.brq.2013.09.001>

David, F. (2003). *Conceptos de Administración estratégica*. Novena edición. Pearson Hall. México.

Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo (11ª ed.)*. McGraw-Hill.

- Doz, Y., & Kosonen, M. (2010). Embedding strategic agility. Long Range Planning. *Business Research Quarterly*, 43 (2-3), 370-382. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/256806946_Embedding_Strategic_Agility_A_Leadership_Agenda_for_Accelerating_Business_Model_Renewal
- ECE. (2018). *Resultados de la Evaluación Censal*. . Evaluación Censal de Estudiantes. Obtenido de <http://umc.minedu.gob.pe/resultados-ece-2018/>
- Frances, A. (2006). *Estrategia para la empresa en América latina*. . Segunda edición .Ediciones IESA.
- Fred, R. (2003). *Estrategias corporativas*. Pearson Educación. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=kpj-H4TukDQC&dq=estrategias+bajo+dos+enfoques+fundamentales:+En+el+Enfoque+competitivo+se+tienen+a+las+Estrategias+competitivas+gen%C3%A9ricas.&hl=es&source=gb>
- Fredrickson, J. (1990). Perspectives on Strategic Management. *Harper Business*, 16(5), 150.180. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920639101700204>
- García, J. (2010). Pensamiento Estratégico: herramienta de competitividad para una orientación Gerencial del nuevo milenio. *Revista ACS*. Obtenido de Extraído de: <http://www.ucla.edu.ve/dac/revistateacs/articulos/Rev4-Ens3-Garcia.pdf> . consulta: 05/11/2018.
- Garrido, E., Gomez, J., & Orcos, R. (2014). The institution-based view of strategy: how to measure it? *Business Research Quarterly*, 17(2), 200-210. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.brq.2013.11.001>.
- Gibson, P. (2001). *Comportamiento organizacional*. . Pearson Educación.

Obtenido de
[https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&dq=autor+gibson\(2001\),+la+satisfacci%C3%B3n+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s](https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&dq=autor+gibson(2001),+la+satisfacci%C3%B3n+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Goldstein, L. (1999). *Formulación estratégica*. McGraw Hill.

Guba, E., & Lincoln, Y. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of Qualitative Research*, 105-117. Obtenido de <https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/PPP356/Guba%20%26%20Lincoln%201994.pdf>

Hackman, J., & Oldham, C. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 1(60), 159-170. Obtenido de <https://motamem.org/wp-content/uploads/2019/02/Hackman-Oldham-1975-Development-of-the-JDS.pdf>

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-sextaedicion.compressed.pdf>.

Hoskisson, R., Hitt, M., Wan, W., & Yiu, D. (1999). Theory and research in strategic management: swings of a pendulum. *Journal of Management*, 25(3), 417-456. Obtenido de <https://businessmanagementphd.files.wordpress.com/2014/11/hoskisson-1999-theory-and-research-in-strategic-management-jm.pdf>

IEU. (2019). *Los docentes, clave para el desarrollo*. Instituto de Estadística de la Unesco. Obtenido de <https://profuturo.education/noticias/los-docentes-pieza-clave-del-programa-de-educacion-de-profuturo/>

IPE. (2019). *Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/340/34056722004/html/index.html>

Koontz, H. (1991). *Estrategia, planificación y control*. McGraw Hill.

León, A. (2011). *León, A (2011). Modelo de plan estratégico de sistemas para la gestión y organización a través de una plataforma informática*. 3Ciencias Edit. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=c-mQDgAAQBAJ&dq=Le%C3%B3n+\(2011\)+Dimensiones+de+la+planificaci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica.&hl=es&source=gbs_navlinks_s](https://books.google.com.pe/books?id=c-mQDgAAQBAJ&dq=Le%C3%B3n+(2011)+Dimensiones+de+la+planificaci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica.&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Martinez, M. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas. *Revista Scientific*, 5(18). Obtenido de https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/477

MINEDU. (2018). *Marco del buen desempeño del Directivo*. Ministerio de Educación. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

MINEDU. (2019). *Compromiso de Gestión Escolar*. Ministerio de Educación. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>

Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. Basic Books.

Mintzberg, H. (1990). *Strategy formation: Schools of thought. Perspectives on strategic management*. Harper Business.

Moreno, L. (2000). *El Factor Humano*. Editorial Complutense.

Nag, R., Hambrick, D., & Chen, M. (2007). What is strategic management, really?

Inductive derivation of a consensus definition of the field. *Strategic Management Journal*(28), 935-955. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.615>

Palma, I. (2000). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados, España. McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: McGraw-Hill. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=DsHAXgEACAAJ&dq=Palma+2000+satisfacci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&redir_esc=y*

Pettigrew, A., Thomas, H., & Wittington, R. (2002). *Handbook of Strategy and Management*. Emerald Group Publishing.

Porter, M. (1986). *Competitive Strategy*. . Harvard Business School Press.

Powell, T., Lovallo, D., & Wittington, R. (2011). Behavioral strategy. *Strategic Management Journal*, 32, 1369-1382. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.968>

Priem, R., Li, S., & Carr, J. (2012). Insights and new directions from demand-side approaches to technology innovation, entrepreneurship, and strategic management research. *Journal of Management*, 38(1), 346-374. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206311429614>

Rivas, L., & Velasquez, B. (2009). *La gestión integrada, estratégica, por competencias y procesos. Enfoques contemporáneos en la gestión de los recursos humanos. Extraído de: Prison Mexico. Obtenido de https://econpapers.repec.org/article/ervcontri/y_3a2009_3ai_3a2009-07_3a13.htm . Consulta 12/08/2014.*

Robert, N. (1965). *Author of Planning and Control Systems*. 2nd Edition.

Rodas, V. (2020). *Gestión escolar y satisfacción del usuario en la Institución*

Educativa Pública 81764 de Huanchaco – 2020. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49318>

Ronda, G., & Guerras, L. (2010). Dynamics of the evolution of the strategy concept 1962---2008: a co-word analysis. *Strategic Management Journal*, 33(2), 162-188. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smj.948>

Rúa, P. (2011). *Estrategias competitivas*. Lulu.com. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=b7UQAwwAAQBAJ&dq=Estrategias%09competitivas&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Rumelt, R., Schendel, D., & Teece, D. (1994). *Fundamental issues in strategy. A research agenda*. Harvard Business School Press.

Saavedra, J. (2005). Gestión estratégica: evolución y tendencias. *Revista Economía y Administración*, 20(15). Obtenido de <http://www2.udec.cl/~rea/REVISTA%20PDF/Rev64/art3rea64.pdf> . consulta: 12/08/2018.

Santos, A. (2010). *Gestión de dirección y desempeño docente en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma”, Trujillo – 2020.* Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51370/Santos_RAY-SD.pdf?sequence=1&isAll

Sapiro, A. (2011). *Gestión estratégica. Fundamentos y aplicaciones*. Segunda Edición. McGraw-Hill Education.

Schermerhurn, R. (2005). *En busca de la excelencia*. HarperCollins Español. Obtenido de : <https://books.google.com.pe/books?id=wthnDAAAQBAJ&dq=Schermerh>

orn+(2005)+satisfaccion+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Simon, D., Hitt, M, & Ireland, R. (2007). Managing firm resources in dynamic environments to create value: looking inside the black box. . *Academy of Management Review*, 32 (1), 273-292. Obtenido de <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.2007.23466005>

Steiner, G. (1979). *Strategic Planning*. . Emerald Group Publishing.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa,.

Torres, D. (2017). *Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de educación Primaria*. Universidad de Sevilla. Obtenido de [file:///C:/Users/Ana%20Luisa/Downloads/01.Tesis%20Doctoral%20\[Crist%C3%B3bal%20Torres%20Fern%C3%A1ndez\]%20\(1\).](file:///C:/Users/Ana%20Luisa/Downloads/01.Tesis%20Doctoral%20[Crist%C3%B3bal%20Torres%20Fern%C3%A1ndez]%20(1).)

UNESCO. (2018). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, a Ciencia y la Cultura. Obtenido de <https://sarrauteducacion.com/2018/05/11/libro-unesco-manual-de-gestion-para-directores-de-instituciones-educativas/>

UNESCO. (2019). *Docentes*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Obtenido de <https://es.unesco.org/themes/docentes>

UNESCO. (2020). *Un nuevo informe de la UNESCO llama a mejorar los datos sobre educación*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Obtenido de <https://es.unesco.org/news/nuevo-informe-unesco-llama-mejorar-datos-educacion-y-tomar-m>

Vallellano, M. (2020). *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la*

investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención. Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/>

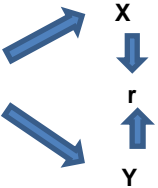
Wang, C., & Ahmed, P. (2007). Dynamic capabilities: a review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 31-51. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2007.00201.x>

Zimmerman, T. (1980). *Top Management Strategy*. . Simon and Schuster.

ANEXOS

Anexo: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: “Gestión estratégica y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 de CHOSICA, 2021.”							
AUTOR: Angela Conzuelo CRUZ CONDOR							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y la satisfacción laboral en las docentes del Nivel inicial Red 20 Chosica, 2021?</p> <p>Problema Específico: a. ¿Cuál es la relación entre la formulación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre la implementación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre la evaluación de</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión estratégica y la satisfacción laboral en las docentes del Nivel inicial Red. 20 Chosica, 2021.</p> <p>Objetivo Específico: a) Determinar la relación entre la dimensión formulación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red. 20 Chosica, 2021. b) Determinar la relación entre la dimensión implementación de las estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red. 20 Chosica, 2021. c) Determinar la relación entre la dimensión</p>	<p>Hipótesis General: Hi: La gestión estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.</p> <p>Hipótesis Específico: H1: La formulación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. H2 La implementación de las estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. H3: La evaluación de estrategias se relaciona significativamente con la</p>	Variable X : GESTIÓN ESTRATÉGICA				
			Dimensiones:	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			•Formulación de estrategias.	•Información de factores internos y externos	1 - 7	Escala de Likert Valores: Nunca (1)	Bajo = 1 a 2 Medio = 3 Alto = 4 a 5
				•Análisis FODA			
				•Misión y visión			
			•Implementación de las estrategias	•Objetivos anuales	8 - 17	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
				•Crear políticas			
				•Asignar recursos			
				•Habilidades interpersonales			
			•Evaluación de las estrategias	•Revisar factores internos e internos	18 -26		
•Medir los desempeños							
•Aplicar acciones correctivas							
Variable Y : SATISFACCIÓN LABORAL							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
•Condiciones físicas o materiales	•Materiales e infraestructura	1 - 4	Escala de Likert				
	•Beneficios laborales o remunerativos						
•Beneficios laborales o remunerativos	•Prestaciones sociales	5 - 8	Valores: Nunca (1)	Bajo = 1 a 2 Medio = 3			
	•Incentivo económico						

las estrategias estratégica y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021?.	evaluación de estrategias y la Satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021	satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.	<ul style="list-style-type: none"> •Políticas administrativas •Relaciones sociales •Desarrollo personal •Desempeño de tareas •Relación con la autoridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento •Horario de trabajo. •Interrelación •Autorrealización. •Vocación por el trabajo •Relación con Directivo 	<p>9 - 13</p> <p>14 -17</p> <p>18 -22</p> <p>23 -27</p> <p>28 -33</p>	<p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	Alto = 4 a 5
Tipo, nivel y diseño de investigación		Población y muestra	Técnicas e Instrumentos		Estadística a utilizar		
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Paradigma: Positivista</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra (Docente del nivel inicial Red 20 de Chosica)</p> <p>X = Gestión estratégica</p> <p>Y = Satisfacción Laboral</p> <p>r = Relación</p>		<p>Población: 40 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: Censal</p> <p>Tamaño de la muestra:40 docentes</p>	<p>Variable X: Gestión estratégica</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Ámbito de aplicación: Vía virtual – Google Forms a las docentes del nivel Inicial RED 20 Chosica.</p> <p>Variable Y: Satisfacción Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Ámbito de aplicación: Vía virtual – Google Forms a las docentes del nivel Inicial RED 20 Chosica.</p>		<p>Descriptiva: tabla de porcentajes y gráficos estadísticos</p> <p>Inferencial: Coeficiente de correlación Rho Spearman</p> <p>Procesamiento de datos: Mediante la aplicación del programa estadístico SPSS V25</p>		

Anexo: Instrumentos de las Variables

CUESTIONARIO

Indicaciones: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems que conforman el instrumento que le mostramos, marque con una “x” en el recuadro que considere conveniente y de acuerdo a su experiencia y especialidad profesional, denotando si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

Nota: Para cada pregunta se ha considerado la escala de 1 a 5 donde:

1: Nunca	2: Casi nunca	3: A veces	4: Casi siempre	5: Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

VARIABLE X: GESTIÓN ESTRATÉGICA						
	Dimensión: Formulación de estrategias	1	2	3	4	5
1	La Institución Educativa en la que Ud. labora tiene especificado en el Plan Estratégico Institucional las estrategias a utilizarse para el cumplimiento de sus objetivos.					
2	La I.E. cumple con los objetivos y metas presentados en el Plan Anual Institucionales para el logro de sus metas.					
3	Utiliza información de la I.E. para la elaboración del diagnóstico del PEI.					
4	La I.E. recoge información, para la elaboración de la matriz FODA e identificar: Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.					
5	Los docentes conocen y se sienten identificado con la misión (razón de ser) de la I.E. en la que forma parte.					
6	¿Ejecuta actividades que están orientadas al logro de la visión (Ideal de la organización) de la I.E?					
7	El PEI de la I.E., contiene estrategias o acciones elaboradas con base a la matriz FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).					
Dimensión: Implementación de estrategias						
8	¿La I.E. cuenta con presupuesto, materiales, bienes y otros para cumplir con las actividades del PEI?					
9	Los objetivos generales del PEI, están orientados a la solución de los problemas institucionales.					
10	Los objetivos del PEI, se encuentran redactados en forma clara, concisa y es viable para su cumplimiento					
11	Las normas y procedimientos del REI, son claras y precisas, para el desempeño administrativo.					

12	Los docentes de la I.E., se encuentran debidamente organizados en equipos, comités u otros y conocen sus respectivas funciones, responsabilidades y normas.					
13	Los docentes coordinan y tienen dirección de trabajo, entre docentes, directivos y autoridades, para el cumplimiento de las metas y objetivos de la I.E.					
14	Los docentes se sienten estimulados(as) para alcanzar las metas y objetivos de los proyectos y planes que emprende la I.E.					
15	Los docentes aplican la ética, la justicia, la honestidad, la libertad y respeto a las normas de convivencia; como valores que practican dentro de la I.E.					
16	Los docentes realizan actividades que no se encuentran planificadas en el PEI de la I.E.					
17	Los docentes cumplen con las actividades que se encuentran previstas en el PEI.					
Dimensión: Evaluación de estrategias						
18	Los docentes realizan acciones correctivas y se reprograman actividades no logradas, durante el proceso de ejecución de los proyectos y planes de la I.E.					
19	La I.E. comparan los resultados obtenidos mediante la ejecución de planes y proyectos, comparados con los resultados de años anteriores.					
20	Los docentes participan de reuniones o asambleas, para evaluar el cumplimiento de los objetivos, metas y actividades de los proyectos y planes de la I.E.					
21	La I.E. realiza el monitoreo y asesoramiento constante de los objetivos, metas y actividades programadas en los proyectos y planes de la I.E.					
22	Los docentes reciben información permanente del seguimiento y control del logro de los proyectos y planes de la I.E.					
23	Los docentes tienen un desempeño coherente con las actividades programadas en los proyectos y planes de la I.E.					
24	Los docentes consideran que al finalizar el año se ha cumplido con los proyectos y planes de la I.E.					
25	La I.E. tiene fortalezas sostenidas y difundidas por todo el personal.					
26	La I.E. tiene fortalezas que contribuyen a logros que unen y motivan al personal, para alcanzar las metas y objetivos de los proyectos y planes.					

Las preguntas de este cuestionario presentan cinco alternativas de respuesta

que debe marcar. Responda marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

Nota: Para cada pregunta se ha considerado la escala de 1 a 5 donde:

1: Nunca	2: Casi nunca	3: A veces	4: Casi siempre	5: Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

VARIABLE Y: SATISFACCIÓN LABORAL						
	Dimensión: Condiciones físicas o materiales	1	2	3	4	5
1	La I.E. tiene una distribución física que facilite el acceso al ambiente de trabajo.					
2	La I.E. tiene un ambiente de trabajo amoblado acorde a las necesidades.					
3	La I.E. tiene ambientes de material noble.					
4	La I.E. tiene recursos y materiales que facilitan el desempeño de las funciones de los colaboradores.					
Dimensión: Beneficios laborales o remunerativos						
5	Los docentes reciben sueldo compensable en relación al trabajo que realizan.					
6	Los docentes reciben sueldo compensable para capacitarse.					
7	Los docentes sienten que su sueldo satisface las necesidades básicas.					
8	Los docentes reciben compensaciones con prestaciones sociales					
Dimensión: Políticas administrativas						
9	La I.E. tiene normas que hacen que sea difícil realizar un buen trabajo					
10	Los docentes perciben que en la I.E. hay justicia.					
11	Los docentes perciben que el gobierno de turno reconoce de manera adecuada tu trabajo					
12	Los docentes reciben capacitación profesional por parte del gobierno de turno.					
13	Los docentes reciben un reconocimiento por el esfuerzo que trabaja más de las horas reglamentarias.					
Dimensión: Relaciones sociales						
14	Los docentes perciben que el ambiente institucional es el adecuado para desempeñar nuestras funciones					
15	Los docentes perciben que el ambiente creado por los compañeros es ideal para desempeñar las funciones.					
16	Los docentes confían en sus compañeros de trabajo.					
17	Los docentes coordinan y trabajan en equipo con los miembros de la comunidad educativa.					
Dimensión: Desarrollo personal						

18	Los docentes tienen la oportunidad de acceder a un cargo jerárquico,					
19	Los docentes están preparados para asumir los cargos jerárquicos					
20	Los docentes perciben que su trabajo les permite lograr objetivos profesionales					
21	Los docentes perciben que su trabajo te hace sentir realizada.					
22	Los docentes perciben que hacen realidad su vocación					
Dimensión: Desempeño de tareas						
23	Los docentes perciben que la tarea realizada es tan valiosa como cualquier otra.					
24	Los directivos reconocen tu trabajo con algunos estímulos.					
25	Los docentes dan más de su tiempo para lograr cumplir con los objetivos y metas del Plan Anual de la I.E					
26	Los docentes consideran que la experiencia laboral influye en tu desempeño.					
27	Los docentes presentan oportunamente los documentos requeridos por el directivo.					
Dimensión: Relación con la autoridad						
28	Los docentes perciben que el directivo es comprensivo (a).					
29	Los docentes tienen grata disposición del directivo cuando piden alguna consulta sobre el trabajo.					
30	Los docentes se llevan bien con el directivo, beneficia la calidad del trabajo.					
31	Los docentes mantienen una comunicación asertiva con los directivos					
32	Los docentes se sienten respaldados por el directivo ante una dificultad en el trabajo					
33	Los docentes consideran que el directivo valora tu trabajo.					

Anexo: Prueba de Confiabilidad de la prueba Piloto

Variable: Gestión estratégica

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	Suma de Items
Sujetos																											
E1	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	86
E2	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	107
E3	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	102
E4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	119
E5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	117
VARP	0.19	0.19	0.00	0.25	0.50	1.00	0.75	0.19	0.25	0.00	0.19	0.19	0.25	0.19	0.75	0.25	0.19	0.00	0.69	0.00	0.50	0.19	0.19	0.25	0.19	0.25	S_T² :
(Varianza de la Población)																				Σ Si² :	7.56						
K:	El número de ítems																								25		
Σ Si² :	Sumatoria de las Varianzas de los Items																								7.56		
S_T² :	La Varianza de la suma de los Items																								141.36		
α :	Coeficiente de Alfa de Cronbach																								0.984361913		

Variable 2: Satisfacción laboral

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	Suma de Items	
Sujetos																																			
E1	3	1	1	3	2	1	3	4	2	3	1	3	2	3	3	1	3	5	5	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	99	
E2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	89	
E3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	95
E4	5	5	5	5	4	3	2	4	3	4	2	3	1	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136	
E5	5	4	4	4	4	2	2	2	1	4	1	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	107	
VARP	1.00	1.25	0.69	1.19	1.00	0.19	0.50	0.50	1.19	0.75	0.50	0.69	0.69	0.69	0.19	0.69	0.69	1.69	1.19	0.19	0.69	0.25	1.25	0.00	1.19	1.25	0.69	1.19	0.75	0.69	1.25	1.19	0.75	S_T² :	
(Varianza de la Población)																				Σ Si² :	26.56														
K:	El número de ítems																																	25	
Σ Si² :	Sumatoria de las Varianzas de los Items																																	26.56	
S_T² :	La Varianza de la suma de los Items																																	271.36	
α :	Coeficiente de Alfa de Cronbach																																	0.930304473	

Base de datos de la muestra EXCEL

Variable X : GESTIÓN ESTRATÉGICA

Variable X : GESTIÓN ESTRATÉGICA																									
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
Formulación de estrategias							Implementación de estrategias										Evaluación de estrategias								
3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	1	4	2	2	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3
4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
3	4	4	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	2	3	2	1	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3

Base de datos de la muestra EXCEL

VARIABLE Y: SATISFACCIÓN LABORAL																																				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33				
Condiciones físicas o materiales				Beneficios laborales o remunerativos				Políticas administrativas					Relaciones sociales				Desarrollo personal					Desempeño de tareas					Relación con la autoridad									
3	1	5	3	2	1	3	4	2	3	1	3	2	3	3	1	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
3	2	5	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	5	3	1	2	3	4	3	3	2	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
2	2	5	3	1	2	3	3	1	3	1	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3
2	2	5	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	
3	3	5	3	2	1	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	1	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
2	2	5	2	3	3	3	4	1	3	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	
3	2	5	2	3	2	2	4	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	4	3	5	1	3	4	3	3	3	5	3	3	5	3	3	4	
2	2	5	2	2	2	3	4	4	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	2	4	5	3	1	2	5	3	1	1	4	4		
2	2	5	2	1	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	5	4	3	1	2	4	3	1	1	2	2		
3	3	5	3	1	1	3	3	2	3	1	2	1	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	1	5	4	1	2	5	3	3	3	2	2		
3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	
4	2	5	2	2	1	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	
4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	5	2	3	3	5	3	2	4	3	2	4		
4	2	5	2	2	1	3	3	3	3	1	2	1	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	5	3	2	3	3	2	3	
3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	5	3	2	2	2	2		
4	2	5	2	2	1	2	4	2	3	1	2	1	2	3	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	5	3	2	3	2	3		
4	2	5	2	1	1	1	4	3	3	1	2	1	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	1	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	
3	2	5	2	1	1	1	3	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	3	5	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	
3	1	5	1	2	1	2	3	4	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	1	3	5	3	3	2	5	3	2	3	2	3	3	
3	1	5	1	2	1	3	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	1	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	
2	1	5	1	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	1	4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	

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

Base de datos del SPSS- Variable X: GESTIÓN ESTRATÉGICA

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

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

3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4
	4	3	4	4	3	3													

Base de datos del SPSS - Variable Y: SATISFACCIÓN LABORAL

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

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

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

Anexo 05: Validez de Expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión Estratégica

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Formulación de estrategias													
1	La Institución Educativa en la que Ud. labora tiene especificado en el Plan Estratégico Institucional las estrategias a utilizarse para el cumplimiento de sus objetivos.				X				X					X
2	La I.E. cumple con los objetivos y metas presentados en el Plan Anual Institucionales para el logro de sus metas.				X				X					X
3	Utiliza información de la I.E. para la elaboración del diagnóstico del PEI.				X				X					X
4	La I.E. recoge información, para la elaboración de la matriz FODA e identificar: Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.				X				X					X
5	Los docentes conocen y se sienten identificado con la misión (razón de ser) de la I.E. en la que forma parte.				X				X					X
6	¿Ejecuta actividades que están orientadas al logro de la visión (Ideal de la organización) de la I.E.?				X				X					X
7	El PEI de la I.E., contiene estrategias o acciones elaboradas con base a la matriz FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).				X				X					X
	DIMENSIÓN 2: Implementación de estrategias													
8	¿La I.E. cuenta con presupuesto, materiales, bienes y otros para cumplir con las actividades del PEI?				X				X					X
9	Los objetivos generales del PEI, están orientados a la solución de los problemas institucionales.				X				X					X
10	Los objetivos del PEI, se encuentran redactados en forma clara, concisa y es viable para su cumplimiento				X				X					X
11	Las normas y procedimientos del REI, son claras y precisas, para el desempeño				X				X					X

25	La I.E. tiene fortalezas sostenidas y difundidas por todo el personal.				X				X			X
26	La I.E. tiene fortalezas que contribuyen a logros que unen y motivan al personal, para alcanzar las metas y objetivos de los proyectos y planes.				X				X			X

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: **Juan GODOY CASO**

DNI: 43297741

Especialidad del validador: **Maestro en Educación**

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

27 de mayo del 2021



Dr. Juan GODOY CASO
Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas o materiales													
1	La I.E. tiene una distribución física que facilite el acceso al ambiente de trabajo.				X				X					X
2	La I.E. tiene un ambiente de trabajo amoblado acorde a las necesidades.				X				X					X
3	La I.E. tiene ambientes de material noble.				X				X					X
4	La I.E. tiene recursos y materiales que facilitan el desempeño de las funciones de los colaboradores.				X				X					X
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales o remunerativos													
5	Los docentes reciben sueldo compensable en relación al trabajo que realizan.				X				X					X
6	Los docentes reciben sueldo compensable para capacitarse.				X				X					X
7	Los docentes sienten que su sueldo satisface las necesidades básicas.				X				X					X
8	Los docentes reciben compensaciones con prestaciones sociales				X				X					X
	DIMENSIÓN 3: Políticas administrativas													
9	La I.E. adecua de las normas para el trabajo de acuerdo a la realidad educativa				X				X					X
10	Los docentes perciben que en la I.E. no hay discriminación.				X				X					X
11	Los docentes perciben que el gobierno de turno con la carrera publica revalora su trabajo través de remuneración e incentivos				X				X					X
12	Los docentes reciben capacitación, actualización profesional por parte de la I.E				X				X					X
13	Los docentes reciben un reconocimiento por el esfuerzo que trabaja más de las horas reglamentarias.				X				X					X
	DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales													
14	Los docentes perciben que su trabajo aporta de su compañeros de trabajo en la institucional.				X				X					X

15	Los docentes se comunican asertivamente para desempeñar las funciones.				X				X				X
16	Los docentes confían en sus compañeros de trabajo.				X				X				X
17	Los docentes coordinan y trabajan en equipo con los miembros de la comunidad educativa.				X				X				X
	DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal												
18	Los docentes perciben que la tarea realizada es tan valiosa como cualquier otra.				X				X				X
19	Los directivos reconocen tu trabajo con algunos estímulos.				X				X				X
20	Los docentes perciben que su trabajo le satisface.				X				X				X
21	Los docentes consideran que la experiencia laboral influye en tu desempeño.				X				X				X
22	Los docentes presentan oportunamente los documentos requeridos por el directivo.				X				X				X
	DIMENSIÓN 5: Desempeño de tareas												
23	Los docentes perciben que la tarea realizada es tan valiosa como cualquier otra.				X				X				X
24	Los directivos reconocen tu trabajo con algunos estímulos.				X				X				X
25	Los docentes perciben que su trabajo le satisface.				X				X				X
26	Los docentes consideran que la experiencia laboral influye en tu desempeño.				X				X				X
27	Los docentes presentan oportunamente los documentos requeridos por el directivo.				X				X				X
	DIMENSIÓN 5: Relación con la autoridad												
28	Los docentes perciben que el directivo es comprensivo (a).				X				X				X
29	Los docentes tienen grata disposición del directivo cuando piden alguna consulta sobre el trabajo.				X				X				X
30	Los docentes se llevan bien con el directivo, beneficia la calidad del trabajo.				X				X				X
31	Los docentes mantienen una comunicación asertiva con los directivos				X				X				X
32	Los docentes se sienten respaldados por el directivo ante una dificultad en el trabajo				X				X				X
33	Los docentes consideran que el directivo valora tu trabajo.				X				X				X

Observaciones: (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Juan GODOY CASO DNI: 43297741

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de desarrollo

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

27 de mayo del 2021



Dr. Juan GODOY CASO
Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión Estratégica

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Formulación de estrategias													
1	La Institución Educativa en la que Ud. labora tiene especificado en el Plan Estratégico Institucional las estrategias a utilizarse para el cumplimiento de sus objetivos.				X				X				X	
2	La I.E. cumple con los objetivos y metas presentados en el Plan Anual Institucionales para el logro de sus metas.				X				X				X	
3	Utiliza información de la I.E. para la elaboración del diagnóstico del PEI.				X				X				X	
4	La I.E. recoge información, para la elaboración de la matriz FODA e identificar: Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.				X				X				X	
5	Los docentes conocen y se sienten identificado con la misión (razón de ser) de la I.E. en la que forma parte.				X				X				X	
6	¿Ejecuta actividades que están orientadas al logro de la visión (Ideal de la organización) de la I.E.?				X				X				X	
7	El PEI de la I.E., contiene estrategias o acciones elaboradas con base a la matriz FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Implementación de estrategias													
8	¿La I.E. cuenta con presupuesto, materiales, bienes y otros para cumplir con las actividades del PEI?				X				X				X	
9	Los objetivos generales del PEI, están orientados a la solución de los problemas institucionales.				X				X				X	
10	Los objetivos del PEI, se encuentran redactados en forma clara, concisa y es viable para su cumplimiento				X				X				X	
11	Las normas y procedimientos del REI, son claras y precisas, para el desempeño administrativo.				X				X				X	
12	Los docentes de la I.E., se encuentran debidamente organizados en equipos, comités u otros y conocen sus respectivas funciones, responsabilidades y normas.				X				X				X	
13	Los docentes coordinan y tienen dirección de trabajo, entre docentes, directivos y autoridades, para el cumplimiento de las metas y objetivos de la I.E.				X				X				X	

14	Los docentes se sienten estimulados(as) para alcanzar las metas y objetivos de los proyectos y planes que emprende la I.E.				X				X				X
15	Los docentes aplican la ética, la justicia, la honestidad, la libertad y respeto a las normas de convivencia; como valores que practican dentro de la I.E.				X				X				X
16	Los docentes realizan actividades que no se encuentran planificadas en el PEI de la I.E.				X				X				X
17	Los docentes cumplen con las actividades que se encuentran previstas en el PEI.				X				X				X
DIMENSIÓN 3: Evaluación de estrategias													
18	Los docentes realizan acciones correctivas y se reprograman actividades no logradas, durante el proceso de ejecución de los proyectos y planes de la I.E.				X				X				X
19	La I.E. comparan los resultados obtenidos mediante la ejecución de planes y proyectos, comparados con los resultados de años anteriores.				X				X				X
20	Los docentes participan de reuniones o asambleas, para evaluar el cumplimiento de los objetivos, metas y actividades de los proyectos y planes de la I.E.				X				X				X
21	La I.E. realiza el monitoreo y asesoramiento constante de los objetivos, metas y actividades programadas en los proyectos y planes de la I.E.				X				X				X
22	Los docentes reciben información permanente del seguimiento y control del logro de los proyectos y planes de la I.E.				X				X				X
23	Los docentes tienen un desempeño coherente con las actividades programadas en los proyectos y planes de la I.E.				X				X				X
24	Los docentes consideran que al finalizar el año se ha cumplido con los proyectos y planes de la I.E.				X				X				X
25	La I.E. tiene fortalezas sostenidas y difundidas por todo el personal.				X				X				X
26	La I.E. tiene fortalezas que contribuyen a logros que unen y motivan al personal, para alcanzar las metas y objetivos de los proyectos y planes.				X				X				X

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Ana Luisa Mendoza Vela

DNI: 16753409

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

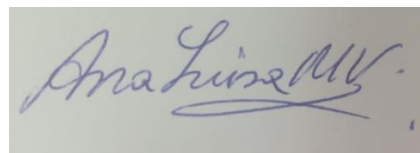
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

10 de junio del 2021



Ana Luisa Mendoza Vela
Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas o materiales													
1	La I.E. tiene una distribución física que facilite el acceso al ambiente de trabajo.				X				X				X	
2	La I.E. tiene un ambiente de trabajo amoblado acorde a las necesidades.				X				X				X	
3	La I.E. tiene ambientes de material noble.				X				X				X	
4	La I.E. tiene recursos y materiales que facilitan el desempeño de las funciones de los colaboradores.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales o remunerativos													
5	Los docentes reciben sueldo compensable en relación al trabajo que realizan.				X				X				X	
6	Los docentes reciben sueldo compensable para capacitarse.				X				X				X	
7	Los docentes sienten que su sueldo satisface las necesidades básicas.				X				X				X	
8	Los docentes reciben compensaciones con prestaciones sociales				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: Políticas administrativas													
9	La I.E. adecua de las normas para el trabajo de acuerdo a la realidad educativa				X				X				X	
10	Los docentes perciben que en la I.E. no hay discriminación.				X				X				X	

11	Los docentes perciben que el gobierno de turno con la carrera publica revalora su trabajo través de remuneración e incentivos				X				X				X
12	Los docentes reciben capacitación, actualización profesional por parte de la I.E				X				X				X
13	Los docentes reciben un reconocimiento por el esfuerzo que trabaja más de las horas reglamentarias.				X				X				X
	DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales												
14	Los docentes perciben que su trabajo aporta de su compañeros de trabajo en la institucional.				X				X				X
15	Los docentes se comunican asertivamente para desempeñar las funciones.				X				X				X
16	Los docentes confían en sus compañeros de trabajo.				X				X				X
17	Los docentes coordinan y trabajan en equipo con los miembros de la comunidad educativa.				X				X				X
	DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal												
18	Los docentes perciben que la tarea realizada es tan valiosa como cualquier otra.				X				X				X
19	Los directivos reconocen tu trabajo con algunos estímulos.				X				X				X
20	Los docentes perciben que su trabajo le satisface.				X				X				X
21	Los docentes consideran que la experiencia laboral influye en tu desempeño.				X				X				X
22	Los docentes presentan oportunamente los documentos requeridos por el directivo.				X				X				X
	DIMENSIÓN 5: Desempeño de tareas												
23	Los docentes perciben que la tarea realizada es tan valiosa como cualquier otra.				X				X				X
24	Los directivos reconocen tu trabajo con algunos estímulos.				X				X				X
25	Los docentes perciben que su trabajo le satisface.				X				X				X
26	Los docentes consideran que la experiencia laboral influye en tu desempeño.				X				X				X
27	Los docentes presentan oportunamente los documentos requeridos por el directivo.				X				X				X
	DIMENSIÓN 5: Relación con la autoridad												
28	Los docentes perciben que el directivo es comprensivo (a).				X				X				X
29	Los docentes tienen grata disposición del directivo cuando piden alguna consulta sobre el trabajo.				X				X				X
30	Los docentes se llevan bien con el directivo, beneficia la calidad del trabajo.				X				X				X
31	Los docentes mantienen una comunicación asertiva con los directivos				X				X				X

32	Los docentes se sienten respaldados por el directivo ante una dificultad en el trabajo				X				X				X
33	Los docentes consideran que el directivo valora tu trabajo.				X				X				X

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Ana Luisa Mendoza Vela

DNI: 16753409

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

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

10 de junio del 2021

Ana Luisa Mendoza Vela
Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión Estratégica

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: Formulación de estrategias														
1	La Institución Educativa en la que Ud. labora tiene especificado en el Plan Estratégico Institucional las estrategias a utilizarse para el cumplimiento de sus objetivos.				X				X				X	
2	La I.E. cumple con los objetivos y metas presentados en el Plan Anual Institucionales para el logro de sus metas.				X				X				X	
3	Utiliza información de la I.E. para la elaboración del diagnóstico del PEI.				X				X				X	
4	La I.E. recoge información, para la elaboración de la matriz FODA e identificar: Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.				X				X				X	
5	Los docentes conocen y se sienten identificado con la misión (razón de ser) de la I.E. en la que forma parte.				X				X				X	
6	¿Ejecuta actividades que están orientadas al logro de la visión (Ideal de la organización) de la I.E.?				X				X				X	
7	El PEI de la I.E., contiene estrategias o acciones elaboradas con base a la matriz FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Implementación de estrategias														
8	¿La I.E. cuenta con presupuesto, materiales, bienes y otros para cumplir con las actividades del PEI?				X				X				X	
9	Los objetivos generales del PEI, están orientados a la solución de los problemas institucionales.				X				X				X	
10	Los objetivos del PEI, se encuentran redactados en forma clara, concisa y es viable para su cumplimiento				X				X				X	
11	Las normas y procedimientos del REI, son claras y precisas, para el desempeño administrativo.				X				X				X	
12	Los docentes de la I.E., se encuentran debidamente organizados en equipos, comités u otros y conocen sus respectivas funciones, responsabilidades y normas.				X				X				X	
13	Los docentes coordinan y tienen dirección de trabajo, entre docentes, directivos y autoridades, para el cumplimiento de las metas y objetivos de la I.E.				X				X				X	

14	Los docentes se sienten estimulados(as) para alcanzar las metas y objetivos de los proyectos y planes que emprende la I.E.					X						X							X
15	Los docentes aplican la ética, la justicia, la honestidad, la libertad y respeto a las normas de convivencia; como valores que practican dentro de la I.E.					X						X							X
16	Los docentes realizan actividades que no se encuentran planificadas en el PEI de la I.E.					X						X							X
17	Los docentes cumplen con las actividades que se encuentran previstas en el PEI.					X						X							X
DIMENSIÓN 3: Evaluación de estrategias																			
18	Los docentes realizan acciones correctivas y se reprograman actividades no logradas, durante el proceso de ejecución de los proyectos y planes de la I.E.					X						X							X
19	La I.E. comparan los resultados obtenidos mediante la ejecución de planes y proyectos, comparados con los resultados de años anteriores.					X						X							X
20	Los docentes participan de reuniones o asambleas, para evaluar el cumplimiento de los objetivos, metas y actividades de los proyectos y planes de la I.E.					X						X							X
21	La I.E. realiza el monitoreo y asesoramiento constante de los objetivos, metas y actividades programadas en los proyectos y planes de la I.E.					X						X							X
22	Los docentes reciben información permanente del seguimiento y control del logro de los proyectos y planes de la I.E.					X						X							X
23	Los docentes tienen un desempeño coherente con las actividades programadas en los proyectos y planes de la I.E.					X						X							X
24	Los docentes consideran que al finalizar el año se ha cumplido con los proyectos y planes de la I.E.					X						X							X
25	La I.E. tiene fortalezas sostenidas y difundidas por todo el personal.					X						X							X
26	La I.E. tiene fortalezas que contribuyen a logros que unen y motivan al personal, para alcanzar las metas y objetivos de los proyectos y planes.					X						X							X

Observaciones:

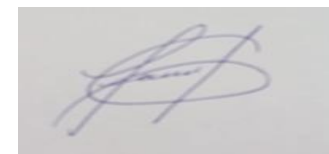
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Tereza García Vela

DNI: 41964058

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

17 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³				Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A	M A
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas o materiales													
1	La I.E. tiene una distribución física que facilite el acceso al ambiente de trabajo.				X				X					X
2	La I.E. tiene un ambiente de trabajo amoblado acorde a las necesidades.				X				X					X
3	La I.E. tiene ambientes de material noble.				X				X					X
4	La I.E. tiene recursos y materiales que facilitan el desempeño de las funciones de los colaboradores.				X				X					X
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales o remunerativos													
5	Los docentes reciben sueldo compensable en relación al trabajo que realizan.				X				X					X
6	Los docentes reciben sueldo compensable para capacitarse.				X				X					X
7	Los docentes sienten que su sueldo satisface las necesidades básicas.				X				X					X
8	Los docentes reciben compensaciones con prestaciones sociales				X				X					X
	DIMENSIÓN 3: Políticas administrativas													
9	La I.E. adecua de las normas para el trabajo de acuerdo a la realidad educativa				X				X					X

10	Los docentes perciben que en la I.E. no hay discriminación.				X				X				X
11	Los docentes perciben que el gobierno de turno con la carrera publica revalora su trabajo través de remuneración e incentivos				X				X				X
12	Los docentes reciben capacitación, actualización profesional por parte de la I.E				X				X				X
13	Los docentes reciben un reconocimiento por el esfuerzo que trabaja más de las horas reglamentarias.				X				X				X
DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales													
14	Los docentes perciben que su trabajo aporta de su compañeros de trabajo en la institucional.				X				X				X
15	Los docentes se comunican asertivamente para desempeñar las funciones.				X				X				X
16	Los docentes confían en sus compañeros de trabajo.				X				X				X
17	Los docentes coordinan y trabajan en equipo con los miembros de la comunidad educativa.				X				X				X
DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal													
18	Los docentes perciben que la tarea realizada es tan valiosa como cualquier otra.				X				X				X
19	Los directivos reconocen tu trabajo con algunos estímulos.				X				X				X
20	Los docentes perciben que su trabajo le satisface.				X				X				X
21	Los docentes consideran que la experiencia laboral influye en tu desempeño.				X				X				X
22	Los docentes presentan oportunamente los documentos requeridos por el directivo.				X				X				X
DIMENSIÓN 5: Desempeño de tareas													
23	Los docentes perciben que la tarea realizada es tan valiosa como cualquier otra.				X				X				X
24	Los directivos reconocen tu trabajo con algunos estímulos.				X				X				X
25	Los docentes perciben que su trabajo le satisface.				X				X				X
26	Los docentes consideran que la experiencia laboral influye en tu desempeño.				X				X				X
27	Los docentes presentan oportunamente los documentos requeridos por el directivo.				X				X				X
DIMENSIÓN 5: Relación con la autoridad													
28	Los docentes perciben que el directivo es comprensivo (a).				X				X				X
29	Los docentes tienen grata disposición del directivo cuando piden alguna consulta sobre el trabajo.				X				X				X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
GESTIÓN PÚBLICA**

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Gestión estratégica y satisfacción laboral en las docentes del nivel
inicial Red 20 de Chosica, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Cruz Condor, Angela Conzuelo (ORCID:0000-0003-3191-8693)

ASESOR:

Dr. Godoy Caso, Juan (ORCID: 0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

I. INTRODUCCIÓN

El hombre durante toda su historia siempre, ha demostrado que se encuentra en constante búsqueda de su bienestar, tratando de cubrir o de satisfacer sus necesidades básicas y secundarias de una manera cada vez mejor, es decir en una búsqueda constante de la calidad para una mejor satisfacción. La UNESCO (2018) señaló que la gestión educativa es el grupo de métodos tanto teórico como práctico que se integran y relacionan comúnmente, para un mejor método educacional logrando con las expectativas en el mejoramiento de la educación. Asimismo, la gestión educativa son las diferentes actividades que realizan las personas que se encuentran inmersas en las instituciones educativas logrando con ello mejores ámbitos educacionales en base a las normas, profesionalismo y ética en base a un proceso sistemático.

UNESCO (2018) señaló que para que se lleve a cabo una correcta gestión escolar a nivel mundial en las diferentes instituciones educativas es imprescindible que cada colegio esté adecuadamente dotado de buena infraestructura. Por consiguiente, UNESCO (2019) manifiesta que un maestro competente es aquel que destaca en la calificación académica mínima solicitada durante sus estudios antes que logre laborar en cualquier establecimiento educativo teniendo en cuenta las políticas, normas establecidas. Asimismo, establece que no hay ningún acuerdo a nivel mundial acerca del término “docente cualificado” o lo que hace referencia a las respectivas calificaciones mínimas que faculta al docente o maestro en un docente competente.

Por otra parte, Instituto de Estadístico de la Unesco IEU (2019) mencionó que en la actualidad a nivel internacional los docentes altamente competentes son escasos, es por ello que se requerirá contratar a 69 millones de maestros asegurando la universalización de la educación tanto primaria como nivel secundario de aquí a 2030. UNESCO (2020) señaló que los disturbios que se vienen presentando en el país de México, primordialmente los que se encuentran relacionados con el sector educación, en base a estos últimos cinco años ha sido de gran importancia debido al ámbito de las diferentes reformas por el que el país viene pasando. De tal forma, indagar sobre los diversos problemas en relación a la gestión educativa estratégica es de gran relevancia

e importancia, porque nos permitirá conocer las evaluaciones de las personas inmersas en el ámbito educación.

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPe (2019) de la UNESCO refiere a la gestión educativa como un grupo de métodos teóricos y prácticos que se encuentran relacionados netamente con la gestión educativa. Es por eso que, en países latinos como Brasil, Chile la gestión educacional está básicamente relacionada con las normas, políticas y leyes establecidas en cada país las que intervienen directamente con las instituciones educativas y en sus actividades. Asimismo, explica que la gestión educativa no se basa solamente con la ejecución de un proyecto, sino que es muy importante los procedimientos tanto técnicos como teóricos para el adecuado desarrollo de la calidad de sus servicios en cuanto a índices educativos y el conjunto del equipo de maestros.

UNESCO (2020) en sus estudios, para países latinos y el Caribe, relacionado con la labor que manifiesta el docente manifiesta que es importante modificar los procesos educativos, para ello es necesario cambiar la percepción del maestro, planteando diferentes expectativas en sus estudios continuos teniendo en cuenta las evaluaciones correspondientes. MINEDU (2018) mencionó que el 75% del personal que dirige las IIEE son maestros que asumen el cargo de director, mientras que el 57% de directores contratados hacen la labor de maestros y director a la vez, dificultando a que logren ejercer un liderazgo propio pedagógico no sin afectar las actividades de las aulas que tienen a su cargo. Esto se ha manifestado según la Evaluación Censal de Estudiantes ECE (2018) donde se muestra que alumnos que tienen docentes con cargo de director manifiestan logros deficientes de aquellos que tienen como maestro desempeñándose sólo en esa área.

MINEDU (2019) señaló que las diversas instituciones educativas (IIEE) deben ser gestionadas en base a ocho principios donde se debe considerar importante para de esta manera brindar seguridad a los alumnos; asimismo es de gran importancia brindar datos relevantes para asegurarnos que logren alcanzar sus objetivos. Es por ello, que MINEDU (2019) con su trabajo y dedicación presentó el manual de gestión escolar, donde brinda información de lo relacionado con la gestión, donde explica ciertos términos que se debe tener en cuenta para los objetivos, metas, actividades y el monitoreo de gestión.

Para realizar la presente investigación, se ha planteado el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021?, y tenemos los problemas específicos: Problema específico 1) ¿Cuál es la relación entre la formulación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021? Problema específico 2) ¿Cuál es la relación entre la implementación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021? Problema específico. 3) ¿Cuál es la relación entre la evaluación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021?

La presente investigación en base a la gestión estratégica y la satisfacción laboral de las docentes, en marco correlacional se justifica en base a que permitirá evaluar el comportamiento de cada una de las variables y a partir de ello planear o llevar a cabo la estrategia que conllevará al fortalecimiento de la satisfacción laboral de las maestras de la Red 20 con la finalidad de lograr el rendimiento adecuado que requiere la comunidad estudiantil.

Por consiguiente, la investigación se propone como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. Entre los objetivos específicos tenemos: 1) Determinar la relación entre la dimensión formulación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. 2) Determinar la relación entre la dimensión implementación de las estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. 3) Determinar la relación entre la dimensión evaluación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red. 20 Chosica, 2021.

Como hipótesis general: H_i : La gestión estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. Como específicas: 1) La formulación de estrategia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. 2) La implementación de las estrategias se

relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021. 3) La evaluación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a los antecedentes a nivel internacional, Torres (2017) concluye que la mayoría de los maestros posee Máster Oficial asimismo poseen otros certificados (diplomatura, licenciatura o grado) que ameritan un mejor desempeño. Martínez (2020) concluye que la gestión es deficiente que afecta en cierto modo la estabilidad de la organización educativa. También determina que la gerencia educativa está implantando una dirección autónoma donde no participan los maestros, es por ello que los maestros refieren que el director no está altamente capacitado y preparado para cubrir el puesto directivo. Chihuan (2017) concluye que en base a la investigación que para llevar a cabo una eficiente gestión es necesario administrar los recursos adecuadamente. Rodas (2020) concluye que si existe interrelación importante entre la gestión escolar y la satisfacción del usuario. Santos (2010) menciona que hay una alta determinación con la gestión de dirección y la labor del maestro en la Institución Educativa.

Vallellano (2020) indica que los colaboradores del área social promediaron menos en la variable satisfacción laboral. Araya (2019) concluye que para que haya un clima organizacional adecuado es importante que haya un buen nivel de satisfacción en el trabajo por parte de los funcionarios de salud estudiados. De acuerdo a los antecedentes nacionales se presenta a Chero (2019) donde concluye que la variable satisfacción laboral presente en los colaboradores es de gran relevancia, debido a que son los trabajadores que forman parte esencial de la empresa y aportan valor a la organización.

Por otro lado, Araya (2019), señala que la gestión se relaciona con la labor maestro en tres colegios del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete; de forma afirmativa ($Rho = 0.666$) y característica ($p = 0.000 < \alpha = 0.050$) con la labor maestro. Alvarado (2019) concluye por medio del método de Pearson que las dos variables estudiadas, están totalmente relacionadas a un 95%; es por ello que se establece una correlación entre ambas variables a nivel organización en los colaboradores de la Municipalidad. En base a esta premisa se presentan los supuestos aplicados a esta investigación, los que constituyen el punto de partida para la comprensión de los supuestos que están detrás de esta investigación la gestión estratégica y la satisfacción laboral de las docentes de la Red 20 con la

finalidad de lograr el rendimiento adecuado que requiere la comunidad estudiantil.

Respecto a los supuestos ontológicos, para la presente investigación, la realidad social se sustenta en los hechos de los docentes tienen que ir evolucionando de acuerdo a las nuevas formas didácticas de enseñar, como actualmente se presenta la educación virtual por mencionar. Como sostienen, Guba y Lincoln (1994) lo que se pretende es sumergirse en la realidad de los docentes para conocer de cerca la gestión estratégica que realizan y su satisfacción laboral y conocer aquellos que se resisten. En relación a los supuestos epistemológicos, esta investigación se fundamenta para que su contribución sea válida tanto para la comunidad científica como para los docentes. En ese sentido, como sostiene Tamayo (2003) el conocimiento teórico o marco conceptual será aplicado a una investigación mediante la interacción con los sujetos de estudio, que genera un análisis crítico propositivo.

Para los supuestos axiológicos, está investigación aborda la gestión estratégica y la satisfacción laboral de las docentes de la Red 20, es importante que se analice la situación ética y la no ética; como sostiene Bruguera (2003) abordar los valores positivos y los valores negativos que desencadenan en una gestión estratégica acorde o ajena a la realidad, o quizás afectada por los contravalores; todo ello para alcanzar la satisfacción laboral. Por lo tanto, esta investigación durante su desarrollo se basó en la ética y en la moral, respetando la opinión de los sujetos de estudio. En relación a los supuestos metodológicos, la actual investigación es cuantitativa que recurre a la encuesta debido a que permite correlacionar la gestión estratégica con la satisfacción laboral. Hernandez (2014) sostiene que existen varios argumentos que favorecen la encuesta, permite conocer y comprender con exactitud la situación; en este caso: la situación de los docentes de la Red 20.

Respecto a la gestión estratégica, se tiene a Charán y Bossidy (2002) que sostiene es la conglomeración de diversos métodos que las diferentes organizaciones requieren para que la empresa funcione de forma competitiva. Asimismo, refiere que la gestión es el procedimiento de poder laborar con personas y recursos para lleva a cabo las metas organizacionales. Las empresas que manejan

adecuadamente estos conceptos y las aplican se les denominan buenos gestores. La gestión estratégica la conforma el grupo de actividades administrativas que llevan a cabo la productividad en un lapso de tiempo a largo plazo de la organización. Esta comprende un estudio de toda la organización y el ejecutamiento de la estrategia, llevando consigo el estudio y el control. De tal modo, Mario Bunge refiere que la administración no recae en el contexto de la ciencia básica.

Para David (2003) refiere que la gestión estratégica es un procedimiento que empieza con el establecimiento de metas y objetivos organizacionales. Permitiendo que los resultados sean los óptimos. Rivas (2009) manifiesta que la gestión estratégica, se percibe como un procedimiento netamente teórico teniendo en cuenta las expectativas de la organización. Al respecto, Saavedra, (2005) dice que la metodología de la gestión estratégica, desarrolla mecanismos sistematizados que facultará analizar distintos escenarios futuros para la organización. Resaltando lo que menciona Hackman y Oldham (1975) donde manifiesta que la gestión estratégica son los componentes, métodos y herramientas que favorecerán respuestas eficientes para la organización. Sapiro, (2011) menciona que la gestión estratégica, desde un ámbito integral, hace referencia a las decisiones acertadas que se llevan a cabo para la organización, teniendo en cuenta lo planificado.

Schermerhurn (2005) puntualiza que la gestión estratégica se asume como un proceso y no como un acontecimiento aislado de la vida organizacional. Frances (2006) precisa que es un proceso que se realiza teniendo en cuenta las oportunidades y amenazas del contexto, sobresaliendo las técnicas planteadas de la organización. Betancourt (2006) refiere que la gestión debe implantarse como el "arte o la ciencia que anticipa y logra cambios garantizando resultados óptimos para la empresa. Mintzberg (1990) menciona que la gestión estratégica fortalece las oportunidades y contribuye en la formulación de nuevas estrategias, logrando que los objetivos de la organización se ejecuten.

García (2010) plantea que la gestión estratégica contribuye en las empresas, presagiando los riesgos futuros. Por lo tanto, se dice que la gestión de una organización de la empresa es el trabajo de mentalidades creativas. Chandler (1962) menciona a la gestión estratégica está relacionada con la precisión de objetivos a un largo plazo de una institución. Robert (1965) define como el patrón de objetivos,

se define para alcanzar los objetivos establecidos de tal manera definir en qué negocio está o va a estar la empresa. Andrews(1980) puntualiza como el factor que da a conocer sus metas, objetivos produciendo las fundamentales normativas para alcanzar los objetivos planeados. Bryson(1995) Dice que la planificación estratégica es el conglomerado de acciones definido y reconocible que establece objetivos financieros y no financieros estratégicos de nivel empresarial.

Steiner(1979) plantea que implementar la gestión estrategia, es decir, articularla y comunicarla, así como desarrollar planes de acción en los niveles inferiores que apoyen a los del nivel empresarial. Porter (1986) propone totalmente concebible y apropiado que las empresas tengan un plan estratégico, los asuntos estratégicos, las iniciativas y los planes son los que afectan a toda la empresa de formas importantes. Mintzberg (1994) dice que la gestión estratégica tiene el objetivo de monitorear los resultados, medir el progreso y hacer ajustes como se requieren para lograr las metas y objetivos. Zimmerman (1980) define como la revisión o auditoría estratégica destinada a aclarar factores como la misión, estrategia, fuerzas impulsoras, visión de futuro de la empresa y el concepto del negocio.

Rumelt et al (1994) afirma que la gestión estratégica se ha considerado un tema fundamental que explica el logro o la derrota de las diferentes instituciones. Nag (2007) indica siete factores principales de la conceptualización de gestión estratégica: desempeño, empresas, iniciativas estratégicas, medio ambiente, organización interna, gerentes, propietarios y recursos. Pettigrew (2002) menciona que la gestión estratégica ha ido acumulando un corpus razonablemente grande conocimiento, tanto teórico como empírico y naturaleza metodológica. Wang (2007) manifiesta que son las capacidades dinámicas que se ocupa de cómo renovar y mejorar los recursos de forma continua para permitir que una empresa se adapte a su entorno. Doz (2010) la gestión estratégica habilita por sistemas de actividades y gobernanza que enfatizan a la toma de decisiones rápida, la coordinación y la rapidez movilización de esfuerzos y recursos.

Simon (2007) plantea que la gestión aborda la cuestión de cómo crear valiosos capacidades y recursos a través de las acciones emprendidas por la propia dirección de una empresa. Powell (2011) dice que el objetivo es aplicar las

capacidades de las ciencias del comportamiento, básicamente psicología y comportamiento organizacional, para las cuestiones de interés para la gestión estratégica. Priem (2012) En general el propósito es abordar y analizar la estrategia a través de supuestos de la cognición humana, las emociones y el comportamiento social.

Hoskisson (1999) dice que se identifican dos tipos de tensiones a lo largo del desarrollo de la gestión estratégica: se considera la tensión internas y externas y el otro a nivel macro y micro. Garrido (2014) proporciona un análisis detallado de las principales métricas utilizadas en la gestión estratégica desde la perspectiva institucional. Davic (2014) menciona que, durante un largo período, la investigación sobre la gestión estratégica de las empresas multinacionales se basaba en la teoría de la internacionalización. Ronda (2010) es un indicador del crecimiento de la disciplina y la madurez de llevar a cabo sus objetivos y metas; Fredrickson (1990) indica que la gestión estratégica, ha sido necesario de vez en cuando para definir el estado de la técnica de la disciplina y su dirección en ese momento de la organización.

Las dimensiones de la planificación estratégica, León (2011) manifiesta que un procesamiento en base a estrategia se basa en 3 períodos las mismas que se dividen en 12 fases.

Las cuáles son las siguientes:

Formulación de estrategias.

Ejecución e implementación de las estrategias.

Evaluación de las estrategias.

Dimensión 1: Formulación de estrategias.

Es la fase de inicio, donde en primer lugar se establece las metas de la empresa y se ejecutó mediante el procesamiento de la información y se estudia en base a los elementos tanto internos como externos que se relacionan entre sí durante el proceso estratégico. Una de las herramientas a emplear en esta fase es el análisis FODA que tiene como finalidad conocer; las oportunidades, fortaleza, debilidades y amenazas logrando establecer vínculos entre ellos logrando alcanzar las metas de la empresa.

Dimensión 2: Ejecución e implementación de las estrategias.

Teniendo en cuenta la primera fase, es decir después de haber implantado las metas es necesario ejecutarlos. Goldstein (1999) en base a la complementación de las estrategias, refiere que poner en práctica una estrategia viene hacer una de las acciones más sobresalientes del área de gerencia. Es decir, no se basa solamente en tener la estrategia en mente si no se lleva a práctica. Siendo necesario que el gerente, así como plantea la estrategia es necesario que las de a conocer en pasos precisos.

Antes de llevar a cabo una estrategia y ponerla en práctica se propone lo siguiente:

Evaluar adecuadamente las diversas estrategias que los gerentes ejecutarían.

Analizar e identificar las capacidades complementarias para llevar a cabo eficientemente las estrategias.

Dimensión 3: Evaluación de las estrategias.

En esta tercera fase se evalúa los resultados de la estrategia implantada; como fase inicial se ejecuta la evaluación de los factores internos y externos, para luego realizar las comparaciones respectivas con el resultado real y con lo planificado para llevar a cabo las correcciones necesarias.

León (2011) indica que la estrategia deriva del vocablo griego *strategos*, que significa jefes del ejército. Término que antiguamente se empleó en el ámbito de las tierras donde se ejecutaban guerras, Ya con el pasar del tiempo se viene utilizando en la actividad de los negocios. Koontz (1991) manifiesta que son sistemas enfocados a la acción donde se relaciona básicamente con los compromisos para llevar a cabo una misión determinada. Se basa en una guía donde su fundamento es llevar a la empresa a un rumbo en base a sus objetivos. También se define como un esquema que caracteriza a la empresa para de alguna u otra forma en base a los cambios determine su empoderamiento en el mercado logrando ser competitiva a nivel de empresa. Es por eso que la estrategia es una opción para alcanzar el éxito, debido a que actúa como una guía donde dirige a la organización en base a sus metas planeadas.

Asimismo, se indica diversos tipos de argucias bajo dos enfoques principales: En el enfoque competitivo se tienen a las estrategias competitivas genéricas. Teniendo en cuenta a Fred (2003) se basa en llevar acciones ofensivas o defensivas para establecer un posicionamiento competitivo ante las 5 fuerzas competitivas en un área determinada donde el resultado será el buen funcionamiento de la organización y una gestión eficiente. En el Enfoque crecimiento según Rúa (2011) se trata de aquellas que se crean con la finalidad de inspeccionar a la posible competencia ya sean distribuidores o proveedores. Respecto a las Estrategias intensivas necesitan de cierto esfuerzo para de esta manera posicionarse adecuadamente ante la competencia; las estrategias diversificadas son cuando se logra diversificar los diversos productos y servicios que expende. En la actualidad esta estrategia no es muy empleada porque las empresas ya no administran diversos negocios.

Respecto a la satisfacción laboral, se define por Schermerhurn (2005) como la acción de las personas se expresan de sus trabajos ya sea de manera positiva o negativa. Dos componentes sobresalen en este concepto las cuales son: la satisfacción positiva y la satisfacción negativa. Asimismo, Davis y Newstrom (2003) manifiesta que la satisfacción en el trabajo está conformada por las sensaciones y emociones negativas o positivas con las que el colaborador ve su trabajo. Para Gibson (2001) la satisfacción laboral es una conducta donde las personas brindan su perspectiva hacia sus centros laborales. En base a este concepto la definición es más general debido a que se manifiesta ya no como sensaciones si no como conducta. Teniendo en cuenta a los conceptos antes mencionados y teniendo en cuenta las que tienen definiciones parecidas, la satisfacción laboral es el conjunto que abarca emociones positivas como negativas desde la perspectiva del colaborador hacia su centro laboral.

Hackman y Oldham (1975) sostienen a la satisfacción laboral como una conducta que poseen los colaboradores hacia sus centros de trabajos y que esta perspectiva depende de las situaciones, creencias adquiridas por el colaborador. Gibson (2001) menciona que los colaboradores optan por puestos laborales donde les den oportunidades de emplear sus diferentes habilidades y competencias, asimismo donde obtenga tareas donde se sienta satisfecho siempre asumiendo

retos. Es por ello que al tener otro cargo y de disponer de un mayor sustento económico aumenta la satisfacción en el trabajo, porque se desarrolla diversos factores.

Por otro lado, Chiavenato (2005) manifiesta que los individuos orgullosos de sus trabajos son más productivos que los individuos insatisfechos. En lo que respecta al ausentismo, viene hacer una de las preocupaciones que trae como consecuencia costos elevados en la empresa, debido a que la ausencia de un colaborador en su área de trabajo retrocede el desarrollo productivo de la empresa. Agrega que el ausentismo es el acto que ejerce el colaborador faltando a su centro laboral. En la mayoría de empresas sus colaboradores se ausentan por diversos elementos teniendo en cuenta el factor personal, a nivel de organización y ambiental. Es por ello que se determina que explícitamente cuando un colaborador falta no siempre se relaciona con la satisfacción laboral.

Sin embargo, Moreno (2000) refiere que la razón por la que se ausentan los colaboradores se relaciona por la deficiente satisfacción que el colaborador tiene hacia su trabajo. Cuando un colaborador siente que su labor no está siendo bien recompensado, es una causa para que los colaboradores desistan a sus empleos. Reiterando que la rotación tiene como consecuencia gastos durante el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación del personal, afectando los resultados de la empresa. En resumen, se dice que es importante conservar los grados de satisfacción en el colaborador, debido que controlando ciertos niveles se eleva la productividad, disminuyendo el ausentismo y reduciendo la rotación de personal.

Teniendo en cuenta, Chiavenato (2005) que los retos planteados a los colaboradores deben manejarse de manera mesurada, debido a que si se genera un reto no alcanzable va a dar como resultado la frustración del colaborador. Sistemas de recompensas justas: es importante mencionar que el salario debe ser justo para la actividad que se está desempeñando, porque es otro de los criterios que ocasiona la insatisfacción laboral. Moreno (2000) argumenta que satisfacción con el salario, como las remuneraciones que se les brinda a los colaboradores están en base a sus actividades que ellos realizan en sus centros laborales. El área encargada para la adecuada administración del colaborador por medio de esta acción respalda la satisfacción de los colaboradores, lo que es importante

porque debido a esta función se logra garantizar una fuerza de trabajo productiva.

Gibson (2001) sostiene que es la compensación el factor clave para dar como consecuencia la insatisfacción de los colaboradores. La comparación social, que el trabajador realice fuera o dentro de su centro laboral, es la principal causa que faculta al colaborador constituir lo que "debería ser" en relación a su remuneración. Satisfacción en cuanto a ascensos: brindar la oportunidad de ascender a un colaborador es indicio de desarrollo personal, es por ello que se requerirá mayor compromiso a las actividades que desempeñe. Cuando la satisfacción laboral es deficiente afecta de alguna manera el rendimiento del personal afectando a nivel organizacional y conllevando a un desgaste en el ámbito laboral. Ocasionando que el desempeño sea deficiente, incrementando el nivel de quejas, y que los trabajadores opten por cambiarse de trabajo.

Chiavenato (2005) afirma que condiciones favorables de trabajo: a la mayoría de los trabajadores les importa tener un ambiente laboral agradable. Para el colaborador es importante estar en un contexto donde se les posibilite su propio bienestar personal y se les permita ejecutar adecuadamente sus actividades. Asimismo, el trabajador busca un ambiente adecuado para llevar a cabo sus actividades. Otro punto importante a resaltar es la cultura que la organización posee, es decir todas las metas y objetivos implantados en la empresa que son percibidos por el colaborador contribuyen a la creación de ambientes favorables, teniendo en cuenta que los trabajadores estén inmersos en los objetivos institucionales.

Gibson (2001) menciona que colaboradores que otorguen apoyo – en base a la supervisión: la actitud del jefe es uno de las causas que logra determinar la satisfacción laboral. En base a los estudios realizados se concluye que los colaboradores con jefes o líderes más comprensibles y flexibles se encuentran en un ambiente laboral con mayor satisfacción a diferencia de aquellos trabajadores que tienen como jefes a personas autoritarias y autócratas. Resaltando que cada una de las personas refieren distintas apreciaciones con respecto a sus jefes.

Por otro lado, Schermerhurn (2005), teniendo en cuenta la conducta en base a las actividades del líder, por ejemplo, cuando los documentos son confusos de entender se va a necesitar que el colaborador requiera de una persona más capacitada que les aclare las dudas, y cuando el trabajador tiene clara las

actividades no va ser necesario de recurrir al jefe. Es así que cuando el colaborador se siente desmotivado e insatisfecho optan por un líder que no los presione, para de esta manera mantengan su desempeño. Es así que tener un jefe flexible ayudará a permitir a tener un ambiente con mayor satisfacción.

Ser compatible con la personalidad que posee el colaborador con respecto al área en que trabaja: Holland (1998) citado por Robbins (1998) según sus investigaciones en este tema se tiene que cada persona posee capacidades y competencias diferentes. Es decir, cada colaborador manifiesta competencias que les servirá para la ejecución de sus actividades. Por consiguiente, los colaboradores con mayores habilidades y competencias lograrán mejor cumplimiento de sus funciones en su puesto de trabajo, logrando una mayor satisfacción en cuanto a las funciones ejecutadas.

Siendo los efectos de la satisfacción laboral, Chiavenato (2005) dice que toda empresa está conformada por un equipo de individuos donde cada individuo brinda servicios (conocimientos, habilidades y destrezas) estas aportan al objetivo y meta de dicha organización. Es por eso que en la actualidad el área de RR. HH tiene como objetivo comunicar que factores de la organización intervienen en los niveles de satisfacción de las personas en este caso de los colaboradores. Además de la angustia de saber qué es lo que afecta a la organización en cuanto a la satisfacción de los colaboradores mediante esta investigación facilitará la creación de estrategias que logren disminuir ciertos problemas del personal como, por ejemplo: el ausentarse en el centro laboral, evitar que el personal rote de horario o de área, etc.; mejorando la productividad, garantizando la realización de objetivos de la organización. Ahora bien, en la actualidad una de la principal preocupación de la empresa, es el rendimiento que los trabajadores logren para la institución, es por ello que se considera que los individuos con mayor grado de satisfacción logran ser más productivos. Asimismo, las empresas buscan conocer los elementos que dañen su productividad. Destacando que hay lineamientos que señalan que los individuos con altos estándares de satisfacción son mayormente productivos.

Las dimensiones de la satisfacción laboral, se presenta a Palma (2000) quien validó las variables satisfacción laboral, la cual se divide en siete dimensiones: Condiciones físicas o materiales, beneficios laborales o remunerativos, políticas

administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, y relación con la autoridad.

Dimensión 1: Condiciones físicas o materiales: (5 ítems)

Corresponde al ámbito en que se desarrolle las labores del trabajador.

Dimensión 2: Beneficios laborales o remunerativos: (4 ítems)

Corresponde del nivel de satisfacción que perciben los colaboradores con respecto a su remuneración por el servicio que está brindando.

Dimensión 3: Políticas administrativas: (5 ítems)

Corresponde a la normativa organizacional que se plantea con la finalidad de concretar la relación laboral de colaborador a empresa.

Dimensión 4: Relaciones sociales: (4 ítems)

Corresponde al grado de satisfacción que existe entre todos los colaboradores de la empresa

Dimensión 5: Desarrollo personal: (6 ítems)

Corresponde a la Oportunidad que posee el colaborador frente a su centro laboral de sentirse auto realizado.

Dimensión 6: Desempeño de tareas: (6 ítems)

Corresponde a la responsabilidad que posee el colaborador frente a sus funciones diarias dentro de la organización.

Dimensión 7: Relación con la autoridad: (6 ítems)

Corresponde a la percepción de cómo ven los trabajadores a sus jefes, teniendo en cuenta sus funciones a desarrollar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada, debido a que planteó resolver un problema específico utilizando las teorías y conocimientos, por lo tanto, el estudio fue descriptivo. Que tiene como fin dar resultados de un problema y se usa para poder encontrar respuestas a preguntas específicas. Según Bernal (2010) considera que: La persona que investiga busca solucionar un problema conocido y de brindar respuestas específicas que permitan resolver el problema de manera práctica.

La investigación pertenece al paradigma positivista, debido a que esta investigación es cuantitativa, que comprobará una hipótesis, mediante la aplicación de métodos estadísticos a los resultados producto de la encuesta, eliminando la subjetividad de la investigadora.

La investigación es de enfoque cuantitativo porque se realizó la recopilación de información para analizar los datos y responder las interrogantes del estudio y comprobar las hipótesis planeadas y se confía en la medida numérica y el uso de la exactitud para determinar el comportamiento de la población estudiada.

La investigación es de nivel descriptivo–correlacional, el diseño es no experimental de corte transaccional o transversal, debido a que se registró datos en relación a las variables mediante evaluación (gestión estratégica y satisfacción laboral) con el propósito de analizar el nivel de relación entre las dos variables de interés en una misma muestra de sujetos.

La investigación midió el grado de correspondencia de gestión estratégica con satisfacción laboral; por lo tanto, será de nivel correlacional. Según Hernandez, et al (2014) “dice que este modelo de investigación tiene como objetivo asociar de dos a más conceptos, rangos o variables en una muestra o contexto en particular”. En cuanto el tipo de método, se eligió al hipotético deductivo, porque los hechos que se indagaron fueron verificados con las hipótesis planteadas. Bernal define (como se citó en Álvarez, 2020) “el procedimiento inicia con unas afirmaciones que serán consideradas como las hipótesis propuestas las cuales se buscarán refutar, concluyendo los análisis del resultado que se tendrán que comparar con la realidad”.

Además, cabe mencionar que las variables no hubo la intención de ser manipuladas, es decir se aplicó el diseño de investigación no experimental.

3.2. Variables y operacionalización

a) Variable independiente “Gestión estratégica”:

Definición conceptual: Charán y Bossidy (2002), señalan que la gestión es un conjunto que enmarca métodos, técnicas, herramientas que en la actualidad las diversas organizaciones requieren controlar para obtener una mayor ventaja competitiva

Definición operacional: La gestión estratégica midió el grado de satisfacción laboral. Se utilizó 3 dimensiones y 26 indicadores propuestos en la encuesta aplicada a las docentes del nivel inicial.

Tabla 01

Operacionalización de las variables:

Dimensiones:	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
• Formulación de estrategias.	• Información de factores internos y externos • Análisis FODA • Misión y visión	de 1 – 7	Escala de Likert Valores: Nunca (1)	Bajo = 1 a 2 Medio = 3 Alto = 4 a 5
• Implementación de las estrategias	• Objetivos anuales • Crear políticas • Asignar recursos • Habilidades interpersonales	8 – 17	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
• Evaluación de las estrategias	• Revisar factores internos e internos	18 – 26		

b) Variable dependiente: satisfacción laboral:

Definición conceptual: La satisfacción laboral es conceptualizada por

Schermerhurn, (2005) como: el grado en el que las personas determinan sentimientos positivos o negativos hacia sus centros laborales.

Definición operacional: Satisfacción laboral es el grado amical que tienen las docentes al cumplimiento de sus funciones en las Instituciones educativas. Esta mide si las docentes se sienten a gusto con la gestión estratégica que tiene la institución educativa. Se utilizó 7 dimensiones y 36 indicadores propuestos en la encuesta aplicada a las docentes del nivel inicial

Tabla 02

Operacionalización de las variables:

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Niveles y rangos
• Condiciones físicas o materiales	• Materiales infraestructura	e 1 – 4	Escala de Likert
• Beneficios laborales remunerativos	• Prestaciones o sociales • Incentivo económico	5 – 8	Valores: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
• Políticas administrativas	• Reconocimiento • Horario de trabajo.	9 - 13	
• Relaciones sociales	• Interrelación	14 - 17	
• Desarrollo personal	• Autorrealización.	18 - 22	
• Desempeño de tareas	• Vocación por el trabajo	23 - 27	
• Relación con la autoridad	• Relación con Directivo	28 - 33	

3.3. Población

La población de nuestro estudio, estuvo compuesta por 40 docentes del nivel de educación inicial de la Red 20 Chosica. Hernández (2014) sostiene cuando la población es menor a 50, se asume el mismo número para la muestra.

Dado el tamaño de la población se tomó la decisión de hacer una muestra censal, por ello se precisó a encuestar a 40 profesores del nivel inicial de la Red 20 de Chosica pese a las circunstancias que nos encontramos pasando con la emergencia sanitaria se contó con la colaboración desinteresada se conoto con los 40 docentes mostrando su solidaridad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica manejada fue una encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario que permitió la recolección de información en el área de suceso. Se empleó la “encuesta” como primordial técnica de recolección de información con enfoque cuantitativo. Su objetivo fue recopilar información para dar solución a nuestro problema de investigación. Empleándose el instrumento de medición llamado “cuestionario”.

Se usó la encuesta de tipo estructural; empleando la escala de Likert, que par a Hernandez, (2014) es “el escalamiento de Likert Conjunto de ítems que intervienen de forma de aserción para lograr la medición de las reacciones del sujeto en tres, cinco o siete categorías”.

Tabla 03.

Ficha técnica del instrumento sobre la variable “Gestión estratégica”

Nombre	Encuesta gestión estratégica
Autor	Angela CRUZ CONDOR
Fecha de aplicación	Junio 2021
Lugar	En sus hogares
Objetivo	Determinar si la gestión estratégica se relaciona con satisfacción laboral de las docentes del nivel inicial.
Tiempo	30 minutos

Tabla 04

Ficha técnica del instrumento sobre la variable “Satisfacción Laboral”

Nombre	Encuesta gestión estratégica
Autor	Angela CRUZ CONDOR

Fecha de aplicación	Junio 2021
Lugar	En sus hogares
Objetivo	Determinar si la gestión estratégica se relaciona con satisfacción laboral de las docentes del nivel inicial.
Tiempo	30 minutos

Validez y Confiabilidad de instrumentos:

Se necesitó analizar la confiabilidad y validez del instrumento de medición. El proceso de intervención de profesionales (Juicio de expertos), fueron el Dr. Juan Godoy Caso, Doctor en Educación; Mag. Ana Luisa Mendoza Vela, Maestro en Gestión Pública; Mag. Tereza García Vela, Maestro en Gestión Pública, son quienes analizaron de acuerdo con sus capacidades intelectuales las preguntas formuladas a fin de determinar el cumplimiento de pertinencia, relevancia y claridad, lo que garantizó la aplicación de las encuestas.

Únicamente a través de eso se verificó que la tesis es válida y confiable aportando datos reales. Además, permite que la investigación tenga profesionalismo y se merezca ser considerada. La validez significa el grado en que el instrumento mide la variable realmente Hernandez (2014) para evaluar la aptitud del instrumento se llevó a cabo una prueba piloto de diez personas. Como resultado, se tiene que todo el instrumento está adecuado y entendible.

La intervención de la prueba piloto, se usó en los integrantes de la Red 20 de Chosica, permitiendo contactarse con los encuestados, comentar sus apreciaciones acerca de cada interrogante y así saber que el cuestionario era entendible.

La confiabilidad del mecanismo de medición se considera como el grado en que al usarse en varias ocasiones al mismo objeto de estudio u otro, se darán resultados iguales o parecidos. Para tener la capacidad de estudiar el grado de confiabilidad del instrumento usado, se empleó el test Alfa de Cronbach, que relaciona las

variables e instituye la confiabilidad de cada parte del cuestionario.

Resultados de aplicar la prueba de Alfa de Cronbach

Es de un índice de consistencia interna que se calcula entre 0 y 1 y que se usa para corroborar si es que el instrumento ejecutado junta mala información y por ende nos conduciría a deducciones erróneas o en cambio si el instrumento es totalmente confiable que realiza mediciones precisas y compactas.

Alfa resulta un coeficiente de correlación al cuadrado que mide la similitud de las interrogantes sacando un promedio de todos los ítems para analizar si evidentemente, se asemejan.

La deducción se manifiesta que, cuanto más cerca esté el índice al extremo 1, mayor es la fiabilidad, siendo una fiabilidad considerable en base a 0,80.

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

Donde

K= Cantidad de ítems

Si² = Suma de Varianzas de los ítems

St²= Varianza de la suma de los ítems.

α=Coeficiente de Alfa de Cronbach

K= 59

Si² = 7.56 y 26.56

St²= 141.36 y 271.36

α=0.9573

Tabla 05

Valor de confiabilidad de Alfa de Cronbach de las encuestas de la gestión estratégica y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial de la RED 20 de Chosica

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
--	---	---

Casos	Validos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada
en todas las variables del procedimiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.957	59

Como criterio general, se recomienda lo siguiente para examinar las deducciones del Coeficientes de Alfa de Cronbach, Coeficiente mayor a 0,9 es Excelente

3.5. Procedimiento:

Se utilizó la encuesta formularios google para recoger información, la escala de Likert para ambas variables de estudio. Luego, los datos fueron tabulados utilizando el programa de cálculo Excel, pasando dicha información al software estadístico SPSS V. 25.

La información se procesa utilizando la estadística descriptiva e inferencial, analizando las variables en estudio. Bausela, (2005) afirma que el SPSS es una herramienta donde se procesa los datos y se realiza el análisis estadístico.

3.6. Métodos de análisis de datos:

La estadística descriptiva se empleó, para analizar las dimensiones. Para los resultados inferenciales se utilizó el examen estadístico la Rho de Spearman, teniendo como finalidad evaluar si hay un paralelismo lineal entre dos variables: gestión estratégica y satisfacción laboral, a nivel ordinal y que dicho paralelismo no sea por el azar.

3.7. Aspectos éticos:

En el proceso de la investigación sobre todo en la etapa de recolección de datos se respetó a las personas en todo el momento, brindándole la información del objetivo y uso de estudio. Asimismo, se respetó la confiabilidad de la información obtenida, para ello se tomó en cuentas los siguientes principios:

Principio de Autonomía: Se inició comunicando a la Red 20 Chosica. La realización de esta investigación, cuyos resultados serán compartidos.

Principio de Justicia: La personas que forman parte de la investigación posee los mismos derechos y beneficios, al adquirir datos muy indistintamente de su condición social, étnica o de género.

Principio de Beneficencia; Al concluir la presente investigación, se compartirá con los maestros de los colegios Educativos, de manera que pueda ser de utilidad en beneficio de la población del distrito.

Principio de No Maleficencia; Se evitó todo tipo de situación que afecte a la población que colaboró con el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Variable: Gestión estratégica:

Tabla 6

Nivel de la gestión estratégica en las docentes del nivel inicial Red 20 de Chosica, 2021

Gestión estratégica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	38	95,0	95,0	95,0
	ALTO	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

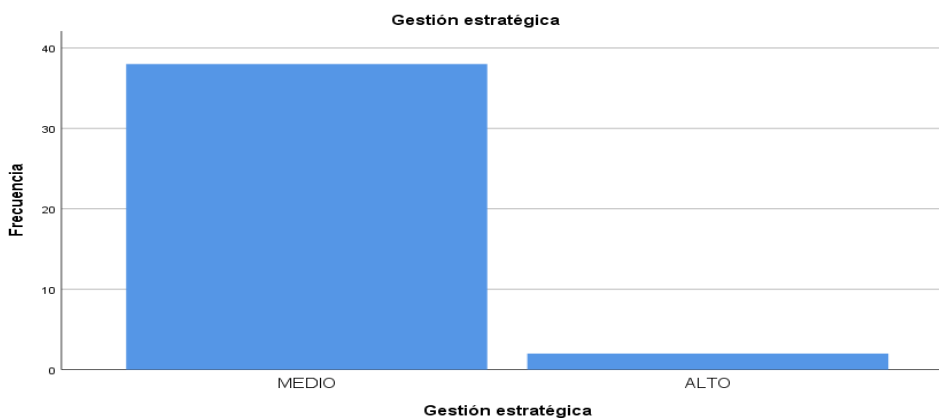


Figura 1. Gestión estratégica en las docentes del nivel inicial Red 20

Interpretación:

Analizando la variable gestión estratégica, observamos en la tabla 6 y figura 1, que del total de los 40 encuestados, 38 que corresponden al 95% consideran que la gestión estratégica en los maestros de nivel medio, 2 que corresponde al 5% estima que el nivel es alto. Lo cual nos permite inferir que el 5% es demasiado bajo por ello que la gestión estratégica no es concebida para la satisfacción laboral.

Tabla 7.

Distribución de frecuencia dimensión de formulación de estrategias en las docentes del nivel inicial Red 20

Formulación de estrategias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	37	92,5	92,5	92,5
	ALTO	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

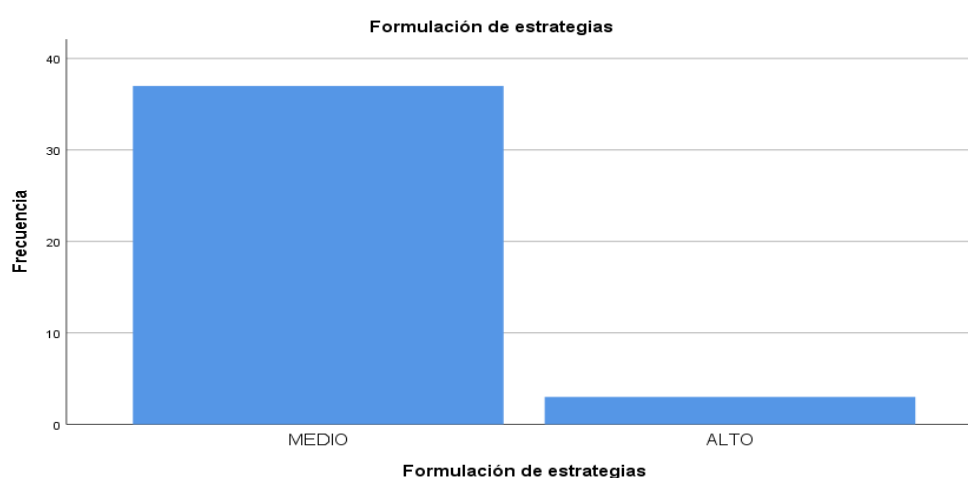


Figura 2. Distribución formulación de estrategias en las docentes del nivel inicial Red 20

Interpretación

Analizando la dimensión formulación de estrategias, se observa en la tabla 7 y figura 2, que del total de los 40 encuestados, 37 que corresponden al 92.5% consideran que la formulación de estrategias en los maestros es de nivel medio, 3 que corresponde al 7.5% estima que el nivel es alto. Lo cual nos permite inferir que el 7.5% es demasiado bajo por ello que la formulación de estrategias en las docentes no está tomando la respectiva importancia.

Tabla 8.

Distribución de frecuencia dimensión de Implementación de estrategia en las docentes del nivel inicial Red 20

Implementación de estrategias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	33	82,5	82,5	82,5
	ALTO	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

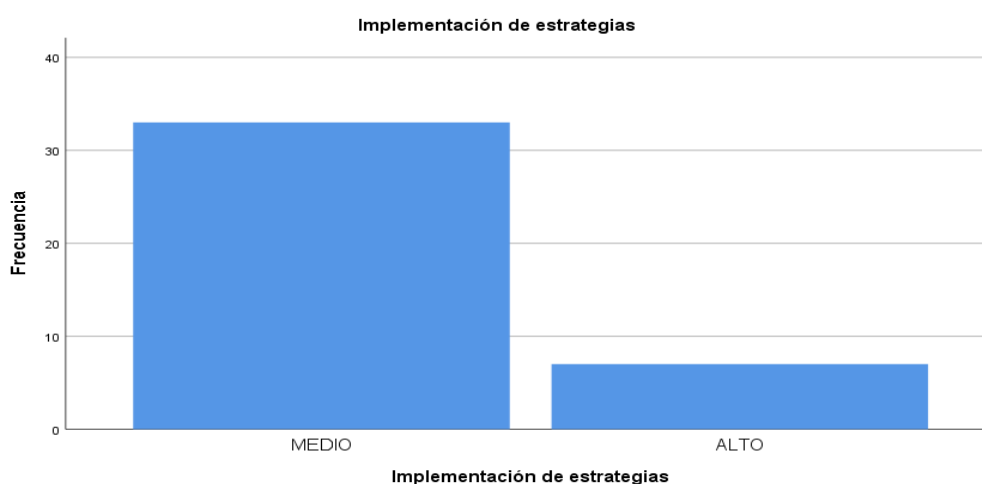


Figura 3. Distribución Implementación de estrategia en las docentes del nivel inicial Red 20

Interpretación:

Analizando la dimensión Implementación de estrategia, se observa en la tabla 8 y figura 3, que del total de los 40 encuestados, 33 que corresponden al 82.5% consideran que la Implementación de estrategia en las docentes es de nivel medio, 7 que corresponde al 17.5% estima que el nivel es alto. Lo cual nos permite inferir que el 17.5% es demasiado bajo por ello que la implementación de estrategias en las docentes no se está tomando la respectiva importancia.

Tabla 9.

Distribución de frecuencia dimensión de evaluación de estrategia en las docentes del nivel inicial Red 20

Evaluación de estrategias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	39	97,5	97,5	97,5
	ALTO	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

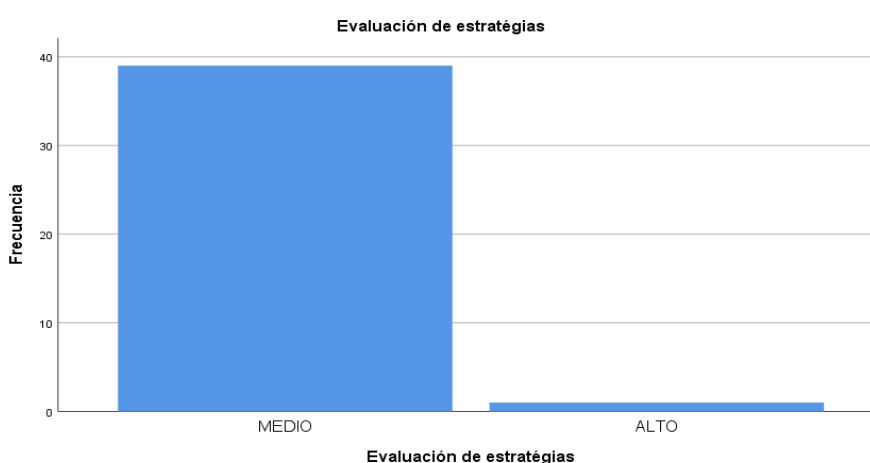


Figura 4. Distribución de evaluación de estrategia en las docentes del nivel inicial Red 20

Interpretación:

Analizando la dimensión evaluación de estrategia, se observa en la tabla 9 y figura 4, que del total de los 40 encuestados, 39 que corresponden al 97.5% consideran que la evaluación de estrategia en las maestras es de nivel medio, 1 que corresponde al 2.5% estima que el nivel es alto. Lo cual nos permite inferir que el 2.5% es demasiado bajo por ello que la evaluación de estrategias en las docentes no está tomando la respectiva importancia.

4.1.2 Variable: Satisfacción laboral

Tabla 10.

Distribución de frecuencia de Satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20

		Satisfacción laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	39	97,5	97,5	97,5
	ALTO	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

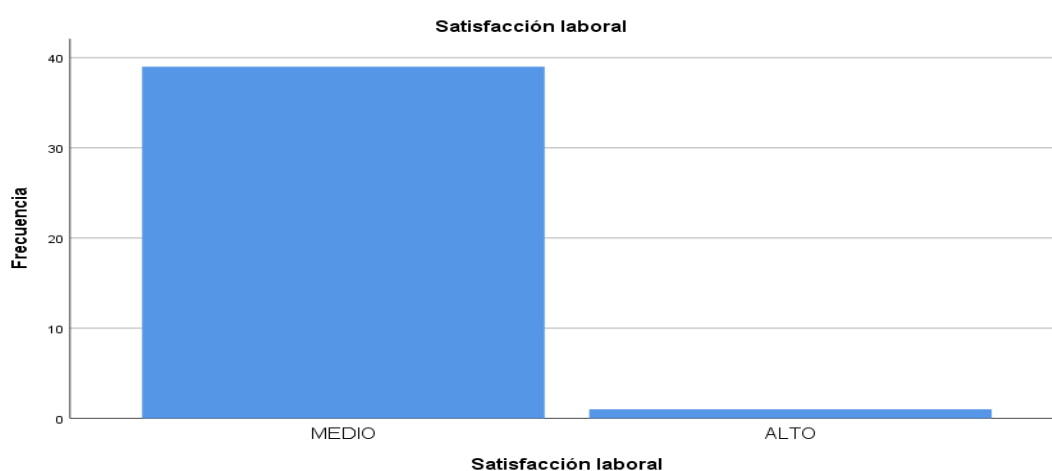


Figura 5. Satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20

Interpretación:

Analizando la variable satisfacción laboral, se observa en la tabla 10 y figura 5, que del total de los 40 encuestados, 39 que corresponden al 97.5% consideran que la satisfacción laboral en las docentes es de nivel medio, 1 que corresponde al 2.5% estima que el nivel es alto. Lo cual nos permite inferir que el 2.5% es demasiado bajo por ello que la formulación de estrategias en las docentes no está tomando la respectiva importancia.

4.2 Resultados Inferenciales

4.2.1 Hipótesis general

H₀= La gestión estratégica no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

H_i= La gestión estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Tabla 11.

Correlación de gestión estratégica con satisfacción laboral en las Docentes del nivel inicial Red 20

Correlaciones

			Gestión estratégica	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En conformidad con los resultados presentados en la tabla 11, según la Prueba ρ (Rho) de Spearman mide el grado de la correlación de la variable gestión estratégica con satisfacción laboral obteniendo un 0. 698 lo que me indica según la escala, muestra que la correlación es altamente positiva. En tanto, su nivel de significancia bilateral (Sig.) se obtuvo de p crít 0,000; siendo menor a 0.050, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual quiere decir que la gestión estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

4.2.2 Hipótesis específica 1

H₀= La formulación de estrategias no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

H₁= La formulación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Tabla 12

Correlación de formulación de estrategias con satisfacción laboral en las Docentes del nivel inicial Red 20

Correlaciones

		Formulación de estrategias	de	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Formulación de estrategias	de Coeficiente de correlación	de 1,000	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	de Coeficiente de correlación	de ,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En conformidad con los resultados presentados en la tabla 12, según la Prueba ρ (Rho) de Spearman mide el grado de la correlación de la dimensión de formulación de estrategias con satisfacción laboral obteniendo un 0. 562 lo que me indica según la escala, muestra que la correlación es altamente positiva. En tanto, su nivel de significancia bilateral (Sig.) se obtuvo de p crít 0,000; siendo menor a 0.050, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual quiere decir que la formulación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

4.2.3 Hipótesis específica 2

H_0 = La implementación de las estrategias no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

H_2 = La implementación de las estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Tabla 13.

Correlación de implementación de estrategias con satisfacción laboral en las

Docentes del nivel inicial RED 20

Correlaciones

	Implementación de estrategias	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de 1,000	,348*
	Sig. (bilateral)	,028
	N	40
	Satisfacción laboral	de 1,000
	Sig. (bilateral)	,028
	N	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En conformidad con los resultados presentados en la tabla 13, según la Prueba ρ (Rho) de Spearman mide el grado de la correlación de la dimensión de implementación de las estrategias con satisfacción laboral obteniendo un 0. 348 lo que me indica según la escala, muestra que la correlación es altamente positiva. En tanto, su nivel de significancia bilateral (Sig.) se obtuvo de ρ crít 0,000; siendo menor a 0.050, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual quiere decir que la implementación de las estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021

4.2.4 Hipótesis específica 3

H_0 = La evaluación de estrategias no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

H_3 = La evaluación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Tabla 14.

Correlación de evaluación de estrategias con satisfacción laboral en las Docentes del nivel inicial Red 20

Correlaciones

	Evaluación de estrategias	de	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Evaluación de estrategias	de	Coeficiente de correlación
		de	1,000
			1,000**
			Sig. (bilateral)
			.
			N
			40
	Satisfacción laboral		Coeficiente de correlación
		de	1,000**
			1,000
			Sig. (bilateral)
			.
			N
			40
			40

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

En conformidad con los resultados presentados en la tabla 14, según la Prueba ρ (Rho) de Spearman mide el grado de la correlación de la dimensión de evaluación de estrategias con satisfacción laboral obteniendo un 1. 000 lo que me indica según la escala, muestra que la correlación es positiva considerable. En tanto, su nivel de significancia bilateral (Sig.) se obtuvo de p crít 0,000; siendo menor a 0.050, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual quiere decir que la evaluación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación se ha iniciado planteando que la gestión educativa es el grupo de métodos tanto teórico como práctico que se integran y relacionan comúnmente, para un mejor método educacional logrando con las expectativas en el mejoramiento de la educación. De acuerdo a la UNESCO (2020) manifiesta que son cerca de 7 millones de maestros que laboran en diferentes instituciones educativas día tras día, la cual significa cerca del 4% de toda la región. Siendo así que es indispensable implementar un sistema de evaluación que logre dirigir el objetivo de cada uno.

De acuerdo, al objetivo general, los resultados descriptivos han permitido determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021, se obtuvo analizando la variable gestión estratégica donde se observó que la gestión estratégica en las docentes del nivel inicial Red 20, están en un rango medio con una frecuencia de 38 correspondiente al 95%, seguidamente se encuentra en un nivel alto con una frecuencia de 2 correspondiente al 5%. Según los resultados inferenciales, y la hipótesis de Spearman muestra que la gestión estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Esto concuerda con los resultados obtenidos en los estudios como la de Martínez (2020) donde concluye que la gestión es deficiente que afecta en cierto modo la estabilidad de la organización educativa. También se determina que la gerencia educativa está implantando una dirección autónoma donde no participan los maestros, es por ello que los maestros refieren que el director no está altamente capacitado y preparado para cubrir el puesto directivo. Así mismo tenemos a Valledano (2020) en su estudio concluye que los colaboradores del área social promediaron menos en la variable satisfacción laboral.

Asimismo, respecto al objetivo específico 1) Determinar la relación entre la dimensión formulación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021; cuyos resultados descriptivos fueron en base a la población encuestada donde se puede apreciar que el grado de nivel de formulación de estrategias de los docentes se encuentran en un nivel medio con

una frecuencia de 37 correspondiente al 92.5%, seguidamente se encuentra en un nivel alto con una frecuencia de 3 correspondiente al 7.5%. Los resultados inferenciales concluyen que la formulación de estrategia está básicamente relacionada con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Estos resultados se corroboran con lo mencionado por David (2003) que refiere que la gestión estratégica es un procedimiento que empieza con el establecimiento de metas y objetivos organizacionales, permitiendo que los resultados sean los óptimos. Así mismo Rivas y Velásquez (2009) manifiestan que la gestión estratégica, se percibe como un procedimiento netamente teórico teniendo en cuenta las expectativas de la organización.

Seguidamente al objetivo específico 2) Determinar la relación entre la dimensión implementación de las estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021 cuyos resultados descriptivos se considera que la implementación de estrategias por los docentes, están en un rango medio con una frecuencia de 33 correspondiente al 82.5%, seguidamente se encuentra en un nivel alto con una frecuencia de 7 correspondiente al 17.5%. Según los resultados inferenciales, en base a la hipótesis de Spearman menciona que la implementación de las estrategias se relaciona con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

Estos resultados tienen concordancia con Saavedra (2005) dice que la metodología de la gestión estratégica, desarrolla mecanismos sistematizados que facultará analizar distintos escenarios futuros para la organización. Resaltando lo que menciona Hackman y Oldham (1975) donde manifiesta que la gestión estratégica son los componentes, métodos y herramientas que favorecerán respuestas eficientes para la organización. Sapiro (2011) menciona que la gestión estratégica, desde un ámbito integral, hace referencia a las decisiones acertadas que se llevan a cabo para la organización, teniendo en cuenta lo planificado.

Finalmente, con el análisis del objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dimensión evaluación de estrategias y la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red. 20 Chosica, 2021, cuyos resultados descriptivos fueron en base a la población encuestada donde se puede apreciar que el grado de nivel de evaluación de estrategias están en un rango alto con una frecuencia de

39 correspondiente al 97,5%, seguidamente se encuentra en un nivel medio con una frecuencia de 1 correspondiente al 2,5%. Según los resultados inferenciales, en base a la hipótesis de Spearman muestra que la evaluación de estrategias se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 Chosica, 2021.

De acuerdo con Gibson (2001) la satisfacción laboral es una conducta donde las personas brindan su perspectiva hacia sus centros laborales. En base a este concepto la definición es más general debido a que se manifiesta ya no como sensaciones si no como conducta. IEU (2019) menciona que en la actualidad a nivel internacional los docentes altamente competentes son escasos, es por ello que se requerirá contratar a 69 millones de maestros asegurando la universalización de la educación tanto primaria como nivel secundario de aquí a 2030. Y con Araya (2019) en su investigación satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile que concluye que para que haya un clima organizacional adecuado es importante que haya un buen nivel de satisfacción en el trabajo por parte de los funcionarios de salud estudiados.

Cabe resaltar que la presente investigación en base a la gestión estratégica y la satisfacción laboral ha permitido corroborar lo mencionado por MINEDU (2018) que según estudios realizados que 75% del personal que dirige las II.EE son maestros que asumen el cargo de director, mientras que el 57% de directores contratados hacen la labor de maestros y director a la vez, dificultando a que logren ejercer un liderazgo propio pedagógico no sin afectar las actividades de las aulas que tienen a su cargo. Esto se ha manifestado según la Evaluación Censal de Estudiantes ECE, (2018), donde se muestra que alumnos que tienen docentes con cargo de director manifiestan logros deficientes de aquellos que tienen como maestro desempeñándose sólo en esa área. Por lo tanto, la gestión estratégica no está siendo tomada con la real importancia para relacionarse con la satisfacción laboral de los docentes, en el entendido de Schermerhurn (2005) que la satisfacción laboral es la acción de las personas que se expresan de sus trabajos ya sea de manera positiva o negativa. Dos componentes sobresalen en este concepto las cuales son: la satisfacción positiva y la satisfacción negativa. Davis y Newstrom (2003) manifiesta que la satisfacción en el trabajo está conformada por las sensaciones y emociones negativas o positivas con las que el colaborador ve su

trabajo.

Por lo tanto, esta investigación ha evidenciado la necesidad de fortalecer la gestión estratégica educativa en la Red Chosica 20 para asegurar que las docentes experimenten una satisfacción laboral y puedan ejercer y cumplir sus funciones plenamente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Teniendo en cuenta, al objetivo general se obtuvo que la gestión estratégica en las docentes del nivel inicial Red 20, se encuentran en un nivel medio al 95% y 5% en un nivel alto. Según los resultados inferenciales al aplicar la prueba de Spearman se demuestra que la gestión estratégica se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 de Chosica, 2021.

Segunda: Teniendo en cuenta al objetivo específico 1 se obtuvo que el grado de nivel de formulación de estrategias de los docentes se encuentran en un nivel medio con 92,5% y en un nivel alto al 7,5%. Los resultados inferenciales al aplicar la prueba de Spearman demuestran que la formulación de estrategia se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 de Chosica, 2021.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2 se obtuvo que el grado de implementación de docentes, se encuentran en un nivel medio al 82,5%, seguidamente se encuentra en un nivel alto al 17,5%. Según los resultados inferenciales al aplicar la prueba de Spearman demuestra que la implementación de las estrategias se relaciona con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 de Chosica, 2021.

Cuarta: Teniendo en cuenta al objetivo específico 3 se obtuvo que el grado de nivel de evaluación de estrategias se encuentran en un nivel medio al 97,5%, seguidamente se encuentra en un nivel alto al 2,5%. Según los resultados inferenciales al aplicar la prueba de Spearman demuestra que la evaluación de estrategias se relaciona con la satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 de Chosica, 2021.

VII.RECOMENDACIONES

Primera: Los resultados de la presente investigación será compartida con las docentes integrantes de la Red 20 de Chosica, 2021, con la finalidad de que estos hallazgos permitan vislumbrar la importancia de la gestión estratégica con la satisfacción laboral del personal en pleno.

Segunda: Se recomienda la ejecución de la gestión estratégica de la Red 20 de Chosica 2021 para obtener los resultados que se ha planeado a nivel institucional, al mismo tiempo elevar la satisfacción laboral y mejorar la labor pedagógica del docente.

Tercera: Se recomienda que la Red 20 de Chosica 2021 revise su gestión estratégica y pueda implementar mejoras con la finalidad de que las docentes colaboradoras encuentren mejor satisfacción laboral al realizar su trabajo digno y comprometido con la educación.

Cuarta: Se recomienda que el gobierno debe emitir políticas públicas que se relacione la gestión estratégica en el ámbito educativo en relación a la satisfacción laboral de las docentes, para de esta manera lograr una calidad educativa como el caso de la Red 20 de Chosica 2021.