

Gestión estratégica y satisfacción laboral en la Institución Educativa Inicial N°141 “Héroes de Jactay”, Moras-2019

Strategic management and job satisfaction in the initial educational institution N°141 "Heroes de Jactay", Moras-2019

María del Pilar Urdanivia-Ramírez

Filiación institucional: Institución Educativa Inicial N°141 “Héroes de Jactay” de las Moras, Huánuco, Perú.

E-mail: mapi.urda@gmail.com

Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0001-5634-0755>

Recibido: 05/01/2023, Aceptado: 28/03/2023, Publicado: 26/05/2023

Resumen

El objetivo general planteado en esta investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión estratégica institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Inicial N°141 “Héroes de Jactay”, Moras-2019. La presente investigación empleó el tipo y nivel de investigación básica y descriptiva correlacional. El diseño de investigación fue no experimental y transversal. La población de estudio estuvo constituida por 15 docentes; asimismo, la muestra fue poblacional porque se tomó al 100% de los integrantes por ser muy pequeña. Se utilizó la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos fueron el “Cuestionario de gestión estratégica institucional” y el “Cuestionario de satisfacción laboral”, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos. Por otra parte, el procesamiento de datos fue realizado con la ayuda del programa estadístico SPSS versión 22 y el programa Excel 2013, los cuales fueron presentados en tablas y gráficos con sus respectivas interpretaciones. De acuerdo a los resultados estadísticos, el Coeficiente de Correlación, fue de 0.878, siendo una correlación alta y positiva entre las dos variables. Asimismo, en nuestra prueba de hipótesis, el valor estadístico $t = 6,630$, en el gráfico se ubica a la derecha de $t_c = 2,131$ que es la zona de rechazo, luego descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Palabras clave: gestión estratégica institucional, satisfacción laboral.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the strategic institutional management and job satisfaction of teachers of the Initial Educational Institution N°141 "Heroes of Jactay", Moras-2019. The present investigation used the type and level of basic and descriptive correlational research. The research design was non-experimental and transversal. The study population consisted of 15 teachers; Likewise, the sample was population-based because 100% of the members were taken because they were very small. The survey technique was used, whose instruments were the "Institutional Strategic Management Questionnaire" and the "Job Satisfaction Questionnaire", which were validated through expert judgment. On the other hand, the data processing was carried out with the help of the statistical program SPSS version 22 and the Excel 2013 program, which were presented in tables and graphs with their respective interpretations. According to the statistical results, the Correlation Coefficient was 0.878, being a high and positive correlation between the two variables. Also, in our hypothesis test, the statistical value $t = 6,630$, in the graph it is located to the right of $t_c = 2,131$ which is the rejection zone, then we discard the null hypothesis and accept the alternate hypothesis.

Key words: strategic institutional management, job satisfaction.



Introducción

La complejidad y vorágine de los avances científicos y sociales del siglo XXI, la generalización y rapidez en las innovaciones, y las mayores exigencias de los consumidores y usuarios de las empresas e instituciones públicas y privadas del estado, hace que actualmente la gestión haya dejado de ser exclusivamente un problema técnico de calidad de los servicios, para convertirse en un fundamento de la estrategia organizacional. En ese sentido la gestión de las instituciones educativas se ve necesitada de una dirección estratégica que sea capaz de generar confianza y satisfacción en el personal y los usuarios a través de la generación de un ambiente de trabajo motivador, eficiente y eficaz, plasmados en un servicio de alta calidad y acorde a las exigencias del mundo actual. Bajo este escenario, los nuevos paradigmas de la gestión de los planteles es un medio estratégico importante para adaptarse a las exigencias de la globalización, de las transformaciones científicas y tecnológicas del orbe mundial, y de la aparición de novedosos modelos y estereotipos. De esta manera es fundamental desechar los viejos lastres de la administración y dirección tradicional, enquistada aún en muchos planteles, para insertarse a las novedosas formas de gestión que está en boga en tiempos actuales. Es de vital importancia la realización de acciones de gestión estratégica en todas las organizaciones con la finalidad de adaptarse a las condiciones y requerimientos actuales. Para lo cual se deben fijar estrategias orientadas a generar un entorno propicio y motivador para los sujetos, donde sus prácticas laborales sean productivas y eficientes para plasmar positivamente los objetivos establecidos. Asimismo, permitirá que se desarrolle personal y profesionalmente. Por eso los colegios tienen que lidiar con los nuevos cambios, y satisfacer las expectativas de sus usuarios y la comunidad en general (Guzmán, 2017).

Para la UNESCO (2014), el conjunto de naciones subdesarrolladas, así como las sociedades Latinoamericanas se hallan centrados en la búsqueda de una transformación total de sus sistemas educativos en tres aspectos fundamentales: Gestión institucional, calidad de la enseñanza y la mejora profesional, económica y humana de sus docentes; empero, pese a estos esfuerzos, todavía prevalece la educación informal y las grandes brechas educativas. Muchos gobiernos del mundo desarrollado y de América Latina tienen la intención de aplicar sistemas de gestión pública por resultados. Es en este contexto que el BID puso en marcha el Programa PRODEV cuyo objetivo consiste, en brindar recursos financieros, instrumentos técnicos y conocimientos para implementar iniciativas tendientes a ubicar a los planteles en el centro de la gestión pública (Rossarini, 2016). En nuestro país, el Perú, la gestión de las instituciones educativas aún presentan serios inconvenientes técnicos y gerenciales, así como también el bajo nivel de satisfacción laboral de los docentes. Los cuales se ven mer-

mas porque los sueldos que ostentan cada profesor son muy bajas, impidiendo su formación capacitación y desenvolvimiento eficiente, los cuales están incidiendo en la calidad educativa a través de un servicio ineficiente. De este modo, en nuestra región, sobre todo en la Institución Educativa Inicial la I.E.I. N°141 “Héroes de Jactay”, la dirección presenta limitaciones para motivar, estimular a sus docentes en un trabajo comprometido y en equipo para el logro de los objetivos institucionales; presentan poca asertividad para interrelacionarse con los docentes, y limitado estímulo y apoyo a sus miembros, ocasionando desánimo laboral en los maestros, poca motivación e iniciativa para ser parte directo de la toma de decisiones en la solución de los conflictos y necesidades institucionales. El ambiente existente en la institución hace que los docentes presentan poca motivación y compromiso con su trabajo, incidiendo de algún modo en los resultados académicos de los estudiantes. Por esa razón es que ha optado por llevar a cabo la presente investigación titulada “Gestión estratégica institucional y satisfacción laboral de los docentes en la I.E.I. N°141 “Héroes de Jactay”, Moras-2019”. Para luego, a la luz de los resultados poder tomar las decisiones pertinentes para su mejoramiento.

Los antecedentes que se tomó en referencia a la presente investigación fueron:

Hurtado, A. (2015), en la tesis “Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la gestión educativa en la Escuela Técnica “Simón Bolívar” Naguanagua Estado Carabobo” concluye que la gestión estratégica es ineficiente debido a que no se toma en cuenta a los docentes para la toma de decisiones, no se crean proyectos, no se escuchan propuestas, no se hacen monitoreos de las acciones, pocas veces los directivos hacen sentir al personal docente parte importante de la institución.

Pariona, H. (2015), en la tesis titulada “Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. San Francisco, Distrito de Ayna” concluye que se halló un coeficiente de correlación significativo de $Rho = 0,690$ Por lo cual se determina que regular aplicación de Modelo de gestión estratégica se produce regular desempeño docente.

García, J. (2002), en la tesis titulada “Gestión directiva en el Instituto Superior tecnológico Aparicio Pomares de Huánuco periodo 1995-2002” concluye que Los profesores no tienen un desempeño adecuado durante sus ejercicios laborales en el aula. Esto se debe a que la gestión institucional ejecutada por sus directivos no son las idóneas ni las adecuadas.

Por otra parte, la teoría científica que sustenta la investigación es:

La variable “gestión estratégica institucional” abarca tres componentes importantes que trabajan simultáneamen-

te y de manera integrativa: la gestión de la institución en general, la gestión escolar propiamente dicha y la gestión vinculada a la esfera netamente pedagógica. La gestión educativa estratégica es una novedosa manera de entender, diseñar, estructurar y manejar, tanto las demandas del sistema educacional como el ordenamiento y la estructuración de la entidad educativa (Pozner, 2000). Para Manes (2005), el término gestión abarca una variedad de actividades conscientes dirigidas a conseguir determinadas metas. Se inicia desde el instante de la planificación de las diversas acciones, la realización de lo acordado, el control de sus procesos y la respectiva valoración de los resultados. Considerando la naturaleza sistémica, Achua (2005) menciona que gestionar inserta la manera de ejecutar la dirección, así como la búsqueda de soluciones efectivas ante los conflictos y problemas organizacionales. Mintzberg (1984) y Stoner (1996) concuerdan en decir que la gestión permite disponer y organizar los diversos recursos, herramientas, materiales y medios con que cuenta una persona o un determinado grupo para conseguir metas anheladas. La estrategia en una gestión es un instrumento de guía que propicia la ejecución de ciertos procedimientos y técnicas a través de sustentos científicos sólidos, los cuales al ser utilizados de un modo dinámico y funcional ayudan a conseguir un vínculo muy proactiva dentro de la entidad y el contexto donde se desarrolla (Ronda, 2002). Esteban y Zapata (2008) aseguran que la idea de estrategia se orienta hacia una connotación futurista y consciente. Cada uno de las estrategias institucionales se basan en planes y programas de actividades de diversas tareas y responsabilidades. Davies (2000), alude que la estrategia, por su naturaleza, proporciona una infinidad de salidas ante diversas situaciones conflictivas, generando también una variedad de resultados. Es complicado y trabajoso su diseño, pero al ser ejecutadas con acierto ayudan a lograr muchos planes (Carneiro, 2010).

Con respecto a la variable satisfacción laboral, se puede señalar que dentro de los muchos factores que existen en la generación de la insatisfacción laboral es el poco apoyo profesional y económico que recibe el maestro en su ejercicio laboral. Las instituciones se desarrollan en base a la calidad de sus trabajadores, pero es infructuoso tener trabajadores de calidad sin dotarles de los medios, instrumentos y estímulos adecuados para crecer profesional y humanamente. La satisfacción en el centro de trabajo está vinculada directamente con la salud cerebral y armonía individual. En lo referido a la docencia, la palabra satisfacción alude a las diferentes situaciones estimulantes o no estimulantes que se presentan durante su ejercicio pedagógico y profesional. Por ello, los docentes necesitan sentirse confortables y felices en sus centros de trabajo, debido a que dichas manifestaciones, son los motores que impulsan la buena enseñanza (Antúnez, 2000). Para los investigadores Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa (2000), la idea de satisfacción está relacionado con el conjunto de sensaciones y percepciones

que los sujetos experimentan al conseguir una estabilización de sus necesidades y los medios que las generan. La satisfacción, es la consecución de las expectativas anheladas de la búsqueda de determinados propósitos personales y grupales respectivamente. La palabra satisfacción completamente vinculada con la motivación y el estímulo, comprendida está como el deseo de llevar a cabo elevados grados de sacrificios hacia las finalidades institucionales (Robbins, 2000). Chruden y Sherman (1986) consideran que la satisfacción de un ser humano es un mecanismo motivacional de gran importancia en el proceso de las actividades laborales, que muestra el nivel hasta donde el sujeto intuye que sus déficits y exigencias se hallan saldadas. Davis y Newstron (1993) mencionan que obedece a un repertorio de un conjunto de sensaciones positivas o negativas, a través del cual los trabajadores distinguen el ambiente de su centro laboral, se entiende que la satisfacción aparece como consecuencia de las diversas experiencias del empleado dentro de la institución. Para muchos estudiosos, es la postura que evidencia el sujeto con el área de trabajo, comprometiendo sus variados sentimientos, sus valores resaltantes, sus aptitudes innatas y su grado de emotividad frente a ellas, siendo un elemento fundamental el reconocimiento otorgado por la entidad (Blum y Naylor, 1992). Por su parte, Palma, S. (1999). Considera que la satisfacción es una manifestación actitudinal que manifiesta el personal acerca de su mismo trabajo. Por esa razón los maestros están en la obligación de adherirse y comprometerse con el centro educativo para que sus acciones superen con mucha claridad las perspectivas previas (Furnham, 2011). La motivación profesional genera muchos impulsos e iniciativas que empujan a los profesores a seleccionar y ejecutar actividades educativas pertinente, entre las diversas proposiciones existentes en el interior del plantel. Ella integra diversas normas y reglas para las acciones humanas tanto de manera individual como grupal, a su vez favorece la existencia de un entorno adecuado, estimulante y favorable para el ejercicio laboral y la convivencia organizacional (Orozco, 2013).

Considerando las razones por la que se realizó este trabajo, se puede indicar que esta investigación surge porque en la Institución Educativa Inicial N°141 “Héroes de Jactay”, Huánuco 2019, la dirección no está desarrollando adecuadamente las estrategias de gestión educativa; es decir, el directivo no está comprendiendo, analizando y determinando adecuadamente la posición estratégica de la institución con relación a la evolución de su entorno y a sus capacidades y expectativas internas. En ese sentido no se está proporcionando a los miembros de la comunidad educativa ninguna clase de objetivos estratégicos ni tampoco una visión de lo que se puede lograr en un futuro para la institución. Así también no se está dando la tranquilidad ni el sentido de pertenencia en la institución, provocando desmotivación, falta de empuje en los miembros hacia la participación activa, e insatisfacción laboral. Conociendo el nivel de gestión educati-

va estratégica y la satisfacción laboral de los docentes se podrá definir algunas estrategias que permitan el mejoramiento de la gestión estratégica institucional para que se asuman nuevos cambios y retos. Por esa razón el objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión estratégica institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Inicial N°141 “Héroes de Jactay”, Moras-2019. Los resultados generales indican que los resultados estadísticos, el Coeficiente de Correlación, fue de 0.878, siendo una correlación alta y positiva entre las dos variables. Asimismo, en nuestra prueba de hipótesis, el valor estadístico $t = 6,630$, en el gráfico se ubica a la derecha de $t_c = 2,131$ que es la zona de rechazo, luego descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Las dificultades fueron que muchos docentes no querían desarrollar las encuestas por temor a represalias; sin embargo, al enterarse que era anónimo apoyaron en su desarrollo.

Gestión estratégica

El Arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar las decisiones a través de las funciones que permitan a una organización lograr sus objetivos. Se centra en la integración de las actividades de la gerencia, y sus áreas funcionales de recursos humanos, finanzas, contabilidad, operaciones, investigación y desarrollo y sistemas de información por computadora (David, 2008, p. 5).

La gestión estratégica organizacional, como la herramienta esencial para el análisis y valoración de la situación actual de la empresa, debido a que permite a la alta gerencia desarrollar las actividades de caracterización, formulación y evaluación de alternativas estratégicas satisfactorias, en el complejo contexto de la compañía, generando como resultado la optimización de los recursos disponibles en su unidad productiva. A fin de cuentas, el gerente debe estar en la capacidad de interpretar la información y así poder tomar las decisiones más convenientes, para mantenerse y avanzar en un mercado altamente competitivo y agresivo. Por otra parte, la gestión estratégica organizacional, tiene como objetivo llevar a la firma por el camino hacia el éxito, siempre en la búsqueda de beneficiar a los stakeholders, en especial, sus clientes, socios y empleados. (Prieto, 2011, p. 52)

La Gestión Estratégica establece que cada Gerente o Líder es quien debe generar dentro de su propia gestión, las estrategias anticipativas y adaptativas requeridas para sobrevivir en el mercado en el que se está desarrollando su negocio y ser competitivos a corto, mediano y largo plazo, es por medio de la gestión estratégica que se da inicio al planteamiento estratégico adecuado a lo que se quiere lograr. (Betancourt, 2006, p. 74)

Características de la gestión educativa estratégica

- **Centra su atención en la acción pedagógica.** Tiene la concepción de que los planteles educativos se constituyen en entidades importantes que permiten organizar el conjunto de procesos educativos para generar aprendizajes en los estudiantes.
- **Busca reconfigurar novedosas competencias y la profesionalización.** Entiende que existe la necesidad de que los diferentes sujetos de la educación tengan los componentes necesarios para el entendimiento de novedosas prácticas educativas, de las posibilidades de nuevas oportunidades y de las salidas más correctas a la variedad de retos, desafíos y situaciones existentes.
- **Permite organizar y desarrollar trabajos en equipos.** Busca proporcionar a los centros educativos una visión distribuida en todos del rumbo dónde se desea llegar y cómo son consideradas y empleadas los conceptos, principios y leyes educativos que se intentará fomentar. Así también tiene en cuenta los mecanismos que ayudan al entendimiento, la programación, los hechos y el análisis armonioso sobre lo que se desea realizar y cómo se desarrollará, principalmente a través de la acción colegiada.
- **Propicia el aprendizaje y a la transformación:** entiende que las competencias de los maestros hacen posible hallar, manejar e impulsar novedosas ideas en el cumplimiento de cada uno de los objetivos educativos. Por ello las instituciones dinámicas y flexibles a nuevos aprendizajes tienen la suficiencia para enfrentar y solucionar sistemáticamente condiciones infortunadas, originando recientes e inéditas aproximaciones, instruirse en base a las experiencias propias y de los demás, y generar nuevos conocimientos, y empleándolas a través de sus prácticas.
- **Asesoría y orientación profesional.** Hay lugares destinados exclusivamente para la reflexión y el mejoramiento de las acciones profesionales, para reorientar la práctica pedagógica, localizando zonas de oportunidades y propiciar intercambio constante de experiencias con la intención de considerarlas y mejorar profesionalmente.
- **Metas organizacionales vinculadas por una visión futurista.** Recomienda fijar mecanismos variados para enfrentar escenarios muy adversos y desafiantes, mediante metas y objetivos coherentes y consensuadas, para lograr resultados eficaces con plantel innovador y transformador. Donde haya propuestas muy ricas y muy creativas que motiven la participación e integración responsable de todos sus agentes.
- **Acciones sistemáticas con mecanismos estratégicos.** Indica que las diversas acciones educativas que se van a realizar, deben diseñar estrategias convenientes y organizar actividades para conseguir propósitos claros; hacer de la acción planificadora un instrumento estratégico de autocontrol y dirección, para fortalecer las habilidades década integrante, y haciendo que cada intervención tenga un gran sentido práctico.

Satisfacción laboral

Satisfacción Laboral: Un “estado emocional” positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias del sujeto y el estudio de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de 31 factores extrínsecos (definen el trabajo con un sentido más amplio) y otro de factores intrínsecos (factores consustanciales al trabajo) (Pérez-Bilbao y Fidalgo, 1993, p.1)

Cada una de las teorías de las necesidades... subraya la satisfacción de algunas necesidades particulares importantes que las personas han conseguido con el tiempo. Cada 32 una de las teorías también destaca que las personas deciden cuál es el grado de satisfacción, comparando, conscientemente sus circunstancias y sus necesidades [...] (López, 2005, p.27).

Cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados. Cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados (Herzberg, 1992, p.12).

La satisfacción docente es el grado de emotividad positiva, agradable, grato y confortable que siente el maestro como consecuencia del nivel de apreciación intrínseca y personal que hace acerca de sus experiencias pedagógicas, académicas y sociales en su centro educativo. Es decir, la satisfacción del profesorado está subordinado a lo que siente como persona humana sobre los estímulos de su trabajo y el bienestar que le produce su diaria labor. Por ello, los docentes necesitan sentirse confortables y felices en sus centros de trabajo, debido a que dichas manifestaciones, son los motores que impulsan la buena enseñanza (Antúñez, 2000, p.)

Importancia de la satisfacción laboral

El grado de percepción que tienen los empleados en torno a su entorno de trabajo; es decir, es una actitud en general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, o sea, los factores específicos de trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera de trabajo. Por lo que integra una serie de actitudes que las personas tienen de su trabajo, el que se siente complacido con su trabajo posee actitudes buenas de ello; quien no se siente complacido, muestra un conjunto de actitudes y conductas negativas. (Blum y Naylor, 1986, p. 102)

Dimensiones de la satisfacción docente:

- **Motivación profesional:** La motivación profesional hace posible que el trabajador se sienta bastante estimulado con el ejercicio laboral de sus funciones dentro de la institución educativa u organización, permitiendo cumplir con las metas y objetivos trazados (Keith y Jonh, 2003, p. 91). Es un estado de ánimo que ayuda a que el sujeto ejecute sus labores de manera grata y dinámica. Toda motivación laboral dará sus frutos en la productividad, así como en la alta calidad de cada uno de los servicios que se da a los educandos. Por esa razón los maestros están en la obligación de adherirse y comprometerse con el centro educativo para que sus acciones superen con mucha claridad las perspectivas previas (Furnham, 2011, p. 15).

- **Relaciones personales:** es la forma cómo los docentes de la institución educativa se sienten satisfechos de las relaciones personales que se dan con los directivos y demás docentes, así como de sus interacciones con los padres de familia y la comunidad educativa en general. Es la interacción que ocurre entre los agentes educativos para socializar, compartir experiencias o unificar ideas (Elizondo, 2011, p. 21). Las relaciones personales son de vital importancia para el crecimiento profesional e individual de las personas (Ruiz, 2011, p. 87). Ella integra diversas normas y reglas para las acciones humanas tanto de manera individual como grupal, a su vez favorece la existencia de un entorno adecuado, estimulante y favorable para el ejercicio laboral y la convivencia organizacional (Orozco, 2013, p. 56).

- **Condiciones socio-laborales:** Es la forma cómo se encuentra el entorno social donde labora el docente y la incidencia que otorga en la satisfacción de los mismos.

- **Malestar docente:** El malestar docente en el interior de los centros educativos son tomados en cuenta como el nivel de insatisfacción laboral que existe entre los profesores en lo relacionado a su contexto laboral y a la forma cómo se está dando dicha función laboral. Esto genera diversas consecuencias: por ejemplo, se halla presente en muchos planteles educativos, la cantidad de afectados es grande y genera influencia negativa en la forma cómo se da los servicios, con resultados funestos para todos (Chen y Miller, 1997, p. 45). Este malestar se origina debido a la carga laboral, la existencia de un sin número de demandas, la existencia de conflictos por la designación de roles, la pobreza de los recursos disponibles, poca libertad en la toma de decisiones, y los malos comportamientos de los estudiantes (Ahart, 2004, p. 75).

Metodología

El tipo y nivel de investigación básica y descriptiva correlacional. El diseño de investigación fue no experimental y transversal. La población de estudio estuvo constituida por 15 docentes; asimismo, la muestra fue poblacional porque se tomó al 100% de los integrantes por ser muy pequeña. Se utilizó la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos fueron el “Cuestionario de gestión estratégica institucional” y el “Cuestionario de satisfacción laboral”. El método empleado fue el inductivo-deductivo y el método estadístico porque permitió identificar y delimitar el universo muestral de la realidad investigada, así como procesar la información recopilada, para luego ser presentados a través de cuadros y gráficos estadísticos.

Resultados

Fueron:

- Los resultados de la prueba de correlación mostrados en la tabla 13 indican que existe correlación alta entre las variables “Gestión estratégica institucional” y la “satisfacción laboral docente” debido a que la correlación que se obtuvo fue: $r = ,878^{**}$.
- Existe correlación alta entre la dimensión “Gestión Pedagógica curricular” y la variable “satisfacción laboral docente” porque se obtuvo un valor de correlación siguiente: $r = ,875^{**}$.
- Existe correlación alta entre la dimensión “Gestión Organizativa” y la variable “satisfacción laboral docente” porque se obtuvo un valor de correlación siguiente: $r = ,871^{**}$.
- Existe correlación significativa entre la dimensión “Gestión Participativa social” y la variable “satisfacción laboral docente” porque se obtuvo un valor de correlación siguiente: $r = ,676^{**}$.

Discusión de resultados

Como Los resultados hallados en el desarrollo de la presente tesis pudieron determinar que la gestión estratégica institucional presenta serios problemas para su consecución en la institución educativa Inicial N°141 “Héroes de Jactay”, Moras-2019. Es decir, la acción de gestión del directivo es ajena a la labor que desempeñan el personal docente, generando un inadecuado servicio educativo, porque no se planifica, ejecuta, contrala ni evalúa el quehacer educativo a nivel pedagógico, institucional, menos el administrativo. Efectivamente, la gestión del director se limita solo a cumplir las funciones netamente administrativas, dejando de lado la planificación, ejecución y evaluación estratégica del aspecto pedagógico, administrativo e institucional, por lo que este actuar se vea reflejado en un desempeño y satisfacción docente inadecuado, y por lo tanto un desempeño escolar por debajo de las expectativas educativas.

De esta forma los resultados de la variable gestión estra-

tégica institucional a través de la Tabla 3, presenta serios inconvenientes por esa razón la mayor parte se de los porcentajes se ubican en los últimos lugares, especialmente en el nivel Deficiente.

Estos datos son respaldados por Hurtado (2015) en su tesis, quien concluye que existen debilidades en cuanto a planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades y tareas dentro de la institución educativa, Por su parte Torres (2014) en su tesis titulada señala una inadecuada planificación estratégica conlleva a una baja satisfacción laboral de los trabajadores. Por otra parte, los resultados de la estadística descriptiva relacionado con la variable satisfacción laboral señala 46,7% de los docentes expresan que es Bajo.

Estos resultados coinciden con Vargas (2015) en su tesis señala que la mayoría del personal se siente poco satisfecho en su organización. Estos problemas se presentan porque la acción del director no está dirigida a motivar a los docentes, Por ello Robbins (2000) indica que la variable satisfacción está estrechamente relacionada con la motivación. De acuerdo a lo planteado por los autores Chruden y Sherman (1986), la satisfacción del trabajador es una dimensión de importancia en el proceso motivacional.

La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación. En cambio, cuando el grado de satisfacción laboral es bajo, el trabajador no siente el peso de la responsabilidad con mucha fuerza y no pone suficiente empeño en su actividad diaria. Culminado el estudio, se llegó a la determinación que el valor logrado del estadístico $t = 6,630$ fue mayor que el estadístico $t_c = 2,131$ por lo que se descartó la hipótesis nula y aprobó la hipótesis considerada alterna, con margen de error de 5% y nivel de confiabilidad de 95%; además el valor de la correlación $r = 0,878$ se encuentra en un grado alto, por lo que hay datos suficientes que prueban que la gestión estratégica institucional se vincula de manera constante con la satisfacción laboral de los profesores del plantel.

Conclusión

Los resultados de la prueba de correlación mostrados en la tabla 13 indican que existe correlación alta entre las variables “Gestión estratégica institucional” y la “satisfacción laboral docente” debido a que la correlación que se obtuvo fue: $r = ,878^{**}$. También se concluye que dicha relación es proporcional y directa. Del mismo modo, el coeficiente de determinación, obtenido fue $r^2 = 0,772$; este estadígrafo indica que la gestión estratégica explica el comportamiento de la satisfacción laboral en un 77,2% de los casos observados en la Institución Educativa estudiada. (Relación directa con el objetivo general)

Agradecimiento

A la Universidad Hermilio Valdizán, por brindarnos la oportunidad de realizar nuestros estudios superiores de post grado en la mención gestión y Planeamiento educativo; a los docentes de la Escuela de Post Grado de esta prestigiosa Universidad por brindarnos una enseñanza y formación académica de calidad de acuerdo a las exigencias y paradigmas imperantes en el mundo actual de la educación; de manera muy especial, a la Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres quien con su humildad, calidad y sabias enseñanzas sobre la Metodología de la Investigación, Diseño y Desarrollo del trabajo de Investigación y consecuentemente por su brillante asesoramiento, el mismo que nos ha permitido llevar a cabo la investigación de manera eficiente; a los directivos y docentes de la Institución Educativa Inicial N°141 “Héroes de Jactay” de Las Moras, por las facilidades proporcionadas para la aplicación de los instrumentos de investigación.

Referencias bibliográficas

- Acchua, C. y Ahart, A. (2004). *Determining the student behaviors contributing to teacher stress and the relationships between these behaviors and teacher characteristics*. Humanities and Social Sciences.
- Antúñez, S. (2000). *Claves Para la Organización de Centros Escolares*. Edit. Horson.
- Antúñez, S. (2000). *Claves Para la Organización de Centros Escolares*. Edit.
- Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R. y Jarpa, M. (2000). *Motivación y Satisfacción Laboral*. [En línea] <http://www2.udec.cl/~ivalfaro/apsique/labomotysatis.html>.
- Betancourt, J. (2006). *Gestión Estratégica: Navegando Hacia El Cuarto Paradigma*. Edición electrónica gratuita. Texto completo en: www.eumed.net/libros/2006c/220.
- Blum, M. y Naylor, J. (1986). *Psicología industrial*. Trillas.
- Carneiro, M. (2010). *Dirección Estratégica Innovadora*. Netbiblo.
- Chen, M. y Miller, G. (1997). *Teacher stress: A review of the international literature*. Educational Resources Information.
- Chruden, H. y Sherman, A. (1987). *Satisfacción-laboral*. Compañía Continental S.A.
- David, F. (2008). *Conceptos de administración estratégica*. Pearson-Prentice Hall
- Davies, W. (2000). Understanding Strategy. *Strategy and Leadership*, 28(5), 25- 30.
- Davis, k. y Newstron, J. (1993). *EL Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*. Mc Graw-Hill.
- Elizondo, H. (2001). *La nueva escuela II. Liderazgo y gestión escolar*. Paidós.
- Esteban y Zapata (2008). *Estrategia y planes para la empresa*. Pearson Prentice Hall.
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford-Alfaomega.
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford-Alfaomega.
- García, J. (2002). *Gestión directiva en el Instituto Superior tecnológico Aparicio Pomares de Huánuco periodo 1995-2002* [Tesis de maestría]. Unheval, Huánuco, Perú.
- Guzmán, A. (2017). *Strategic management in the organization*. Pearson Education.
- Herzberg, F. (1992). *Factores de motivación e higiene*. University of Utah
- Horson. Blum, M. y Naylor, J. (1986). *Psicología industrial*. Trillas.
- Hurtado, A. (2015). *Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la gestión educativa en la Escuela Técnica "Simón Bolívar" Naguanagua Estado Carabobo*. [Tesis de grado]. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Keith, D. y Jonh, N. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill.
- López, J. (2005). *Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Manes, J. (2005). *Gestión Estratégica Para Instituciones Educativas*. Granica.
- Mintzberg, H. (1984). *La estructuración de las organizaciones*. Ariel.
- Orozco, P. (2013). *Satisfacción laboral de los trabajadores empresariales*. Paidós.
- Orozco, P. (2013). *Satisfacción laboral de los trabajadores empresariales*. Paidos.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Teoría e Investigación en Psicología. Universidad Ricardo Palma.
- Pariona, H. (2015). *Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. N° 39017 de San Francisco, Distrito de Ayna, Ayacucho - 2013*. [Tesis de maestría]. UNMSM, Perú.
- Pérez-Bilbao y Fidalgo, J. (1993). NTP 394: *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 7
- Pozner, P. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Capítulo II. IYPE.
- Prieto, J. (2011). *Gestión estratégica organizacional: guía práctica para el diagnóstico empresarial*. 3ª ed. Editorial Eco Ediciones.
- Robbins, S. (2000). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall Hispanoamérica S.A.
- Ronda, G (2002). *Estrategias y dirección estratégica*. Narcea.
- Rossarini, H. (2016). *Organización financiera y empresarial en América Latina*. Larrea.
- Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. Prentice-Hall Hispanoamericana
- Torres, E. (2014). *Proceso de implementación de la planificación estratégica y su incidencia en la satisfacción laboral del personal del Instituto para el Ecodesarrollo Regional Amazónico-ECORAE*. [Tesis de maestría en Psicología Industrial]. Universidad Central del Ecuador, Quito.
- UNESCO (2014). *Innovación educativa*. Biblioteca Digital. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/ghdsbuuk>.
- Vargas, L. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. "Sara Antonieta Bullón" - Lambayeque*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.