



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de
la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho
- 2018

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

AUTORA:

Br. Cordero Barrientos, Yésica Rosalía

ASESOR:

Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

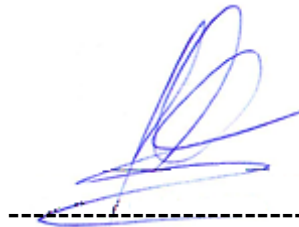
Gestión y calidad Educativa

PERÚ-2018

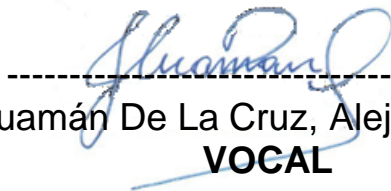
PÁGINA DEL JURADO



Mg. Valdez Zaga, Ingrid
PRESIDENTE



Dr. Farfán Bellido, René
SECRETARIO



Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo
VOCAL

A mí querido padre **ANDRÉS**, que me guía por el camino de la virtud.

A mí querida hija **DANIELLA**, que es la razón de mí existencia y por ser estímulo permanente de mi superación en mi carrera profesional.

A mi esposo **HIKMET KARL** por su amor, comprensión y por su invaluable apoyo en la conclusión de mi trabajo de investigación.

Yésica.

AGRADECIMIENTOS

A la plana directiva a través de su Rector de la Universidad César Vallejo, quién hace denodados esfuerzos por lograr una educación de calidad al servicio de los docentes de todo el territorio patrio.

Al **Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo**, por la exigencia y el acompañamiento permanente en la elaboración de este trabajo de investigación; puesto que, sin su ayuda no hubiera visto su consolidación como tesis para su exposición para obtener el Grado académico en Administración de la Educación.

A la plana directiva de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”, por la apertura mostrada para el proceso de acopio de la información importante para este trabajo de investigación.

A los profesores de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”, darles el reconocimiento debido por la predisposición prestada en la absolución de las preguntas del cuestionario sobre las variables estudiadas.

La autora.

DECLARACIÓN JURADA

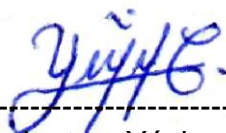
Yo Cordero Barrientos, Yésica Rosalía, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41105414 con la tesis titulada: "Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública "Luis Carranza". Ayacucho - 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citas a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 08 de setiembre de 2018.



Cordero Barrientos, Yésica Rosalía

DNI N°

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado presento ante ustedes la tesis titulada: “Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho - 2018”, con la finalidad de Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa expuesta en el título, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

ÍNDICE

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4 Formulación del problema	26
1.4.1. Problema general.....	26
1.4.2. Problemas específicos.....	26
1.5 Justificación del estudio	26
1.6 Hipótesis	27
1.6.1. Hipótesis general	27
1.6.2. Hipótesis específicos	27
1.7 Objetivos.....	28
1.7.1. Objetivo general.....	28
1.7.2. Objetivos específicos	28

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización.....	30
2.2.1. Variables.....	30
2.2.2. Operacionalización de variables.....	31

2.3 Población y muestra.....	32
2.3.1. Población	32
2.3.2. Muestra	32
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.4.1. Técnica	32
2.4.2. Instrumento	32
2.4.3. Validez	33
2.4.5. Confiabilidad	33
2.5 Métodos de análisis de datos.....	34
2.6 Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	
3.1. A nivel descriptivo	35
3.2. A nivel inferencial	40
3.3. Prueba de normalidad	40
3.4. Prueba de hipótesis	41
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	55
VII. REFERENCIAS	57
ANEXOS	
Anexo N° 01: Instrumento	
Anexo N° 02: Validación de instrumentos	
Anexo N° 03: Matriz de consistencia	
Anexo N° 04: Constancia que acredite la realización del estudio	
Anexo N° 05: Otros evidencias	
Anexo N° 06: Acta de aprobación de originalidad de la UCV	
Anexo N° 07: Declaración jurada	

RESUMEN

La presente investigación buscó determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018; de corte cuantitativo, un estudio no experimental, con diseño descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 70 docentes de la Educación Básica Regular, de ellos se tomó a 50 docentes como muestra elegido no probabilística; el cuestionario valió para el acopio de datos. Los resultados fueron hallados haciendo uso del software SPSS versión 24.00. Se llegó a la conclusión siguiente: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,688, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($\tau_b = 0,688$; $p = 0.000 < 0.05$) (Tabla 7).

Palabras clave: Liderazgo pedagógico / satisfacción laboral docente.

ABSTRACT

The present investigation sought to determine the relationship that exists between pedagogical leadership and job satisfaction in teachers of the Public Educational Institution "Luis Carranza". Ayacucho - 2018; of quantitative cut, a non-experimental study, with descriptive correlational design. The population was constituted by 70 teachers of the Regular Basic Education, of them 50 teachers were taken as sample chosen non probabilistic; the questionnaire was used for the collection of data. The results were found using the SPSS software version 24.00. The following conclusion was reached: There is a relationship between pedagogical leadership and job satisfaction. This result is corroborated with Kendall's Tau_b statistical test, showing that the value of the correlation coefficient is 0.688, which reflects a moderate level of correlation, between pedagogical leadership and job satisfaction, and the value of p (level of significance) is $0.000 < 0.05$. ($\tau_b = 0,688$; $p = 0.000 < 0.05$) (Table 7).

Key words: Pedagogical leadership / teacher job satisfaction.

I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La educación de los tiempos actuales está cada vez más exigente dado que todo va cambiando en corto tiempo; en consecuencia, la educación del hombre requiere que responda a esas exigencias. En tal sentido, las instituciones educativas requieren ser lideradas de forma permanente; ese liderazgo está centrado en el líder pedagógico; es decir, en el director como cabeza de toda una maquinaria que busca e impulsa nuevos cambios para el desarrollo de la nueva educación acorde a los cambios que viene sufriendo la sociedad. Al respecto, Antúnez (1997) citado por Ortiz (2014), manifiesta que los directores no solo tienen que buscar los cambios en la escuela si no en la sociedad; pues allí es donde se centra todos los cambios que en la escuela se muestra.

En tal sentido, siguiendo la dinámica de las actividades que realiza el director, se observa que es él quien dirige la dinámica de todos los cambios en la escuela; esta dirección muchas veces puede chocar con la satisfacción laboral de los docentes; puesto que, a veces los docentes no podrían tomar de buena forma los cambios que implementa el director.

De otro lado, en la órbita nacional según León (2011) el 41.2% de los docentes de una institución se encuentra regularmente satisfechos; esto significa que existen factores que a los docentes les tienen insatisfechos. Dichos factores, estarían relacionados con el exceso de trabajo, salario inadecuado o que la autoridad, en este caso el director, esté imponiendo políticas educativas al margen de los docentes o que no les esté haciéndoles partícipes de las actividades programadas.

En el ámbito regional, también en las escuelas se requiere con urgencia cambios que permitan que los estudiantes logren aprendizajes cada vez más satisfactorios, lo que implica el trabajo articulado entre el director y los profesores. Pero para que exista una bina que funcione de forma eficiente se requiere que los docentes estén satisfechos con la actividad que realizan, para lo cual, el líder pedagógico tiene que buscar estrategias que permitan que los docentes estén

convencidos de las actividades que deben realizarse para llevar adelante la educación, una educación de calidad.

De otro lado, los profesores que en la actualidad solo buscan problemas o ponen trabas en la gestión del director debieran deconstruir pensamiento y acción pedagógica en beneficio de la comunidad educativa que tanto requiere de los profesores y de las estrategias que aplica el director para lograr aprendizajes de calidad en la escuela.

De igual modo, todo liderazgo está orientado a la persuasión pero que en la actualidad el liderazgo está centrado más en la aplicación de las normas impuestas por el Ministerio de Educación y no en el desarrollo de competencias de los profesores; es decir, en la formación holística de los docentes. A esto cabe, agregar que también los docentes, solo esperan el accionar del director para poder realizar alguna actividad; sin ella, no hacen nada, solo son muy pasivos.

El panorama expuesto sobre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral docente, exige realizar una investigación para establecer la relación entre las variables estudiadas; así como, el profundizar en el estudio para comprender mejor y validar algunas soluciones que salgan con consecuencia de este trabajo de investigación.

De otro lado, en la actualidad, reformar la Institución Educativa, implica transformar la gestión y administración que desarrollan los directivos. La investigación educativa muestra que el liderazgo pedagógico de la directora de la Institución Educativa "Luis Carranza" es el segundo factor en los logros de aprendizaje después de la acción docente, por lo tanto La directora es el eje principal para llevar a la institución educativa hacia la excelencia. Para entender lo que significa ser un líder pedagógico, es indispensable contar con una definición clara de sus roles y responsabilidades. Estos roles deben estar enfocados en el apoyo, la evaluación y el acompañamiento del trabajo de sus docentes, los cuales expresarán su satisfacción laboral en el momento de realizar su quehacer educativo y el cual permitirá la calidad de los aprendizajes en los estudiantes. Sin embargo,

en la Institución Educativa en mención tiene muchas falencias no existe claridad a cerca de lo que significa esto y sobre todo si los docentes estén satisfechos en su labor diaria.

Todo ello con la finalidad de proponer un estilo de liderazgo pedagógico que permita unir, fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo. El liderazgo pedagógico se define como “la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009).

Tal es así que en la Institución Educativa “Luis Carranza” del distrito de Ayacucho se ha observado que el personal docente trabaja cuando le controlan, confiados en que tienen derechos ganados y su estabilidad laboral está garantizada, se forman grupos para hacer respetar sus derechos y cuando los directores no actúan de acuerdo a la conveniencia de ellos.

Éstos obstaculizan la labor administrativa, lanzando críticas y solicitando muchas veces el cambio de la Directora aduciendo que hay abuso de autoridad, prepotencia, etc. y muchas veces los directivos se ven obligados a pasar por alto algunas faltas de los docentes con el afán de mantener la armonía en la Institución.

Por otra parte, en la Institución Educativa se ha visto que la directora ejerce un estilo de liderazgo autocrático, sus objetivos son cumplir solamente las normas no importando tal vez cómo se sienten los docentes, sin motivación, insatisfechos por el trato recibido por parte de sus superiores y esto afecta no solamente a los docentes sino repercute negativamente en la manera de conducir y dirigir la administración de su institución.

Por esta razón se ha querido hacer conocer el liderazgo pedagógico que ejercen los Directivos y la relación con la satisfacción laboral en las Institución Educativa “Luis Carranza” del distrito de Ayacucho para el logro de los objetivos trazados y la buena marcha en su gestión.

En conclusión, el liderazgo pedagógico conduce a que el directivo apunte a la mejora continua de la institución educativa, esté atento al contexto interno y externo y pueda identificar situaciones con potencial de mejora, poniendo en marcha planes de acción para organizar y canalizar motivaciones personales y compartidas por la comunidad educativa. Esta mirada destaca la importancia de que el director pueda identificar y sistematizar buenas prácticas que hayan permitido resolver problemas encontrados en la institución educativa poniendo en práctica sus cualidades como líder pedagógico.

1.2. Trabajos previos

Los antecedentes del estudio identificados en la revisión son los siguientes:

A nivel internacional

Reeves (2013), en la investigación nombrada: Liderazgo Directivo en las Escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social. Realizado para optar el grado de Magister en la Universidad de Chile. En una muestra de 76 directores y 28 profesores de las 10 escuelas municipales. El instrumento utilizado para medir las variables fue cuestionario de liderazgo de escala ordinal. Mientras que las conclusiones registradas en este estudio afirman que: En la encuesta realizada el 56% de directores tuvieron una calificación en un nivel bueno, un 30% en un nivel regular y para finalizar el 24% en un nivel malo. Tales resultados muestran que la mayor parte de los profesores tienen mayores posibilidades y probabilidades con el directivo de las instituciones educativas.

De la misma manera, Flores (2015), desarrolló un estudio de investigación titulada: El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes un estudio de liderazgo educativo en la VI y VII Regiones de Chile. Tesis doctoral. Para la muestra se prefirió trabajar a través de 562 profesores de treinta instituciones escolares en la sexta y séptima regiones en el país de Chile. En cuanto a la metodología el estudio fue de tipo análisis de regresión para investigar las variables dependientes. La investigación arribó a las siguientes conclusiones, manifestaron una relación estadísticamente de importancia entre el liderazgo transformacional, para la mejora en cuanto a la educación. Esta investigación y estudios anteriores demuestran que los líderes exhiben comportamientos de liderazgo transformacional.

Por otra parte, Nieves (2013), en la tesis nombrada: Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua. Tesis para optar el grado de Magister en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. La muestra total estuvo compuesta por quince docentes TC, estos son

miembros del Consejo Técnico Asesor, veinte docentes PH y sesenta estudiantes del segundo año. El instrumento utilizado a la encuesta para la recolección de información fue escalas Efido y Evado y el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO). Las conclusiones anotadas en el estudio manifiestan que: En general infieren que hay, una correlación baja positiva y no importante entre las variantes investigadas de acuerdo con el juicio emitido por profesores y alumnos. De acuerdo con los resultados, se manifestó el contenido de las convenientes recomendaciones.

A nivel nacional

Lecaros (2017), presentó un estudio investigativo titulado: Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Administración de la Educación. Estudio correlacional que tuvo como muestra a 63 maestros. El instrumento utilizado para el recojo de información fue la técnica de opinión de expertos, análisis estadístico de fiabilidad y el cuestionario. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman. Mientras que las conclusiones registradas en este estudio afirman que: Conclusión general, el liderazgo pedagógico y el desempeño de los maestros manifiestan que esta relación es positiva y alta, con un coeficiente de relación de 0,758. (Rho de Spearman). Hay una correlación entre el tipo de liderazgo de gestión y el desempeño del maestro, a medida que mejore el tipo de liderazgo de gestión mejorará el desempeño de los profesores en las institución educativa a mencionada.

De la misma forma, Tupiño (2015), desarrolló un estudio investigativo titulado: Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Imperial-Cañete, 2014. Tesis de maestría. La muestra estuvo conformada por 120 docentes del nivel secundaria. La herramienta utilizada a la encuesta para la recolección de información fue la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables. Las conclusiones registran que: existe una relación moderada de $r = .585$ entre el desempeño del maestro y

liderazgo pedagógico en las Instituciones Educativas del nivel secundaria del distrito de Imperial-Cañete, 2014, con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ y $p = 0,000$.

Asimismo, Mestanza (2017), elaboró un estudio de investigación titulado: Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio De Jicamarca”, del distrito de San Juan De Lurigancho, de Lima Metropolitana. Tesis para maestría en administración de la educación. La muestra lo constituyeron los 56 docentes de los tres niveles educativos. El mecanismo utilizado para medir las variables de estudio fueron el cuestionario sobre liderazgo pedagógico del director y la ficha de observación del desempeño profesional docente y la técnica fue la encuesta y la observación. Las conclusiones anotadas en el estudio manifiestan que: Según la prueba de Chi-Cuadrado de Pearson, manifiestan que no hay una correlación de importancia entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional de los maestros.

Finalmente, López (2017), presentó un estudio de investigación titulado: Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Estudio correlacional que consideró a 38 colaboradores como muestra de estudio. El instrumento utilizado para medir las variables fue la encuesta en la búsqueda de la información elaborada en base a un cuestionario con respuestas cerradas y medidas en la escala de Liker y finalmente se aplicó el paquete estadístico SPSS 22, esto permitió discutir, concluir y recomendar. Las conclusiones registradas son: El 31,58% de los integrantes de la institución educativa respondió en un rango medio que hay un buen Liderazgo transformacional dentro de la institución por ello se perjudica sus labores profesionales generando insatisfacción en el trabajo. Asimismo existe que el 65.79% respondió en un rango alto, afirman que no hay un buen líder y por lo tanto se sienten insatisfechos laboralmente. Para finalizar del 2.6% respondió un rango bajo sienten que hay un líder que los dirige y esto genera insatisfacción.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Liderazgo pedagógico

Según Mendoza (2014) define como un talento de la persona al dirigir un grupo de alumnos sin prohibir a nadie que quiera aprender. La persona debe pasar por ciertas capacitaciones para la mejora en las enseñanzas, basándose en procesos educativos; ya que al fomentar una serie de información a los educandos tendrá un nivel didáctico en la comprensión del alumno, al guiar este sabrá las debilidades del alumno optará por dar una solución con destrezas del estudiante motivándole a superar sus ciertas crisis y explayándose en sus saberes más resaltantes y nutriéndolo cada día. El autor Al citar a Bolívar (2010) deduce que para recatar un buen dirigente en las gestiones o procesos de enseñanza debe ser organizado, sincronizado y determinado los tipos de didácticas desarrollados en el alumno.

Del mismo modo, el Minedu (2016) afirma que es un propósito educativo donde todo está influenciado en el nivel de organización por los que ejercen en un centro laboral, fomentado una disciplina de adecuarse a la capacidad desarrollada por el alumno, verificando el contexto y circunstancias para contribuir innovaciones y obtener un alumno transformador para mejora y superación del país. Al encadenar una buena estructura en las gestiones es bueno acudir a personas que satisface en su desempeño con los alumnos y liderar con la confianza proporcionada tanto los padres, niños y todas las personas que ejercen en el centro escolar

Por otro lado, Ordaz (2011) expresa que son dirigentes prácticos, que al educar es necesario que opte por impulsar, guiar e informe de los novedades que pasa en la globalización, donde el estudiante tome interés por los cambios que ocurre en la realidad por lo que en Chile su modelo educativo se basa en currículos modernos en la enseñanza y proyectos en nuevas innovaciones en conocimiento donde el educador se desenvuelve y desarrolla una enseñanza motivadora para el progreso y avance de las capacidades y fortalezas del estudiante. Al mismo tiempo,

afirma que hay arquetipos para la mejora desde liderazgo pedagógica los sitios directivos deben sistematizar las gestiones y canalizar a los mismo docentes para que métodos en métodos de enseñanza.

Por lo tanto, un buen líder en la enseñanza es necesario que influencie esas ganas de aprender y estimular para fortalecer cada habilidad y talentos que proporciona cada alumno o estudiante, cada proceso se logrará con una estructura en la gestión educativa y un docente innovador y con deseos de dirigir a un estudiante y poner en práctica los conceptos, incite al estudiante a un cambio y desarrollo personal y enfatiza al alumno a ser un líder en ámbito escolar donde se traza metas a la largo plazo.

Dimensiones pedagógicas

Gestión pedagógica

Es el proceso de elaborar, diseñar y esquematizar las estructuras didácticas que se llegarán a desarrollar en el ámbito escolar ampliando sus saberes previos; ya sea en lo regional, nacional o a nivel mundial.

Asimismo, Salinas (2014) al convocar a Freeman (1994) deduce que es un medio donde interviene, plantea y establece el dirigente para tener un buen funcionamiento en los centros educativo para la formación del estudiante y fomentar que los alumnos tengan proyectos trazados para un buen desarrollo integral. El autor al citar Montoya (2010), menciona que existen 5 dimensiones:

- a.** Gestión pedagógica preparatoria
- b.** Gestión pedagógica de dominio de la materia
- c.** Gestión pedagógica didáctica
- d.** Gestión pedagógica del clima organizacional
- e.** Gestión pedagógica de la evolución

En conclusión, se desarrolla más en centro educativo con sistemas diseñadas para enfocar enseñanza por lo cual utilizará herramientas y técnicas laborales.

Gestión institucional

Salinas (2014) cita previamente a Farro (2001) concluye que es cabida de entender las necesidades para fortalecer los métodos de enseñanza dentro una organización, entonces al reconocer los bienes del contexto facilita al educando a desarrollar sus enseñanzas para un determinado objetivo. Par ello utiliza varios métodos fundamentales para una de mejora en el sistema de enseñanza en un determinado sociedad.

El Proyecto Educativo Institucional- Su objetivo es fomentar llegar a las metas trazadas, siempre y cuando desee lograr con entusiasmo y una buena organización.

El proyecto curricular institucional -. Se establece de acuerdo a las estructuras diseñadas para una buena educación y fomentar un desarrollo personal.

El plan anual de trabajo- Se requiere conocer todos los acuerdos que se irán desarrollado en transcurso del año escolar con los dirigentes y organizaciones firmados por los equipos de trabajo

Los proyectos de innovación: Todo el sistema se debe desarrollarse de acuerdo invención moderna en la didáctica

Gestión administrativa

Es planificar un proyecto para examinar en la práctica, donde el líder manifiesta con una buena ejecución en acto laboral. Asimismo Rosario (2016) deduce que funciona para ejecución y progreso, cuyo fin es establecer que el estudiante y educando se relacionen en campo laboral. Realiza actividades en todo

el nivel de organismo para productividad y optimización de recursos para obtener una calidad satisfactoria, aplicando el liderazgo, siempre cuando comparando los planificados.

Según Ocampos y Valencia (2016) concluyen que hay varios objetivos en la Gestión administrativa:

- Optimizar los recursos para tener una calidad en los productos.
- Generar un progreso del país
- Elaborar proyecto según la necesidad de la humanidad
- Prometer una calidad de la producción

Satisfacción laboral

Fuentes, (2012), citado a Davis y Newstrom (2003), define a la satisfacción laboral como un grupo de emociones y sentimientos propicios o adversos con que los asalariados ven su trabajo. La satisfacción en el trabajo está vinculada con tres aspectos en los empleados los cuales son:

- a) Dedicación al trabajo, los empleados que se apasionan por su trabajo e invierten su energía y tiempo, son aquellos que consideran que el trabajo es parte de su vida y por ello llevarlo a cabo apropiadamente son aspectos significativos. Así mismo la ética laboral es fundamental para aquellos empleados, están prestos a trabajar y lograr un alto rendimiento.
- b) Compromiso organizacional o lealtad de los empleados, se define como la identidad que tiene un empleado con la empresa donde labora, el compromiso es mucho mayor cuando el empleado suele ser de mayor antigüedad.
- c) Estado de ánimo en el trabajo, estos estados de ánimos se pueden definir en intervalos que van de positivas a negativas. Aquellos empleados que en su trabajo muestran estado de ánimo positivo son más activos, entusiastas,

creativos y suelen tener mucha más energía esto conlleva a que den una mejor atención al cliente.

Del mismo modo, Pabloz (2016), define a la satisfacción laboral como un estado emocional al salario recibido, también la considera dinámica por que el individuo está en constante adaptación a situaciones de trabajo que se les da, eso conlleva a que puede modificarla a sus propias necesidades y mantener un nivel de satisfacción que a él le conviene, la satisfacción se desarrolla en función a los sueños, deseos, anhelos, proyectos y necesidades que las personas tienen frente a su trabajo. Los individuos necesitan ejecutar bien su función en el trabajo para ello cuentan con una serie de mecanismos, habilidades, destrezas y capacidades que le ayudaran a realizar una adecuada actividad laboral, así mismo hay procesos que intervienen en el desempeño laboral como son la voluntad, el interés, la disposición de realizar el trabajo, etc.

Así mismo, Quispe (2015), señala que en la satisfacción laboral se encuentra diversos factores que pueden definir la satisfacción o insatisfacción en el ambiente laboral y tales factores son: el salario, el ambiente laboral, incentivos, la infraestructura de la empresa, etc.

Razón por la cual, las actuales organizaciones deben preocuparse en conocer las necesidades que experimentan los trabajadores y establecer nuevas vías para que el trabajar alcance una satisfacción laboral.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Las últimas investigaciones, hallazgos y estudios acumulados Zelada (2015), considera que existen factores significativamente importantes dentro de la organización que determinan la satisfacción laboral son:

- Condiciones Físicas y/o Materiales
- Beneficios laborales y/o remunerativos
- Políticas administrativas

➤ Relaciones interpersonales

A continuación se desarrollará la información sobre los tres aspectos de la satisfacción laboral.

Condiciones Físicas y/o Materiales

Las condiciones físicas y/o materiales son la infraestructura que influye indirecta o directa en el entorno laboral, así mismo son vías que facilitan el progreso laboral, una buena calidad de vida en el ambiente del trabajo es importante, por tal motivo, los integrantes de la institución se preocupan de su entorno laboral por eso es necesario que su ambiente tenga buena ventilación, iluminación, privacidad, ambientes distribuidos adecuadamente, etc. Un buen ambiente laboral les da bienestar personal y les permite realizar un buen desempeño laboral.

Beneficios laborales y/o remunerativos

Es el nivel de satisfacción que un empleado tiene cuando recibe un incentivo económico (salarios, sueldo, jornal, mensualidad, prestaciones, etc.) como pago de la labor realizada, una gratificación que los trabajadores reciben por su labor realizada. El dinero adquiere valor ya que se puede adquirir aspectos como el reconocimiento, seguridad, paz, sosiego, etc. Las gratificaciones laborales tienen que ser equitativas y justas, para que los empleados consideren que las gratificaciones o recompensas recibidas son de acuerdo a su desempeño laboral.

Por otro lado los ascensos y promociones laborales dan la oportunidad para el desarrollo personal y amplio el estatus social de la persona. La falta de satisfacción en el ambiente del trabajo puede afectar la productividad de la institución, disminuir el desempeño laboral, incrementar las quejas y hasta renunciar al trabajo.

Políticas administrativas

Son las normas institucionales que regulan el vínculo laboral, se ocupa también de estudiar lo que los empleados hacen dentro del ambiente laboral y como su comportamiento afecta a la organización. El comportamiento organizacional estudia como las personas o grupo de individuos actúan en el trabajo y el propósito de esto es aplicar de la mejor manera los conocimientos adquiridos para el progreso de la organización.

Relaciones interpersonales

Es la interrelación de los miembros en un ambiente laboral, los cuales comparten funciones laborales cotidianas. Mantener una autoestima buena favorece a que las relaciones laborales sean las mejores, este tipo de relaciones interpersonales dan confianza, seguridad y credibilidad entre los miembros de la organización. Si el personal piensa que su trabajo es algo banal, insustancial e insignificante su productividad disminuirá y este tipo de actitud puede propagarse a los demás.

El compromiso y la ayuda mutua entre los miembros de una organización favorecen a que exista un ambiente armonioso. Los empleados trabajan mejor cuando:

- Los integrantes sienten aceptación y confianza entre sus compañeros de trabajo.
- Trazan metas y aceptan las labores profesionales claramente.
- Las funciones deben ser claras y transparentes.
- Los trabajadores participan, escuchan y se comunican activamente.
- No hay conflictos personales y si es los hubiera se resuelven de manera madura.
- El liderazgo debe ser compartido con sus miembros.
- Los integrantes reciben apoyo mutuo y llevan el control de su empleo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018?

1.4.1. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018?

¿Qué relación existe entre gestión institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018?

¿Qué relación existe entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente estudio se justifica en el sentido que todo trabajo de investigación nace en función de un problema que existe en la realidad natural, social y en el pensamiento; en este sentido, se manifiesta las razones:

Es **conveniente**, La finalidad de este estudio es mostrar la eficiencia de las capacitaciones y especializaciones desarrolladas por el Ministerio de Educación en la formación de los directores, mediante los resultados descriptivos obtenidos en la investigación.

Es de **relevancia social**; puesto que, busca brindar información a los agentes educativos sobre la importancia del liderazgo pedagógico y la satisfacción

laboral para logra la anhelada calidad de la educación peruana, expresada en los estudiantes; en consecuencia, los resultados, aportarán para tomar medidas con la finalidad de seguir mejorando la educación.

Las **implicancias prácticas**; están orientadas a que todos los directivos; pues al leer el presente trabajo se den cuenta de cómo vienen dando resultados todos los esfuerzos que realizan para mejorar la educación, si las estrategias y medidas tomadas coadyuvan mejorar el proceso de aprendizaje de los educandos y el bienestar de toda la plana de educadores que está a su mando.

Al referirnos al **valor teórico**; el aporte de este trabajo reside en que las teorías expuestas en las bases teóricas son concisas y claras al definir las variables de estudio, lo que permitirá los investigadores comprender con facilidad sobre el tema estudiado.

De otro lado, la **utilidad metodológica**, reside en que el trabajo presenta un diseño fácil de trabajar, las estrategias, técnicas e instrumentos empleados y demás información es de utilidad para seguir desarrollando estudios sobre las variables que se muestran en el título. En suma, es útil la investigación seguida para estudios posteriores.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

- ✓ Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- ✓ Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.

- ✓ Existe relación entre gestión institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.
- ✓ Existe relación entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- ✓ Establecer la relación que existe entre gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.
- ✓ Identificar la relación que existe entre gestión institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.
- ✓ Identificar la relación que existe entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.

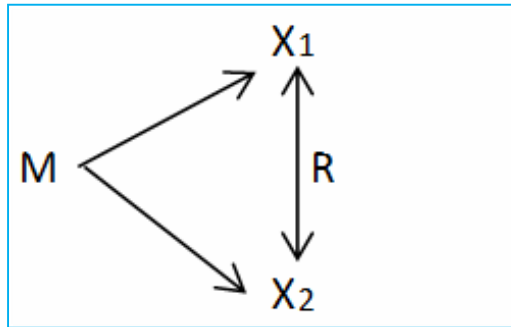
II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño seguido por este trabajo de investigación es descriptivo correlacional. A decir de Portillo y Roque (2003), este diseño busca describir la relación que existe entre dos variables. Su esquema es:

Siendo:



M = Muestra

X1 = Medición de la variable 1: Liderazgo pedagógico.

X2 = Medición de la variable 2: Satisfacción laboral docente.

R = Relación entre variables.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

VARIABLE 1: Liderazgo pedagógico.

VARIABLE 2: Satisfacción laboral docente.

222 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables (X1) y (X2)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Valoración
Liderazgo pedagógico	Es un talento de la persona al dirigir un grupo de alumnos sin prohibir a nadie que quiera aprender. Mendoza (2014)	Cuestionario	Gestión pedagógica Gestión institucional Gestión administrativa	Asistencia Orientación Guía Clima afable Asertividad. Demuestra eficacia y eficiencia. Formación continua Mejora de los recursos materiales	Ordinal	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Con frecuencia 5 = Siempre Recategorización 1 = Muy mala 2 = Mala 3 = Regular 4 = Buena 5 = Excelente
Satisfacción laboral	Es un estado emocional al salario recibido, también la considera dinámica por que el individuo está en constante adaptación a situaciones de trabajo que se les da, eso conlleva a que puede modificarla a sus propias necesidades y mantener un nivel de satisfacción que a él le conviene. Pabloz (2016),	Cuestionario	Condiciones Físicas y/o Materiales. Beneficios laborales y/o remunerativos. Políticas administrativas. Relaciones interpersonales	Infraestructura. Medios y materiales de labor. Nivel remunerativo Estímulo Compensación Bono Participación en la redacción de las políticas institucionales Aplicación de las normas Interacción social Convivencia mutua	Ordinal	1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Ni de acuerdo – ni en desacuerdo. 4 = De Acuerdo 5 = Totalmente de Acuerdo. Recategorizado 1 = Muy insatisfecho 2 = Insatisfecho 3 = Poco satisfecho 4 = Satisfecho 5 = Muy satisfecho

2.3. Población y muestra

23.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 70 docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”, ubicada en la provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho en el año escolar 2018. A decir de Portillo y Roque (2003), la población es la agrupación de sujetos de un determinado contexto que presentan rasgos comunes.

23.2. Muestra

Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez (2014), manifiestan que la muestra es una parte de la población; es por lo que, para el desarrollo del presente trabajo se ha tomado a 50 profesores de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”, ubicada en la provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho en el año escolar 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

24.1. Técnica

La encuesta fue tomada como técnica para acopiar la información sobre la percepción de los profesores sobre las variables estudiadas. En este sentido, la encuesta fue empleado para recolectar la información requerida en los docentes de forma personal y de primera fuente.

24.2. Instrumento

El cuestionario es el instrumento utilizado en esta investigación. Cuyos instrumentos contienen preguntas referidas a las dimensiones de cada variable de fácil respuesta y de conocimiento de los profesores.

2.4.3. Validación

Los instrumentos utilizados fueron acopiados de investigaciones que fueron publicadas como tal se ha procedido a desarrollar la validación estadística con la Correlación de la R de Pearson el mismo arrojó puntaje mayor a 0,21 puntos, hecho que permitió hacer uso de los instrumentos para la recolección de la información. (Ver resultados anexo 4).

2.4.5. Confiabilidad

Los instrumentos presentan una consistencia interna de nivel excelente, al someterse a la prueba piloto de 10 elementos muestrales; tal como se puede observar a continuación:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO			
Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	32

SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	36

2.5. Métodos de análisis de datos

Los resultados fueron analizados, en primer lugar con la estadística descriptiva e inferencial. A nivel descriptivo, se obtuvo tablas de contingencia con frecuencias absolutas y frecuencias relativas. De otro lado, a nivel inferencial se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna aplicando el estadígrafo la Tau_b de Kendall. Seguidamente, la discusión de resultados se desarrolló tomando en cuenta los antecedentes y teorías establecidas en las bases teóricas. Finalmente, las conclusiones están relacionados a los propósitos establecidos.

2.6. Aspectos éticos

Toda la información vertida en este trabajo de investigación fue citada de forma pertinente tal como mandan las normas APA sexta versión. De igual forma, los datos para la estadística es de primera fuente y veraz.

III

RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 2

Contraste entre las variables liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018

		SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE					Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho		
LIDERAZGO PEDAGOGICO	Muy mala	fi	3	1	0	0	0	4
		%	6,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,0%
	Mala	fi	0	3	1	0	0	4
		%	0,0%	6,0%	2,0%	0,0%	0,0%	8,0%
	Regular	fi	0	0	15	3	0	18
		%	0,0%	0,0%	30,0%	6,0%	0,0%	36,0%
	Buena	fi	0	0	8	10	0	18
		%	0,0%	0,0%	16,0%	20,0%	0,0%	36,0%
	Excelente	fi	0	0	1	3	2	6
		%	0,0%	0,0%	2,0%	6,0%	4,0%	12,0%
Total	fi	3	4	25	16	2	50	
	%	6,0%	8,0%	50,0%	32,0%	4,0%	100,0%	

Nota: fi: frecuencia absoluta; h (%) (%): frecuencia relativa. Total: 50 = N = muestra.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 2, se observa que del 100% (50), de los profesores consultados de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”, el 36,0% califica el liderazgo pedagógico como buena; el 36,0% como regular; el 12,0% como excelente; el 8,0% como mala; mientras que, el 8,0% como muy mala. A su vez, al ser consultados si están satisfacción en su centro laboral, el 50,0% afirma estar poco satisfecho, el 32,0% satisfecho, el 8,0% insatisfecho; el 6,0% muy insatisfecho; mientras que, el 4,0% muy satisfecho. Por lo que se colige que: donde hay liderazgo pedagógico regular y buena también hay poca satisfacción laboral.

Tabla 3

Contraste entre las variables gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018

		SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE					Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho		
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Muy mala	fi	3	1	0	0	0	4
		%	6,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,0%
	Mala	fi	0	2	0	0	0	2
		%	0,0%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	Regular	fi	0	1	15	2	0	18
		%	0,0%	2,0%	30,0%	4,0%	0,0%	36,0%
	Buena	fi	0	0	10	14	0	24
		%	0,0%	0,0%	20,0%	28,0%	0,0%	48,0%
	Excelente	fi	0	0	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%	4,0%
	Total	fi	3	4	25	16	2	50
		%	6,0%	8,0%	50,0%	32,0%	4,0%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 50 = N = muestra.

INTERPRETACION

En la tabla 3, se observa que del 100% (50), de los docentes encuestados de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”, el 48,0% califica la gestión pedagógica del director como buena; el 36,0% como regular; el 8,0% como muy mala; el 4,0% como excelente; mientras que, el 4,0% como mala. A su vez, al ser consultados si están satisfacción en su centro laboral, el 50,0% afirma estar poco satisfecho, el 32,0% satisfecho, el 8,0% insatisfecho; el 6,0% muy insatisfecho; mientras que, el 4,0% muy satisfecho. Lo que indica que: en una gestión pedagógica buena también hay poca satisfacción laboral.

Tabla 4

Contraste entre las variables gestión institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018

			SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE					Total
			Muy insatisfecho	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Mala	fi	3	3	0	0	0	6
		%	6,0%	6,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,0%
	Regular	fi	0	1	14	4	0	19
		%	0,0%	2,0%	28,0%	8,0%	0,0%	38,0%
	Buena	fi	0	0	10	9	0	19
		%	0,0%	0,0%	20,0%	18,0%	0,0%	38,0%
	Excelente	fi	0	0	1	3	2	6
		%	0,0%	0,0%	2,0%	6,0%	4,0%	12,0%
Total		fi	3	4	25	16	2	50
		%	6,0%	8,0%	50,0%	32,0%	4,0%	100,0%

Nota: fi: frecuencia absoluta; h (%): frecuencia relativa. Total: 50 = N = muestra.

INTERPRETACION

En la tabla 4, se observa que del 100% (50), de los docentes encuestados de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”, el 38,0% califica la gestión institucional orientado por el director como buena; el 38,0% como regular; el 12,0% como excelente; mientras que, el 12,0% como mala. A su vez, al ser consultados si están satisfacción en su centro laboral, el 50,0% afirma estar poco satisfecho, el 32,0% satisfecho, el 8,0% insatisfecho; el 6,0% muy insatisfecho; mientras que, el 4,0% muy satisfecho. Lo que orienta a inferir que: en una gestión institucional entre buena y regular también hay poca satisfacción laboral.

Tabla 5

Contraste entre las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018

		SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE					Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Poco satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho		
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Muy mala	fi	2	0	0	0	0	2
		%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	Mala	fi	1	4	4	1	0	10
		%	2,0%	8,0%	8,0%	2,0%	0,0%	20,0%
	Regular	fi	0	0	13	2	0	15
		%	0,0%	0,0%	26,0%	4,0%	0,0%	30,0%
	Buena	fi	0	0	6	8	0	14
		%	0,0%	0,0%	12,0%	16,0%	0,0%	28,0%
	Excelente	fi	0	0	2	5	2	9
		%	0,0%	0,0%	4,0%	10,0%	4,0%	18,0%
Total	fi	3	4	25	16	2	50	
	%	6,0%	8,0%	50,0%	32,0%	4,0%	100,0%	

Nota: □: frecuencia absoluta; h □ (%): frecuencia relativa. Total: 50 = N = muestra.

INTERPRETACION

En la tabla 5, se observa que del 100% (50), de los docentes encuestados de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”, el 30,0% califica la gestión administrativa que dirige el director como regular; el 28,0% como buena; el 20,0% como mala; el 18,0% como excelente; mientras que, el 4,0% como muy mala. A su vez, al ser consultados si están satisfacción en su centro laboral, el 50,0% afirma estar poco satisfecho, el 32,0% satisfecho, el 8,0% insatisfecho; el 6,0% muy insatisfecho; mientras que, el 4,0% muy satisfecho. Por lo que se deduce que: en una gestión administrativa regular pervive poca satisfacción laboral.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad de las variables liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN PEDAGÓGICA	,802	50	,000
GESTIÓN INSTITUCIONAL	,876	50	,000
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,909	50	,001
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	,886	50	,000
SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	,851	50	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

INTERPRETACIÓN

Según la prueba de normalidad aplicando el test de Shapiro-Wilk, muestran que la distribución es no normal, por lo que observando los valores simétricos de las variables se aplicó el estadígrafo de Tau_b de Kendall, tal como indica la prueba no paramétrica.

3.3. Prueba de hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral.

$$H_0: \rho_s = 0$$

:

H_1 : Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

:

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 7

Prueba de correlación e hipótesis de las variables el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral

			Correlaciones	
			LIDERAZGO PEDAGÓGICO	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,688, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,688$; $p < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.

3.2.2.2. Primera hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

\square_{\square} : No existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral.

$$\square_{\square} \rho_s = 0$$

:

\square_{\square} : Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral.

$$\square_{\square} \rho_s \neq 0$$

:

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 8

Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión pedagógica y la satisfacción laboral

			Correlaciones	
			GESTIÓN PEDAGÓGICA	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
Tau_b de Kendall	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. *p < .05, dos colas.

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

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,714, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,714$; $p < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.

3.2.2.3. Segunda hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral.

$$H_0: \rho_s = 0$$

:

H_1 : Existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

:

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 9

Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión institucional y la satisfacción laboral

			Correlaciones	
			GESTIÓN INSTITUCIONAL	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
Tau_b de Kendall	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Coeficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. * $p < .05$, dos colas.

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

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,613, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión institucional y la satisfacción laboral. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,613$; $p < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.

3.2.2.4. Tercera hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

\square_{\square} : No existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

$$\square_{\square} \rho_s = 0$$

:

\square_{\square} : Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

$$\square_{\square} \rho_s \neq 0$$

:

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 10

Prueba de correlación e hipótesis de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral

Correlaciones				
		GESTIÓN ADMINISTRATIVA		SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
Tau_b de Kendall	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,643, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es $0,000 < 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,643$; $p < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública "Luis Carranza". Ayacucho – 2018.

IV

DISCUSIÓN

El liderazgo pedagógico en la actualidad es entendido como la capacidad que posee el director para lograr convencer y orientar hacia el logro de un determinado objetivo, en este caso que los docentes trabajen satisfechos hacia logro de aprendizaje de calidad en sus alumnos. Según Mendoza (2014) el liderazgo pedagógico, es un talento de la persona al dirigir un grupo de alumnos sin prohibir a nadie que quiera aprender. De la misma forma, el Minedu (2016) afirma que el líder pedagógico, orienta el propósito educativo donde todo está influenciado por sus actos; tanto, en el nivel de organización por los que ejercen en un centro laboral, fomentado una disciplina de adecuarse a la capacidad desarrollada por de alumno, verificando el contexto y circunstancias para contribuir innovaciones y obtener un alumno transformador para mejora y superación del país.

De este modo de concebir el liderazgo pedagógico, ha servido para realizar la investigación y ver si la teoría está teniendo sus efectos; por lo que se ha, formulado el siguiente objetivo general de investigación: Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.

También, se ha logrado validad la hipótesis general, en el sentido que: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018. Pues, $p < 0,05$, indica la aceptación de la H_1 y rechaza la H_0 ; igualmente, la correlación de Tau_b de Kendall es 0,688, el que refleja un nivel de correlación moderada. Este resultado, es confirmado por la investigación de Reeves (2013), cuando hace ver que el 56% de directores de escuelas fueron calificados en un nivel bueno, un 30% en un nivel regular y un 24% en un nivel malo. Tales resultados muestran que muchos de los profesores tienen mayores posibilidades y probabilidades de trabajar y desempeñarse mejor en su centro laboral. En otras palabras, la relación director profesor dentro del respeto mutuo conduce al logro de los objetivos previstos en la institución. De la misma forma, Flores (2015), logró revelar una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional, como predictor de la mejora escolar. Esta investigación y

estudios anteriores demuestran que los líderes exhiben comportamientos de liderazgo transformacional llegan a lograr mayor satisfacción de sus subordinados.

De la misma forma, en función a la hipótesis específica 1, se obtuvo el siguiente resultado: Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018. Puesto que, el p-valor es $<$ la región crítica $\alpha = 0,05$; por otra parte, la correlación de Tau_b de Kendall es 0,714, el que refleja un nivel de correlación moderada. Este resultado, es apoyado en la investigación de Nieves (2013), al afirmar que existe una correlación baja positiva y no importante entre las variantes investigadas de acuerdo con el juicio emitido por profesores y alumnos. Esto indica, que la gestión pedagógica bien asumida y orientada por parte del director permite que los maestros en su cabalidad trabajen satisfactoriamente en la enseñanza de los estudiantes. De forma similar, Lecaros (2017), manifiesta que, el liderazgo pedagógico y el desempeño del docente muestra una correlación es positiva y alta, (0,758) en la correlación de Rho de Spearman. Ello implica que los docentes, presentan mejores prácticas pedagógicas cuando se sienten satisfechos por las orientaciones que brindan los directores.

A la vez, en función a la hipótesis específica 2, se demostró que: Existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018. Ya que, $t_b = 0,613$; $p < 0,05$. Este resultado, es confirmado en la investigación de Tupiño (2015), Se ha encontrado que existe una correlación moderada de $r = .585$ entre liderazgo pedagógico y el desempeño docente con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ y $p = 0,000$. Lo que demuestra que, toda actividad que realiza el director de forma estratégica presenta resultados satisfactorios siempre que beneficie a los docentes, y como tal, docentes adecuadamente tratados trabajan satisfactoriamente hacia el logro de los objetivos comunes.

De igual forma, en la hipótesis específica 3, se ha confirmado que: Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de la

Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018. Puesto que, la correlación de Tau_b de Kendall es 0,643, el que refleja un nivel de correlación moderada ($t_b = 0,643$; $p < 0,05$). Dicho hallazgo, es diametralmente opuesto a la investigación de Mestanza (2017), quien en su trabajo de investigación, apoyado en el estadígrafo de Chi-Cuadrado de Pearson, indica que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente. Ello, puede estar ligado a que la administración que realiza el director, se esté tornando muy coercitivo o impositivo, sin mayor participación de los profesores en la toma de decisiones institucionales para el desarrollo de las diferentes actividades. Finalmente, López (2017), halló resultados inversa al investigador precedente; mientras que concuerda con el resultado hallado en este estudio, al manifestar que , el 31,58% de trabajadores respondió en un rango Medio que existe un buen liderazgo transformacional dentro de la institución por lo tanto se limita sus funciones generando insatisfacción laboral. Por otro lado el 65.79% respondió en un rango Alto, siente que no tiene un buen líder y por lo tanto se sienten insatisfechos. Por lo tanto, una gestión administrativa buena conlleva una mejor satisfacción laboral de los profesores.

En resumen, el liderazgo pedagógico es fundamental para el desarrollo de una institución educativa moderna, orientado al logro de competencias docentes y en los alumnos. Lo que implica, mayor satisfacción de toda la comunidad en relación al aprendizaje de los educandos.

V

CONCLUSIONES

1. Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,688, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($\tau_b = 0,688$; $p = 0.000 < 0.05$) (Tabla 7).
2. Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,714, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($\tau_b = 0,714$; $p = 0.000 < 0.05$) (Tabla 8).
3. Existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral. Resultado que es confirmado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,613, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($\tau_b = 0,613$; $p = 0.000 < 0.05$) (Tabla 9).
4. Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Resultado que es confirmado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,643, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($\tau_b = 0,643$; $p = 0.000 < 0.05$) (Tabla 10).

VI

RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Educación, realizar el seguimiento pertinente a los directores que participaron en las diferentes especializaciones con vista a seguir fortaleciendo sus capacidades para contar con instituciones educativas de calidad y maestros comprometidos.
2. A los Directores y Subdirectores de la Institución Educativa “Luis Carranza”, ejercer un liderazgo pedagógico con una gestión moderna centrado en el fortalecimiento de capacidades de los maestros con acompañamiento permanente.
3. A los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”, abrir espacios de diálogo con los directivos con la finalidad de trabajar por objetivos comunes dejando de lado algunos problemas surgidas en el trabajo pedagógico.
4. A las Organizaciones No Gubernamentales brindar asistencia psicoterapéutica a los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”, con el propósito de lograr mayor compromiso y satisfacción en su labor pedagógica.

VII

REFERENCIAS

Fuentes, S.M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad, estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Tesis de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar.

Recuperado de:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>.

Flores, C.P. (2015). El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes un estudio de liderazgo educativo en la VI y VII Regiones de Chile. Tesis doctoral. Universidad de Granada. España. Recuperado de:

<https://hera.ugr.es/tesisugr/25584315.pdf>

Lecaros, R.E. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7434/Lecaros_LRE.pdf?sequence=1

León, B. A. (2011). *Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – región Callao*". Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención Gestión de la Educación en la Universidad de San Ignacio de Loyola. Recuperado de:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20primaria%20e%20instituciones%20educativas%20inclusivas-%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

López, I. L. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo.

Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8850/L%C3%B3pez_SIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, M. (2018). *Trabajo colegiado basado en el liderazgo pedagógico*. Tesis para optar la segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/11559>

Mestanza, S.M. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio De Jicamarca", del distrito de San Juan De Lurigancho, de Lima Metropolitana*. Tesis para maestría en administración de la educación. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11818/1129>

Ministerio de Educación (2016). *Diplomado en gestión escolar y segunda especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico*. Módulo 6: Plan de acción y buena práctica para fortalecer del liderazgo pedagógico. Guía para el participante – primer fascículo. Recuperado en: <http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod0y1/guia-metodologica-participante-pa.pdf>

Nieves, F.E. (2013). *Desempeño Docente y Clima Organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua*. Tesis de maestría. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela. Recuperado de: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/view/3697/1845>

Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. (4ª ed.). Santa Fe de Bogotá: Ediciones de U.

Ocampos, L. E & Valencia, S .T (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial Es salud-Tumbes*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Nacional de Tumbes. Recuperado en:

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/88/TESIS%20-%20OCAMPOS%20Y%20VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centro de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, municipio del distrito central*. Tesis para optar título de Máster en Gestión de la Educación. Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán” de Honduras. Recuperado en:

[www.cervantesvirtual.com/.../el-liderazgo-pedagogico-en-los-procesos-de-gestion-educativa-en-los-centros-de-educacion-basica-juan-ramon-molina-las-americas-nemecia-portillo-y-jose-cecilio-del-valle-municipio-del-distrito-central%20\(1\).pdf](http://www.cervantesvirtual.com/.../el-liderazgo-pedagogico-en-los-procesos-de-gestion-educativa-en-los-centros-de-educacion-basica-juan-ramon-molina-las-americas-nemecia-portillo-y-jose-cecilio-del-valle-municipio-del-distrito-central%20(1).pdf)

Pabloz, M. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. Tesis Doctoral. Universidad de Extremadura. Recuperado de:

www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf

Portillo, M. & Roque, E. (2003). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Juan Gutemberg.

Quispe, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas*. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado de:

http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reeves, K. (2013). *Liderazgo Directivo en las Escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social*. Realizado para optar el grado de Magister. Universidad de Chile. Recuperado de:

http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cf-reeves_mv/pdfAmont/cf-reeves_mv.pdf

Rosario, A. R. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7005>

Salinas, E.V (2014). *“La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013”*. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Recuperado en:

cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4240/Salinas_ee.pdf?sequence=1

Tupiño, N.R. (2015). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Imperial-Cañete, 2014*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8038>

Zelada, V.P. (2015). *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014*. Tesis de Titulación. Universidad Mayor de San Marcos. Recuperado de:

http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4738/1/Zelada_Rosales_Vanessa_Pamela_2015.pdf

ANEXOS

ANEXO N° 01: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de **la labor que realiza tu director** en la Institución Educativa. Marca una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta a cada pregunta:

1	=	Nunca
2	=	Casi nunca
3	=	A veces
4	=	Con frecuencia
5	=	Siempre

	ITEMS	5	4	3	2	1
Gestión Pedagógica						
1	El director se interesa por el aprendizaje de los alumnos.					
2	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
3	El director valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					
4	El director motiva siempre para lograr el mejor desempeño de los docentes.					
5	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente					
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la I.E.					
7	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					
8	El director promueve el trabajo en equipo.					
9	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
10	El director logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión					
11	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente					
12	El director desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la I.E.					

Gestión Institucional						
13	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo					
14	El director demuestra una comunicación horizontal generalmente					
15	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.					
16	La institución educativa tiene el PEI					
17	La institución educativa aplica el PEI.					
18	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.					
19	El director mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.					
20	El director es ejemplo de persona en su vida laboral y social.					
21	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
22	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.					
Gestión Administrativa						
23	El director demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.					
24	El director es imparcial para sancionar faltas e incumplimientos del docente.					
25	El director se actualiza y capacita permanentemente.					
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza el director.					
27	El director cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					
28	El director tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo					
29	El director es emprendedor laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.					
30	El director administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
31	El director mantiene y promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa					
32	El director tiene las cualidades indispensables para desempeñarse en el cargo.					

FICHA TÉCNICA SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

INSTRUMENTO	Encuesta a docentes para determinar el nivel de liderazgo pedagógico que prima en la institución desde la perspectiva de las docentes.
Autor	Castillo Vásquez, Verónica y Rodríguez Zamora, María Carmela. Universidad San Ignacio de Loyola.
Adecuación	Casimiro Flores Ochoa (2015) / Br. Cordero Barrientos, Yésica Rosalía. Universidad César Vallejo.
URL	http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1107/1/2010_Castillo_Relaci%C3%B3n%20del%20liderazgo%20de%20la%20directora%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20la%20boral%20de%20las%20docentes%20de%20la%20IEI%2087%2C%20Callao.pdf
País de origen	Universidad San Ignacio de Loyola (2010) Lima, Perú.
Significación	El objetivo del instrumento es determinar el nivel de liderazgo predominante en los directivos
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">➤ Gestión pedagógica➤ Gestión institucional➤ Gestión administrativa
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 10 minutos.
Validez	A través de juicio de expertos, los resultados se procesaron teniendo como base las respuesta de los expertos mediante el coeficiente “V” de Aiken con una validez altamente aceptable de .987**.
Confiabilidad	Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo aplicada a una muestra piloto de 25, hallando un Coeficiente de Spearman-Brown – 0.97
Escala de medición	Se utilizó el cuestionario tipo Likert con los siguientes valores: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Con frecuencia 5 = Siempre

Recategorización

1 = Muy mala
2 = Mala
3 = Regular
4 = Buena
5 = Excelente

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Estimado maestro el presente cuestionario busca acopiar datos sobre la satisfacción laboral en la institución donde usted trabaja. El presente instrumento contiene una serie de proposiciones cortas que permitirán determinar cómo te sientes en tu centro de trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes.

Instrucciones: por favor lee cuidadosamente cada oración y responde marcando con una equis o aspa en las alternativas que tienen los siguientes valores: 1. Totalmente en desacuerdo; 2. En Desacuerdo; 3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo; 4. De Acuerdo; 5. Totalmente de Acuerdo.

No	ITEMS	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6	El Director (a) y el Equipo directivo, son comprensivos.					
7	Me siento bien con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte del Director y equipo directivo un buen trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición del Director y el equipo directivo, cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el ueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	Tengo la sensación de que en mi Institución Educativa se hace justicia.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me gusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					

20	Llevarse bien con el Director (a) y el Equipo directivo beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los alumnos con Necesidades Educativas Especiales.					
26	Mi trabajo me satisface.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos.					
29	La Institución Educativa me hace sentir realizado (a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	Me siento a gusto con el Director y el equipo directivo.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mí Director y Equipo Directivo valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

FICHA TÉCNICA DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

INSTRUMENTO	Cuestionario satisfacción laboral docente
Autor	Salomón Berrocal Villegas. Universidad Enrique Guzmán y Valle
Adecuación	Br. Cordero Barrientos, Yésica Rosalía
URL	http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/607/TM%20CE%20Du%20P77%202013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
País de origen	Callao, Perú.
Objetivo	Percepción situacional sobre la satisfacción laboral
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">➤ Condiciones físicas y/o materiales.➤ Beneficios laborales y/o remunerativos.➤ Políticas. administrativas.➤ Relaciones sociales.
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 25 minutos.
Validez	El cuestionario preliminar SLSPC fue sometida a la, opinión de seis profesionales dedicados al área laboral, y entendidos en el tema de elaboración de escalas de opinión.
Índice fiabilidad	de La confiabilidad se obtuvo a través del alfa de Cronbach que arrojó niveles de alta confiabilidad (.805)
Escala medición	de <ol style="list-style-type: none">1. Totalmente en desacuerdo.2. En desacuerdo.3. Ni de acuerdo – ni en desacuerdo.4. De Acuerdo5. Totalmente de Acuerdo. Recategorizado 1 = Muy insatisfecho 2 = Insatisfecho 3 = Poco satisfecho 4 = Satisfecho 5 = Muy satisfecho

SATISFACCIÓN LABORAL

SATISFACCIÓN LABORAL																																						
N°	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	TO TA L	
1	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5
2	4	1	3	4	5	1	1	2	3	5	5	4	2	1	3	2	4	5	1	4	2	1	2	3	3	3	3	2	2	5	2	2	1	5	5	1	5	
3	4	1	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	5	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	
4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	
5	1	1	4	4	5	3	2	3	4	5	4	3	1	2	3	2	3	4	2	3	1	4	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	1	3	
6	2	3	2	5	4	5	3	5	3	4	4	5	3	3	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	1	5	5	
7	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	3	2	3	4	5	3	5	4	3	4	4	5	3	5	3	2	4	4	5	5	3	2	2	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	
9	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	2	3	1	4	5	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4		
10	4	1	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2		
11	4	2	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	2	4	5	1	5	4	3	1	5	4	3	5	3	4	4	4	3	1	5	3	4		
12	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	
13	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	5	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	
14	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
15	4	2	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	2	4	5	1	1	4	1	1	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	3	4		
16	1	1	1	2	4	1	1	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	
17	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
18	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
19	3	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
20	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	
21	4	2	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4		
22	2	3	2	5	4	1	3	1	3	4	4	1	3	3	1	2	5	5	2	4	3	2	2	2	5	5	3	4	4	5	1	3	1	5	5	4		
23	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	
24	1	1	2	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	1	5	1	4	4	1	4	2	4	4	5	5	1	4	5	5	1	5	4	4	4	1	3	
25	4	2	3	4	4	3	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
26	2	4	3	4	3	3	1	2	4	3	4	3	2	1	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3		
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	1	5	
28	4	1	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	5	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	
29	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
31	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	
33	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	2	2	4	3	4	4	2	4	5	3	3	1	5	5	4		
34	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	2	2	3	1	4	5	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	
35	4	1	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	
36	4	1	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	
37	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	
38	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	32

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	105,8000	809,289	,759	,986
VAR00002	105,9000	806,322	,789	,986
VAR00003	106,8000	807,511	,787	,986
VAR00004	106,5000	807,389	,906	,985
VAR00005	106,5000	813,167	,914	,985
VAR00006	106,3000	800,678	,964	,985
VAR00007	106,4000	793,600	,931	,985
VAR00008	106,2000	802,178	,924	,985
VAR00009	106,5000	810,278	,854	,985
VAR00010	106,3000	800,678	,964	,985
VAR00011	106,2000	795,067	,882	,985
VAR00012	106,6000	789,822	,907	,985
VAR00013	106,2000	802,178	,924	,985
VAR00014	106,3000	822,900	,763	,986
VAR00015	106,1000	839,211	,485	,986
VAR00016	106,2000	837,511	,534	,986
VAR00017	105,6000	796,044	,821	,986
VAR00018	105,9000	798,100	,847	,985
VAR00019	106,3000	813,344	,747	,986
VAR00020	106,1000	794,544	,887	,985
VAR00021	106,2000	801,067	,860	,985
VAR00022	105,9000	793,656	,913	,985
VAR00023	106,3000	808,011	,940	,985
VAR00024	106,1000	816,767	,867	,985
VAR00025	105,6000	828,489	,799	,986
VAR00026	105,8000	833,067	,716	,986
VAR00027	106,2000	790,844	,830	,986
VAR00028	106,4000	828,489	,456	,987
VAR00029	106,4000	806,711	,883	,985
VAR00030	105,8000	792,844	,942	,985
VAR00031	106,0000	801,333	,856	,985
VAR00032	106,2000	785,511	,899	,985

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD: SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	36

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	117,9000	718,544	,190	,957
VAR00002	119,2000	688,622	,652	,954
VAR00003	118,1000	748,989	-,413	,959
VAR00004	117,4000	718,933	,314	,956
VAR00005	116,9000	720,322	,268	,956
VAR00006	117,8000	689,956	,673	,954
VAR00007	118,3000	684,678	,575	,955
VAR00008	117,6000	689,600	,834	,954
VAR00009	117,6000	719,156	,287	,956
VAR00010	116,9000	723,656	,240	,956
VAR00011	117,3000	690,678	,647	,954
VAR00012	117,5000	670,722	,871	,953
VAR00013	118,6000	683,378	,784	,953
VAR00014	118,8000	669,956	,778	,953
VAR00015	117,9000	680,767	,838	,953
VAR00016	118,8000	694,400	,553	,955
VAR00017	117,2000	708,400	,676	,955
VAR00018	117,4000	706,267	,384	,956
VAR00019	117,9000	705,878	,331	,957
VAR00020	117,6000	681,378	,817	,953
VAR00021	118,2000	669,511	,838	,953
VAR00022	118,0000	697,333	,428	,956
VAR00023	118,6000	680,267	,721	,954
VAR00024	117,7000	674,233	,935	,952
VAR00025	117,5000	670,944	,930	,952
VAR00026	117,5000	678,722	,874	,953
VAR00027	117,8000	685,511	,748	,954
VAR00028	117,8000	702,178	,471	,956
VAR00029	117,8000	676,400	,902	,953
VAR00030	116,9000	712,322	,557	,955
VAR00031	117,9000	674,322	,876	,953
VAR00032	118,2000	681,733	,826	,953
VAR00033	118,7000	679,344	,565	,955
VAR00034	117,0000	731,333	,021	,957
VAR00035	117,3000	682,678	,635	,955
VAR00036	118,4000	677,378	,658	,954

ANEXO N° 02: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

LIDERAZGO PEDAGÓGICO		
N° de ítems	Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)	Resultado
1	0.78	Válido
2	0.73	Válido
3	0.77	Válido
4	0.88	Válido
5	0.92	Válido
6	0.91	Válido
7	0.89	Válido
8	0.87	Válido
9	0.84	Válido
10	0.94	Válido
11	0.90	Válido
12	0.86	Válido
13	0.96	Válido
14	0.82	Válido
15	0.76	Válido
16	0.80	Válido
17	0.72	Válido
18	0.68	Válido
19	0.83	Válido
20	0.85	Válido
21	0.70	Válido
22	0.79	Válido
23	0.75	Válido
24	0.69	Válido
25	0.60	Válido
26	0.79	Válido
27	0.69	Válido
28	0.62	Válido
29	0.59	Válido
30	0.63	Válido
31	0.81	Válido
32	0.66	Válido

SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE		
N° de ítems	Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)	Resultado
1	0.36	Válido
2	0.52	Válido
3	0.27	Válido
4	0.41	Válido
5	0.51	Válido
6	0.54	Válido
7	0.41	Válido
8	0.51	Válido
9	0.44	Válido
10	0.51	Válido
11	0.73	Válido
12	0.74	Válido
13	0.57	Válido
14	0.74	Válido
15	0.72	Válido
16	0.64	Válido
17	0.65	Válido
18	0.60	Válido
19	0.23	Válido
20	0.76	Válido
21	0.56	Válido
22	0.64	Válido
23	0.54	Válido
24	0.76	Válido
25	0.66	Válido
26	0.85	Válido
27	0.68	Válido
28	0.60	Válido
29	0.77	Válido
30	0.60	Válido
31	0.88	Válido
32	0.74	Válido
33	0.69	Válido
34	0.71	Válido
35	0.66	Válido
36	0.70	Válido

ANEXO Nº 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.

AUTOR: Br. Cordero Barrientos, Yésica Rosalía

ASESOR: Dr. Huamán de la Cruz, Alejandro Máximo

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018?</p> <p>Específicos: a. ¿Qué relación existe entre gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018? b. ¿Qué relación existe entre gestión institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018? c. ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018?</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.</p> <p>a. Específicos: a. Establecer la relación que existe entre gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018. b. Identificar la relación que existe entre gestión institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018. c. Identificar la relación que existe entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.</p>	<p>General: Existe relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.</p> <p>Específicos: a. Existe relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018. b. Existe relación entre gestión institucional y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018. c. Existe relación entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo pedagógico</p> <p>DIMENSIONES ➤ Gestión pedagógica ➤ Gestión institucional ➤ Gestión administrativa</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES ➤ Condiciones físicas y/o materiales. ➤ Beneficios laborales y/o remunerativos. ➤ Políticas administrativas. ➤ Relaciones sociales.</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional.</p> <p>POBLACIÓN: 70 docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018. MUESTRA: 50 docentes de los tres niveles educativos de la Educación Básica Regular. MUESTREO: No probabilístico.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: Los datos fueron procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 25.0. A nivel descriptivo: Tablas de contingencia. A nivel inferencial: ese aplicó el estadígrafo de Tau_b de Kendall.</p>

ANEXO N° 04: CONSTANCIA QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO



**COLEGIO CENTENARIO
"LUIS CARRANZA"**



LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "LUIS CARRANZA" DEL DISTRITO DE AYACUCHO, REGION AYACUCHO OTORGA EL PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la Docente Yesica Rosalía CORDERO BARRIENTOS identificada con DNI N° 41105414, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo"-Ayacucho, ha desarrollado el Proyecto Tesis Titulado "Liderazgo Pedagógico y Satisfacción Laboral en la Institución Educativa Pública Luis Carranza del Distrito de Ayacucho, 2018" realizando la aplicación de encuesta a los Docentes de Educación Primaria y Secundaria del 24 al 27 de julio del presente año.

Se otorga la presente constancia a petición de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Ayacucho, 15 de agosto del 2018



ANEXO N° 05: OTRAS EVIDENCIAS

PANEL DE FOTOGRAFÍAS



PORTADA PRINCIPAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
"LUIS CARRANZA - AYACUCHO"



INFRAESTRUCTURA INTERNA DE LA I.E.
"LUIS CARRANZA - AYACUCHO"



INSTRUMENTO DE APLICACIÓN A LOS MAESTROS DEL NIVEL SECUNDARIA
DE LA I.E "LUIS CARRANZA - AYACUCHO"



INSTRUMENTO DE APLICACIÓN A LOS MAESTROS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA I.E "LUIS CARRANZA - AYACUCHO"

ANEXO N° 06: ACTA DE ORIGINALIDAD


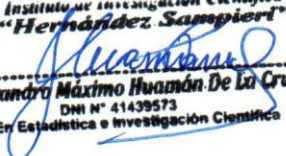


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo docente del Taller de Asesoría para la actualización y elaboración de Tesis de Maestría (A1), de la TAPAETM Promoción I AYACUCHO 201801; y revisor de trabajo académico titulado: "Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública "Luis Carranza". Ayacucho - 2018"; de la estudiante Cordero Barrientos, Yésica Rosalía, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierta el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 05 de setiembre de 2018.

 Instituto de Investigación Científica
"Hernández Sampieri"

Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz
DNI N° 41439573
Esp. En Estadística e Investigación Científica

ANEXO N° 07

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Cordero Barrientos, Yésica Rosalía, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado: “Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”. Ayacucho – 2018”.

Presentada, en 82 folios para la obtención del Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De demostrar uso material ajeno sin debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, setiembre de 2018.



Br. Cordero Barrientos, Yésica Rosalía
DNI: