



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN**

**Liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de  
la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Educación

**AUTOR:**

Quispe Paricahua, Zoilo Jesús (ORCID: 0000-0001-5070-8646)

**ASESORA:**

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2021

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mi señor padre y mi hermano José, ambos ya se encuentran descansando en la presencia del señor Dios, a mi esposa, mi querido hijo Walter por el constante apoyo moral, psicológico y por lo que ellos representan en mi vida; mi norte, son mi motor y motivo para seguir adelante.

## **Agradecimientos**

A Dios por bendecirme con salud y trabajo, por ser mi protector y mi guía para encaminarme a pesar de las adversidades

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de alcanzar una meta más en mi vida, haberme permitido cumplir con mis anhelos de seguir progresando en mis conocimientos y alcanzar el grado de maestro

A mis maestros de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Educación; con su dedicación, esfuerzo y aplicando una didáctica acorde con nuestro grupo de estudiantes, supieron transmitir sus conocimientos y experiencia para fortalecer nuestras capacidades, así de esta manera ser más competitivos y útiles a la sociedad, por ende, a la Nación

A nuestra asesora, la Dra. Francis Esmeralda Ibarquen Cueva, por su paciencia y dedicación, por guiarnos de la mejor manera para poder alcanzar los objetivos propuestos, por guiarnos y acompañarnos en nuestro trabajo de investigación.

A mis compañeros(a)s de estudio de maestría, por esa sincera amistad y compañerismo, por ayudarnos mutuamente, donde con palabras motivadoras nos inculcamos a no rendirnos y seguir hasta el final de la maestría.

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	i
Agradecimientos	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Operacionalización de variables	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de la variable	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: Ficha técnica	

- Anexo 5: Certificados de validación de expertos
- Anexo 6: Confiabilidad de la variable
- Anexo 7: Base de datos de las variables
- Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento
- Anexo 9: Pantallazo de software de turnitin
- Anexo 10: Dictamen de la sustentación de tesis
- Anexo 11: Evidencias

### **Índice de tablas**

Tabla 1. Niveles de la variable liderazgo directivo	19
Tabla 2. Niveles de la dimensiones de la variable Liderazgo directivo	20
Tabla 3. Niveles de la variable satisfaccion laboral	22
Tabla 4. Niveles de la dimensiones de la variable satisfaccion laboral	23
Tabla 5. Correlacion de el liderazgo directivo y la satisfaccion laboral	25
Tabla 6. Correlacion de la gestion pedagogica y satisfacion laboral	26
Tabla 7. Correlación de la gestion administrativa y la satisfaccion laboral	27
Tabla 8. Correlacion de la gestion institucional y la satisfaccion laboral	28
Tabla 9. Correlación de los estilos de liderazgo y la satisfaccion laboral	29

### **Índice de figuras**

Figura 1. Niveles del liderazgo directivo	20
Figura 2. Niveles de percepcion de las dimensiones del liderazgo directivo	21
Figura 3. Niveles de percepcion de la satisfaccion laboral	22
Figura 4. Niveles de percepcion de las dimensiones de la satisfaccion laboral	23

## RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: “Liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, Callao, 2021”. Tuvo como objetivo, de determinar la relación entre las dos variables; liderazgo directivo y satisfacción laboral. La metodología fue de tipo básica, buscó información sobre la problemática de estudio, el diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población censal estuvo conformada por 70 docentes; se emplearon dos cuestionarios, ambos cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos y la confiabilidad. Se empleó la prueba Rho Spearman para determinar la relación entre variables cuyo resultado fue que el liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,748 y p-valor 0,000). Es decir que a mayor liderazgo directivo va existir una alta satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, satisfacción laboral, docentes.

## **ABSTRACT**

The research work entitled: "Management leadership and job satisfaction in teachers of the San Pedro Nolasco Educational Institution, Ventanilla, Callao, 2021". Its objective was to determine the relationship between the two variables; managerial leadership and job satisfaction. The methodology was of a basic type, it sought information about the study problems, the non-experimental design, cross-sectional correlational. The census population was made up of 70 teachers; Two questionnaires were used, both met the requirements of validity by expert judgment and reliability. The Rho Spearman test was used to determine the relationship between variables, the result of which was that managerial leadership is related to job satisfaction, with a moderate level of correlation (Rho 0.748 and p-value 0.000). In other words, the higher the managerial leadership there will be high job satisfaction.

Keywords: Executive leadership, job satisfaction, teachers

## **I. INTRODUCCIÓN**

La gestión que ejecuta el directivo en las entidades donde se imparten educación es muy valioso y trascendental, debido que es el personaje que está interactuando constantemente en forma directa con el plantel de profesores, es la autoridad quien va a conducir en la consecución de los objetivos planeados del sistema educativo, para lo cual deberá dar cumplimiento a todas las reglas y políticas establecidas para la persecución de la excelencia educativa. El director debe desarrollar capacidades como las habilidades, conocimientos y destrezas, como también aplicar el liderazgo con la intención de poder desempeñar eficientemente en su importante labor como directivo.

En los países del continente americano y a nivel global; en las instituciones educativas, sobresale que, al tener un buen clima laboral y una buena relación del directivo y los docentes, como también la experiencia y el pleno conocimiento de las políticas pedagógicas demostradas por el director a través del liderazgo, garantizaran el éxito rotundo de la gestión, el desarrollo institucional y el excelente servicio educativo (Muñoz, 2014).

La UNESCO (2014) menciona que en la actualidad los directivos de los Centros estudiantiles, más se preocupan por las gestiones burocráticas de los planteles educacionales a nivel local, nacional e internacional, dejando a un lado el interés sobre la gestión pedagógica y el factor importante como es la enseñanza-aprendizaje que deben cumplir eficientemente los docentes con sus alumnos, sin embargo son los directores quienes se deben preocupar por dirigir y cuidar el buen desarrollo de la calidad educativa, otro estudio que contempla la UNESCO, menciona que la mayoría de los directivos no posee una capacitación donde facilite el desempeño, no utilizan un buen liderazgo de acuerdo a la situación que se presentare, asimismo no estimulan a los profesores ni en sentido de organización; en tal sentido es necesario estimular y alimentar la performance de liderazgo, con la finalidad de concientizar eficazmente la educación de los planteles educativos. Aquí incentiva a tener una buena relación directiva con los docentes para incrementar el correcto rendimiento de los mismos, de esta manera efectuar una buena enseñanza a los discentes, con una

interacción escolar colaborativa, flexible y enfocada a alcanzar las metas propuestas; como la enseñanza-aprendizaje.

Alfonso (2001), manifiesta, referente al liderazgo directivo, quien dirige a un centro o institución educacional tendrá que ser necesariamente un líder, deberá desempeñarse más que un simple gestor de recursos, con la finalidad de alcanzar óptimos productos en todas las situaciones de la vida que se presentaran. Por otro lado, no es necesario acumular requisitos que sean indispensables para asumir el cargo, ni reunir una extensa experiencia como profesor y directivo, tiene que ser visionario, que alcance y sobresalga en los parámetros del centro educativo. En tal sentido, se deberá conocer los trabajos o funciones poco importantes para la educación que tiene el director, como también el rol efectivo que labora e interactúa en las acciones de los trabajos de los educandos a su cargo, así como el producto que puedan sacar estos, con sus estudiantes.

Las Instituciones Educativas en nuestro país, son exitosas cuando hace que sus docentes se sientan identificados y sus aspiraciones personales se relacionen con los propósitos de la Institución Educativa, generando seguridad en su trabajador lo cual repercute en cumplimiento de sus objetivos. Los profesores de las entidades educativas poseen una idea negativa de sus labores que realizan diariamente, estos están sometidos a trabajar a presión; motivo por el cual la desmotivación abunda entre ellos.

De acuerdo a lo manifestado por MINEDU (2013); El mejoramiento escolar se encuentra involucrado en base a lo que realice el liderazgo del director, ello considera que debe estar comprometido e incentive la educación de calidad, así como también motive a los profesores, en el crecimiento de sus habilidades y capacidades, así como también eleve las condiciones de trabajo, las cuales deben ser acordes con la situación en que vivimos. Los centros educativos a nivel nacional desarrollan su PEI, relacionado a la situación real del alumnado y su comunidad que los rodea. El Director es responsable de efectuar tal planificación y realizar los planes administrativos y estratégicos.

En la planificación y conducción de la institución educativa debe aplicarse eficientemente el liderazgo para que se haga realidad los objetivos, y esto estará a cargo y será responsable el director, sobre todo en la administración de los aprendizajes; de esta manera la institución educativa obtendría una calidad educativa integra, los más beneficiados serían los alumnos y los docentes con su desarrollo personal y profesional, y por consiguiente la institución educativa estará capacitada para obtener su acreditación ante el MINEDU, a través del contexto del buen desempeño del profesor y del director.

Esta realidad no es ajena en la escuela de formación estudiantil San Pedro Nolasco de Ventanilla, quien busca alcanzar mayor rentabilidad y sostenibilidad a través del tiempo, para ello el personal docente debe hallar motivación y pasión por el trabajo en el centro de labores, en todo el personal no se observa esta actitud, ya que, durante el presente año, los resultados no han sido óptimos, por consiguiente, no han alcanzado con los objetivos planteados por la dirección.

Se aprecia que los profesores que actualmente desempeñan su profesión en este recinto educativo, se sienten incómodos y poco motivados por muchos factores como son: los sueldos muy bajos, la estabilidad laboral es dudosa, mucha recarga de trabajo administrativos que conlleva al estrés, presión permanente del director, a esto se suma los acompañamientos y seguimiento por parte de la MINEDU. Asimismo, la mayoría de profesores tiene la idea de que su labor solo es enseñar conocimientos, y no interactúan con sus alumnos ni apoyan con la gestión Institucional, lo cual conlleva a un ineficiente desempeño laboral.

Es importante resaltar el papel que desempeña el líder directivo; en guiar y llevar a todos los integrantes de la agrupación institucional educativa, con la finalidad de dar cumplimiento las metas y objetivos, así como el ámbito educativo necesita para poder llegar al éxito deseado con suma prioridad. Un director quien demuestra liderazgo y capacidad de gestión, y esto va acompañado de profesores dinámicos, muy profesionales; sacaran como producto alumnos victoriosos y buenos jefes o líderes por excelencia, para que puedan ser útiles en la sociedad donde les corresponda.

El director de una institución estudiantil debe poseer capacidad de organización, ser competente y hábil como todo buen líder, así como también contar con una elevada experiencia, estar capacitado con conocimientos en educación, y ser empáticos con todos sus docentes, con una habilidad única de cambiar las diferentes formas de incentivar la motivación para que obtenga una buena gestión pedagógica, institucional, administrativa y aplicar los distintos estilos de conducción y motivación que debe tener un buen líder y aplicarlos de acuerdo a la posición que se presentare en su contexto estudiantil, todo ello va proporcionarle un perfil competente de acuerdo a los requerimientos de este mundo globalizado.

Por lo anteriormente expuesto, por la importancia o función que ejerce el director como líder en un centro de formación académica y el trabajo que desempeñan los docentes en el contexto educacional, me permito plantear o formular la siguiente pregunta al problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021? De tal forma se obtuvieron las preguntas específicas: a) ¿Cuál es la relación entre la Gestión pedagógica y la satisfacción en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021? b) ¿Cuál es la relación entre la Gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021? c) ¿Cuál es la relación entre la Gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021? y d) Cuál es la relación entre los Estilos de liderazgo y la satisfacción en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021.

El presente trabajo de estudio, es de valor importante para la población investigativa, ya que surge conocer las implicancias y la interacción del director aplicando su liderazgo en la satisfacción laboral en sus profesores de un determinado establecimiento educativo, para cual se desarrolló en base a los datos e informaciones que se consolidaron y diseñaron en referencia al trabajo de investigación, posteriormente servirán en un futuro para brindar y ampliar los conocimientos de otras personas vinculadas a las investigaciones. En la praxis

se ampliara los conocimientos para después aplicarlos en el perfeccionamiento y competencia de la persona, asimismo proporcionará alternativa de reflexión para sumar o aumentar el desarrollo potencial del liderazgo de un directivo y de la satisfacción de trabajo de los educadores a través de la imposición de sesiones prácticas y pruebas de campo, de esta manera se pueda evaluar la performance de lo antes mencionado y se obtenga conocimientos importantes para ofrecer un mejor trabajo cualitativo a través de los docentes de la I.E San Pedro Nolasco de Ventanilla.

Por otro lado, el trabajo investigativo posee aspecto metodológico, ya que otorga instrumentos de relevancia, por otro lado, esta investigación ha seguido todos los procedimientos y normas del método científico, así como la confección o el diseño de cuestionarios adaptados de acuerdo al contexto situacional por expertos y que podrán ser tomados en cuenta por otras personas que se dedican a investigar. Y por último la investigación fue viable porque tuvo como intención de diagnosticar la relación que posee el director aplicando su liderazgo con la satisfacción de laboral de sus profesores, se contaron con todos los medios para realizar la investigación, así como los gastos estuvieron cargo o solventados por el investigador.

Se describió como objetivo general: Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021. Así como se plantearon los siguientes objetivos específicos: a) Establecer la relación entre la Gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021, b) Establecer la relación entre la Gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021, c) Establecer la relación entre la Gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021, d) Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021.

Además, se dedujo que la hipótesis general es: El liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco Ventanilla, 2021, y sacaron como hipótesis específicas las siguientes: a) la Gestión pedagógica se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021, b) La Gestión institucional se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021, c) La Gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021, d) Los estilos de liderazgo se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021

## **II. MARCO TEÓRICO**

Se efectuó una indagación de antecedentes nacionales e internacionales con la finalidad de confeccionar el presente trabajo, los cuales a su vez tendrán repercusión y relación de una o de las dos variables, que fortalecerán el trabajo de investigación, cuyas conclusiones nos servirán para correlacionar los resultados obtenidos:

En el ámbito nacional mencionamos a Cornejo y Duran (2018), en su estudio de investigación denominado “liderazgo directivo y satisfacción laboral”, donde concluyen que todo personal de directores debe ser capacitados periódicamente sobre las habilidades de liderazgo, con la finalidad de estos sea capaces de dirigir desde el más alto nivel jerárquico de la organización educativa, y fomentar el buen desempeño laboral en los docentes a su cargo.

Rojas (2019), en su trabajo investigativo sobre liderazgo directivo y satisfacción laboral, concluye que la autoridad estudiantil, debe enunciar y adaptar proyectos con miras al beneficio de la institución; y al personal docente le debe crear talleres y capacitaciones, como también fomentar un clima laboral con la finalidad de promover el espíritu de cuerpo y por ende motivar la inclusión entre ellos sobre el compañerismo y la camaradería.

Huaña (2018) en su investigación de tesis sobre liderazgo directivo y satisfacción laboral, recomienda a los directores que deben conservar una buena interacción con los profesores, manifestar empatía y buen trato con los trabajadores y viceversa. Para conservar un buen clima laboral e institucional, de esta manera todos los docentes y personal administrativo laboraran satisfechos con miras a la consecución de las metas y objetivos propuestos por las autoridades.

Ccora (2018), en su trabajo de tesis sobre liderazgo del director y satisfacción laboral de los educadores I. E 36749, Santa Cruz de Paccho, 2018, concluyo, que el liderazgo del directivo cuenta con una correlación positiva media con los beneficios laborales de los profesores del establecimiento educativo, para tal efecto utilizaron y evidenciaron con la estadística, así como el coeficiente de correlación de rho de Spearman.

Sánchez (2019), en su estudio de tesis el liderazgo directivo y su interacción con la satisfacción laboral, concluye; en el País, el directivo como líder de una centro educativo es responsable y conlleva a una serie de cumplimientos de metas y objetivos, en muchos casos la interacción del director y docentes no es nada favorable, ya que en muchas instituciones, casi nunca existe un clima laboral bueno con la forma de liderazgo que aplica el director en beneficio del desempeño del trabajo del profesor, constantemente se observa a los docentes con un descontento en algunos formas de gestión, donde las críticas son infaltables y en algunas casos lleva a denuncias sin pruebas. Por otro lado, la satisfacción del docente, es una actitud de mucha importancia que contribuye a los cambios en las instituciones educativas.

En el ámbito internacional Ramery (2017) menciona, en su estudio de investigación sobre la satisfacción laboral del director y los docentes en los centros de secundaria en el estado de la Florida, donde utilizo una muestra de 290 profesores, para la evaluación de la satisfacción se tuvo en consideración diferentes formas de recopilación de datos como: el cumplimiento de los deberes, la autoridad ejercida, los recursos utilizados, el crecimiento profesional, el ambiente institucional donde laboran, al final trae como resultado que el director

debe poseer habilidades, conocimiento y experiencia para que puedan cumplir una buena performance con la finalidad que exista una buena satisfacción laboral, el producto a obtener deberá de cumplir con todas las expectativas de calidad, competencia y pueda ser útil a la comunidad y al país, a eso debemos de apuntar cuando nos tracemos metas y objetivos.

Carrasco y Gonzales (2017), en su artículo el desafío del liderazgo directivo, enuncian al liderazgo como factor que transforma interacciones sociales y pedagógicas en las instituciones educativas, que ven lo diverso y ensayan la participación aplicando diferentes estilos de liderazgo, de esta manera logran que las instituciones educativas sean de gran aceptación por la familia educativa.

Se le puede definir de varias formas a la satisfacción laboral de los educandos; como una atribución a la justificación del trabajo, así como una situación de emoción positivo resultado de la acumulación de experiencias de trabajo; o como la dosis de estados positivos que los profesores manifiestan al realizar su labor cotidiana según lo manifestado por Banerjee (2017)

Martínez y Garrido (2017), manifiestan en su artículo la repercusión del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción, contemplan que el ambiente del aula, el entorno laboral, la ayuda y apoyo del director, son las constantes que más influyen sobre el grado de emoción positiva laboral de los educadores en los países de América. Así como la capacidad del director escolar y las relaciones entre el profesorado son las constantes que están vinculadas con el contentamiento de los profesores en las instituciones donde se imparten educación. Los productos son similares con los manifestados por Klassen y Chiu (2010), donde enuncian; donde hay un establecimiento laboral sin constante coacción y un ambiente de aula que cumpla con los requisitos mínimos donde motive la enseñanza–aprendizaje; aumenta la satisfacción laboral de los educadores. Cabe mencionar que las variables que interceden grandemente a la satisfacción de los profesores en una Institución educativa, también se considera que debe existir un ambiente ordenado y sobre todo el director de la

sede estudiantil conduzca y aplique un buen liderazgo en beneficio de toda la comunidad educativa.

Huamán (2018), en su trabajo denominado el liderazgo directivo y satisfacción laboral en los educadores, enuncia dentro de su tesis que Zambrano (2013) hizo un estudio de investigación denominado los estilos de liderazgo y su autoridad del personal directivo en la administración educadora, donde concluye que los diferentes estilos que vincula el liderazgo interceden en las acciones de la administración escolar que ejerce el director. Asimismo, se evidencio que los trabajos de gestión en el campo pedagógico y administrativo son inherentes para estos, pero en la práctica los directivos realizan las gestiones administrativas como parte propia a la consecución de sus metas y objetivos educativos propuestos.

La primera variable del estudio del trabajo de investigación, es el liderazgo directivo, según Rutas del Aprendizaje del MINEDU (2013); quien está enfocado al mejoramiento escolar, lo cual su trabajo es esencialmente en estar comprometido y trabajar en lo siguiente: El estado de motivación favorable de los docentes, el crecimiento de las habilidades, incrementar el potencial profesional de los maestros y el perfeccionamiento de las condiciones laborales en las cuales ejecutan sus trabajos.

El líder directivo se caracteriza no solo por tener una buena formación y experiencia, también debemos considerar su carácter como líder y sus capacidades directivas; como por ejemplo citaremos las siguientes características: a) confiar en uno mismo y conocerse; es la principal característica de un líder, de esta manera podrá confiar en sus semejantes, por eso es importante que conozca sus capacidades y sus limitaciones, ya que con estos deberá incidir en mejorar sus potenciales y disimular sus debilidades, así como tener la facultad de saber delegar, b) tener confianza en las demás y que los demás confíen en ti; una cualidad de la persona es su carisma, con la que se nace, con el tiempo esto se logra con un poco de dedicación y esfuerzo, lo que se tienes que hacer primeramente es confiar en las personas, pero siempre deberás de indagar su trabajo, deberás mantener una ética intachable, mantener

una vida privada y pública ejemplar, siempre actuando y demostrando con el ejemplo, c) clima laboral agradable: el directivo es el que infunde respeto y simpatía, no temor, para eso se debe tener un trato agradable con los trabajadores, hay que reconocer y agradecerles cuando tienen aciertos y avisarles de sus errores que puedan cometer sin llamarles la atención delante del público, informarles de sus errores sin levantarles la voz, por lo antes anunciado el clima laboral será agradable y placentero, ya que es una de las metas que debe poseer un líder, para cumplir con los objetivos de la institución, d) Capaz de adaptarse; es importante que el directivo siempre debe adaptarse a la situación cambiante del momento, por lo que deberá estar preparado para desenvolverse bajo presión en un contexto de incertidumbre, así como controlar su estado anímico y no caer en el estrés, e) Instrucción; las cualidades anteriormente descritas deberá obtenerlas a través de una buena capacitación, de esta manera podrá sumar más aprendizajes y capacidades de en su desarrollo personal como buen líder.

De acuerdo a Santiago (2014), liderazgo, es término que se utiliza muy frecuente en la actualidad, más aún cuando una organización o movimiento demuestra limitaciones o debilidades, la toma de responsabilidades en un ambiente escolar se le conoce como liderazgo educativo, su misión principal es llevar al grupo en la conquista de los objetivos propuestos, para esto deberá estar constantemente preparado para el cumplimiento de su labor, y por ende de su realización personal y profesional, la formación se inicia de los grados más básicos, así sucesivamente debe de continuar hasta alcanzar la formación integral de la persona, sin considerar la edad cronológica del quien se está desarrollando. Las formas de liderar a una organización se pueden realizar de diferentes maneras, utilizando los distintos tipos de liderazgo, ya que su clasificación es variada de acuerdo a los autores que se indaguen, los mismos que tratan este tema. Un mismo líder puede aplicar diferentes formas o estilos de liderazgo, indudablemente esto va a depender de muchos factores que pueden existir en ese momento.

El liderazgo directivo, en este trabajo de investigación, se clasifico en cuatro dimensiones, que son: la Gestión pedagógica, institucional, administrativa

y los diferentes estilos de liderazgo, según (Frigerio, et al.1992, citado por Minedu 2011). Estos son: a) Gestión pedagógica; el director es un personaje muy trascendental en la administración en favor de los conocimientos, por lo cual debe fomentar el mejoramiento de la enseñanza-aprendizaje, asesorando y motivando el desempeño laboral del profesor, esta gestión estará a cargo de supervisar y evaluar el uso correcto de las normas curriculares, de la misma forma programar capacitaciones para los profesores y directores, se define también como el encargado de planificar, evaluar, elegir la aplicación de las formas educativas metodológicas, actualizar las prácticas pedagógicas y el desarrollo profesional de los profesores según enunciado por Minedu (2016). b) Gestión institucional. Esta acción es valiosa en la gestión escolar encaminada a la confección de planes, presupuesto, proyectos de la institución (UGEL), es la sistematización de las acciones, que la entidad educativa aplica para llegar a las metas y objetivos planificados, c) Gestión administrativa. Es el que coordina los medios (económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, supervisión y otros), para los manejos sostenibles en el tiempo para que perdure la institución educativa. Es una gestión dinámica, abierta, flexible y continua y hace realidad el desarrollo de la institución enmarcado en las normas, valores y procedimientos para el aumento de la calidad educativa o sea es el ente legal que tiene la institución. d) Estilos de liderazgo: Payeras (2004), menciona que son muy importantes en la influencia de las culturas de las personas y del clima de una organización según las actuaciones y cualidades de las personas, en efecto, se ha clasificado los estilos de liderazgo como; el liderazgo autocrático; trata de un líder con poder absoluto, donde los trabajadores tienen poca libertad para dar sus ideas y sugerencias en provecho de la organización que laboran según Alvarado, (2003), los líderes burocráticos; practican el liderazgo de acuerdo a lo que está escrito en las normas y funciones del personal, esto es aceptable cuando existe algún riesgo a la seguridad, liderazgo carismático; contagian sus emociones positivas a su personal y son muy enérgicos al guiar al éxito a sus trabajadores, cree más en él, que en su propia organización, lo cual generaría problemas, el día que podría abandonar el equipo, perjudicando al resto, liderazgo democrático; estos líderes permiten que su equipo brinde ideas y sugerencias, para que él pueda decidir al final, este estilo de liderazgo crea un panorama de insatisfacción en el centro laboral, pero a su vez motiva las

relaciones de amistad, compañerismo, confianza y comunicación. por lo cual induce a que las personas se expresen independientemente, Alvarado, (2003), liderazgo transformacional; la mayoría de autores lo considerada como el más idóneo, ya que transmiten su entusiasmo a toda la institución, además requieren de algunas personas de confianza para que le ayuden y asesoren a su gestión, en una interacción de emociones de los dos lados (Fischman, 2001).

Según el filósofo chino Lao Tzu, el líder real e idóneo, es aquel que las personas casi no saben que existe. En las Instituciones educativas, se habla casi nada sobre el liderazgo, tal vez, porque generalmente lo hemos asociado más al mundo empresarial u otros rubros. Pero hablar de liderazgo en el ámbito educacional es muy importante y beneficioso para toda la comunidad mundial educativa. Según Goleman (1995), un buen líder no aplica en sus labores un solo estilo de liderazgo. El líder perfecto, es aquel que es capaz de aplicar la flexibilidad de su liderazgo en situaciones favorables y desfavorables que se presenten en cada equipo, de eso se trata de ser un buen líder, por eso debemos de aplicar la suma de conocimientos para aumentar nuestras capacidades, y así poder desempeñarnos como excelentes líderes dentro de la organización.

Por consiguiente, Castillo (2009) el directivo deberá aplicar diferentes métodos y estrategias, respetando la diversidad de formas de la persona para poder interactuar con sus maestros, Sallenave (2002) enuncia que el liderazgo, apunta directamente a los docentes y el cumplimiento de las normas y metas del centro educativo, Bunge (2004), menciona que no solamente se puede enfocar como cualitativo sino también cuantitativo, lo cual tiene relación con la ciencias sociales, es de sumo valor aplicar el liderazgo para la buena conducción de los trabajadores, Bernal, (2000), comenta que el liderazgo debe usarse para motivar e inducir nuevas ideas y exhortar a los docentes de que asuman el compromiso aceptado de su profesión. Salazar y Pinedo (2011), sintetizan que el liderazgo es un don que posee las personas con el fin de conducir a la organización a la consecución de los logros a través de la aplicación de la empatía, comunicación, comprensión y motivación. RAE (2011). describe al liderazgo como un enfoque de superioridad, que al aplicarlas correctamente los beneficiados económicamente serán las organizaciones en forma temporalmente y finalmente

(Daft, 2006) concurre que el liderazgo es una actitud de aplicación de forma dinámica y esta propenso a sufrir cambios cuando se presentes situaciones nuevas.

La segunda variable de estudio es la satisfacción laboral, Palma, (2005), lo cataloga como la postura que toma el trabajador dentro de su contexto laboral y lo relaciona con los aspectos de desarrollo personal, los incentivos laborales y remunerativos que percibe, la interacción con los directivos, la buena predisposición y relación con sus compañeros, condiciones físicas que cuentan y la infraestructura que ayuden a su desempeño en el cumplimiento de sus tareas. En el plano educativo, la satisfacción laboral docente, es el comportamiento que tiene la persona hacia el lugar de trabajo, también es conceptualizada como el estado emocional apropiado que sale de la evaluación de su lugar de trabajo o experiencia como docente (Locke, 1968 enunciado por Alfaro et al. 2012).

Según Palma (2005) para un trabajo competente clasifica la satisfacción laboral en siete dimensiones los cuales son; a) condiciones físicas y materiales: Es imprescindible contar con un ambiente que cumpla los requisitos mínimos para poder impartir nuestras clases, las infraestructuras de las instituciones educativas deben encontrarse equipado, conservados en buen estado y estar acorde para que el docente pueda cumplir su propósito de enseñar. b) Beneficios laborales. El dinero que reciben los docentes por la labor profesional entregada a la educación es uno de los beneficios, mientras más estudios o capacitaciones poseen serán remunerados y ascendidos en su nivel jerárquico, los cuales obtendrán sueldos más justos y competitivos. c) Políticas administrativas: Son todas las normas, deberes, obligaciones y funciones que tiene cada institución educativa para desarrollar en orden los trabajos y llevar a la consecución de los objetivos planeados. d) Relaciones interpersonales. La interacción de los trabajadores en un centro educativo es muy valiosa para fomentar la camaradería y el compañerismo, así como establecer un buen clima laboral con toda la comunidad educadora. e) Desarrollo personal: Los docentes deben de estar constantemente actualizándose y capacitándose con la finalidad que estén preparados para afrontar los diferentes cambios y avances tecnológicos de este

mundo globalizado. f) Desempeño de tareas: Comprende las diferentes acciones que ejecuta el docente en el cumplimiento de su trabajo. g) Relación con la autoridad: Es la condición que posee el profesor con las autoridades de la institución.

Minedu (2016), en el marco de buen desempeño docente, enuncia 4 dominios que son: Planificación; para la suma de conocimientos de los alumnos, instrucción; para la suma de aprendizajes de los alumnos, involucramiento en la gestión de la I.E; comprometida con el entorno de la comunidad y desarrollo de la profesionalización y la personalidad del maestro; este marco nos sirve para contar los lineamientos laborales, que interactúa con los objetivos de la institución, así como la aptitud, actitud y eficiencia y otras formas de desarrollo que ayuden a la formación profesional del docente.

Las satisfacciones laborales son importantes porque permiten obtener el crecimiento personal y decoro de los trabajadores, es una parte de la calidad de vida, ya que un educador satisfecho, desarrollara una actitud más organizado, en comparación de uno que tiene satisfacción baja, según Galaz (2002), por consiguiente es una dimensión de comportamiento que lo podemos conceptualizar como un conjunto de actitudes y emociones que la persona posee de su centro laboral, experimentadas a partir de la confrontación entre los productos aguardados y los que se ha adquirido concienzudamente del ámbito laboral, Topa, et al. (2004). Asimismo, Morillo (2006) manifiesta y concurre que la satisfacción laboral son las expectativas emotivas positivas que posee cada trabajador de su centro laboral, manifestado a través del nivel de similitud que existe entre las emociones futuras de los trabajadores con respecto al lugar laboral.

Para Murillo y Román (2012), los profesores en el Perú, se encuentran más insatisfechos por su labor, por lo general se inclinan a rotar en otros centros educativos, solo se dedican a impartir instrucción mas no a efectuar planificación y reuniones, sin embargo, Barraza y Ortega (2009), menciona que la satisfacción en el lugar de trabajo es la actitud mostrada ante este, relacionada en lo que cree, y la responsabilidad y compromiso que se pone en manifiesto, por otro lado

García (2010), enuncia si el trabajador se encuentra motivado con su labor hará una buena obra, y si es lo contrario tendrá malos resultados, y esto en forma automática trasciende a sus compañeros del entorno laboral, Stoner (2006), dice que es el estado anímico mental que posee el trabajador antes de realizar una labor, sentimiento positivo de querer hacer bien las cosas, en provecho personal y de la institución donde labora, Días (2015) también concurre con el anterior autor, y manifiesta que es un sentimiento interno emocional con respecto al trabajo, los cuales interactúa el aspecto afectivo y la conducta de los trabajadores, por otro lado Chiavenato (2009), reafirma que la satisfacción se trata de una actitud mas no de la conducta de trabajador.

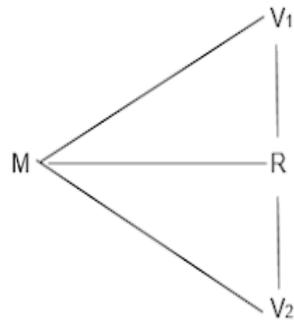
Asimismo, Margarita et al. 2010), explican también que la satisfacción laboral es una reciprocidad afectiva que una persona posee al experimentar en su centro de trabajo. Griffin y Moorhead (2010), mencionan que lo compara o relaciona con la estimulación que le brindan en su labor, sin embargo Olivares et al. (2012) manifiestan que es la identificación que tienen con su centro, los cuales tienen esa predisposición de laboral con bastante entusiasmo, en tal sentido Ollarves (2014) lo define como el comportamiento con relación positiva a su labor, donde actúan la parte afectiva y su ideología de percepción de su medio ambiente de trabajo, Taylor, (1911) enuncia que satisfacción en el centro laboral, recae en la recepción económica y/o recompensas, Loitegu (1990) menciona que se basa en las características del personaje y la especialización que posee en relación a su trabajo, según Mino, (2014) también manifiesta que se trata del conjunto de actitudes que manifiestan los trabajadores frente a los distintos formas de laboriosidad y finalmente García y Rodríguez (2005), dicen que el docente debe poseer amor o vocación a la labor que realizan, para inculcar o motivar a sus escolares con el propósito de encaminarlos al éxito

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El trabajo enunciado investigativo es de modelo básico o también llamado puro o fundamental, ya que su intención es incrementar el conocimiento a través

de leyes y principios, así como versa teorías sobre la problemática planteada, es de diseño no experimental, porque ninguna variable se manipulan, de nivel descriptivo porque describe los niveles de la variable al igual que sus dimensiones y correlacional, porque establece o investiga la conexión que existe entre las variables de estudio, de corte transversal, porque la información de la investigación solo se va a recolectar en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).



M: Docentes

V1: Liderazgo directivo digital

V2: Satisfacción laboral

R: Relación correlacional de ambas variables

En la confección de este trabajo investigativo se utilizó el punto de vista cuantitativo, ya que se basó en la recepción de información para convertirlos en datos, con el propósito de comparar las hipótesis, el método fue hipotético deductivo, porque se implantaron hipótesis y después nos condujeron al tratamiento experimental para extraer las deducciones y recomendaciones del presente trabajo (Hernández y Mendoza, 2018).

### 3.2 Operacionalización de variables

De acuerdo a lo manifestado por Calero (2004), el liderazgo es una nueva forma que tienen las personas para dirigir todos los medios de una organización, especialmente los recursos humanos potenciales, con el propósito de llegar a los resultados de la misión. Así como suma que el trabajo sea de calidad, al incentivar la buena comunicación, la responsabilidad y la capacidad del grupo para apuntar a ser buenas personas con una calidad excepcional.

La variable del liderazgo directivo, se realizó la operacionalidad de acuerdo al cuestionario de Calero (2004), modificado por el investigador, compuesto de 36 interrogantes con una escala de Likert de 5 opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango (Ver anexo 2).

La satisfacción laboral es la forma de sentirse emocionalmente contento y satisfecho por la forma misma que se está llevando en el ámbito laboral, dicho estado alcanza una satisfacción personal de acuerdo a su contexto laboral, según Andresen et al. (2007)

Se efectuó la Operacionalización de acuerdo al cuestionario de Palma (2005) modificado por el investigador compuesto de 36 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango (Ver anexo 2).

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Se hizo uso de una población censal (no lleva muestra ni muestreo), porque se trabajó con la totalidad de sujetos de análisis. La presente población fue integrada por 70 profesores de la institución educativa.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para este trabajo, la técnica aplicada fue la encuesta y los instrumentos aplicados fueron de dos (2) formatos de pregunta como medio de recolección de información, cuyas preguntas permitieron el juicio sobre la conducción del director aplicando el liderazgo con la satisfacción del trabajo, la cual consto ambas variables de 36 interrogantes con escalas de Likert “nunca” es (1), “casi nunca” (2) “a veces” es (3), “casi siempre” (4) y “siempre” (5), estos cuestionarios son un conjunto de preguntas que guardan relación con la problemática investigada (Hernández y Mendoza, 2018). A su vez fueron adaptados por el investigador (Anexo 4).

Así como también los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, los cuales aprobaron su aplicación (Anexo 5), acto seguido se confirmó el nivel de confianza que midió la veracidad con que fueron contruidos dichos cuestionarios (Hernández y Mendoza, 2018). Se hizo uso del Alfa de Cronbach, por tratarse de escalas politómicas cuyo producto fue para el instrumento uno (Liderazgo directivo) y para el instrumento dos (Satisfacción laboral).

### **3.5 Procedimiento**

Se efectuó la coordinación de autorización con las autoridades educativas a quienes se les explicó la intención del estudio de investigación y a su vez que sus identidades de los encuestados no serían develados, por consiguiente estuvieron de acuerdo, la información que consistía en 2 cuestionarios digitales, fue enviada a través del correo electrónico personal y una vez resuelta, fue recibida a través de un formulario de google drive con la finalidad de efectuar la relación y comparación de las variables en la presente investigación, la información o datos se consolidaron y elaboraron en el programa informático de Excel 19 y luego con la aplicación del software SPSS versión 26 se comprobó estadísticamente y se obtuvo los resultados de indagación de tipo representativo e inferenciales.

### **3.6 Método análisis de datos**

La información fue recepcionada, organizada y analizada metódicamente (Hernández y Mendoza, 2018). Las informaciones de los cuestionarios fueron ordenadas en hojas de formato Excel, posteriormente se realizó el ingreso de los datos en el software SPSS 26; para originar tablas y figuras estadísticos tanto para el análisis descriptivo e inferencial debido a que el enfoque empleado fue el cuantitativo.

### 3.7 Aspectos éticos

A fin de trabajar el presente tema de investigación; se desarrolló siguiendo las pautas y normas establecidas por las autoridades de la UCV, para lo cual la Universidad hizo llegar una carta a la institución educativa con la finalidad se me otorgue las facilidades para efectuar la encuesta a través de cuestionarios a sus docentes. El presente trabajo de información se consideraron los aspectos éticos en la formulación de las encuestas a los profesores, guardando las consideraciones pertinentes, protegiendo los datos de los encuestados, entre estos aspectos se consideran los siguientes compromisos. La confidencialidad; no se hace público, ni se divulga para otro concepto, los productos obtenidos; los mismos que son utilizados únicamente para esta investigación; consentimiento informado; en este punto se dio a conocer las pautas a cada uno de los directores y docentes sobre la encuesta y su uso para esta investigación; libre participación; la aplicación de este instrumento de manera anónima, no se registra los datos de los encuestados.

Por otro lado, con la finalidad de ayudar en la conservación del medio ambiente y disminuir la contaminación ambiental, así como la protección de bioseguridad que debemos guardar por la emergencia sanitaria que estamos padeciendo a nivel mundial, producto de la pandemia que está azotando a la humanidad, como es el COVID 19, en tal sentido, se puso mayor énfasis en la aplicación de las herramientas tecnológicas digitales.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

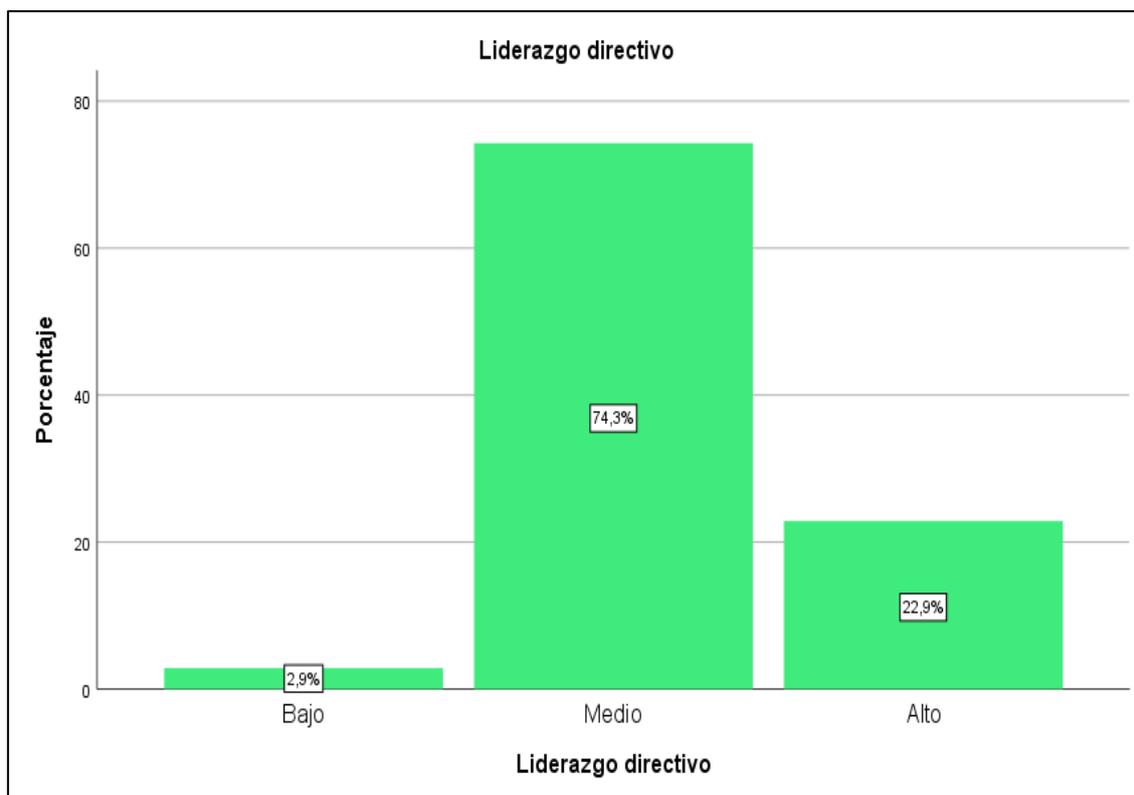
**Tabla 1**

*Medición de la variable liderazgo directivo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,9
Medio	52	74,3
Alto	16	22,9
Total	70	100,0

**Figura 1.**

*Niveles de percepción de la variable liderazgo directivo*



En cuanto a los niveles de los resultados de liderazgo directivo de los profesores de la institución educacional estudiada se aprecia; que posee una altura de medio reflejado con 74,3 %, lo cual representa el porcentaje más elevado en comparación al nivel de alto que se visualiza con 22,9 %, y con un nivel bajo de 2,9 %.

**Tabla 2**

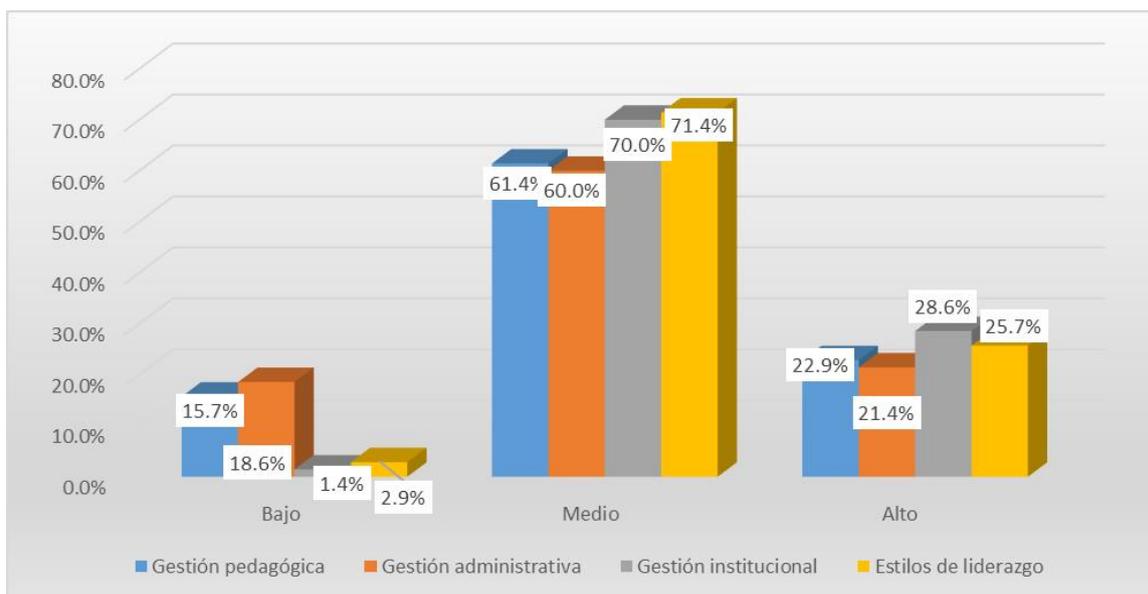
*Distribución de frecuencias de las dimensiones del liderazgo directivo*

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje
Gestión pedagógica	Bajo	11	15.7%
	Medio	43	61.4%
	Alto	16	22.9%
Gestión administrativa	Bajo	13	18.6%
	Medio	42	60.0%
	Alto	15	21.4%

Gestión institucional	Bajo	1	1.4%
	Medio	49	70.0%
	Alto	20	28.6%
Estilos de liderazgo	Bajo	2	2.9%
	Medio	50	71.4%
	Alto	18	25.7%

**Figura 2.**

*Niveles de liderazgo directivo por dimensiones*



**Interpretación:**

En la tabla y figura 2, en la dimensión gestión pedagógica el 15,7 % reflejan un nivel bajo; el 61,4% un nivel medio y el 22,9% un nivel alto, en tal sentido el nivel medio es el más alto que ocurre en esta parte de la variable;

en la dimensión gestión administrativa, se visualiza un nivel bajo con un 18,6 %; y con un nivel medio el 60,0 % y el un nivel alto posee 21,4 %, entonces el nivel medio es el que más predomina en esta dimensión;

en la dimensión gestión institucional el 1,4 % perciben un nivel bajo; el 70,0 % un nivel medio y el 28,6 % un nivel alto, por lo tanto, refleja un nivel medio muy predominante en esta dimensión;

en la dimensión estilos de liderazgo se perciben un nivel bajo de 2,9 %; con un 71,4 % como nivel medio y con un nivel alto de 25,7 %, por lo tanto, el nivel medio es el que posee mayor porcentaje de todas las dimensiones.

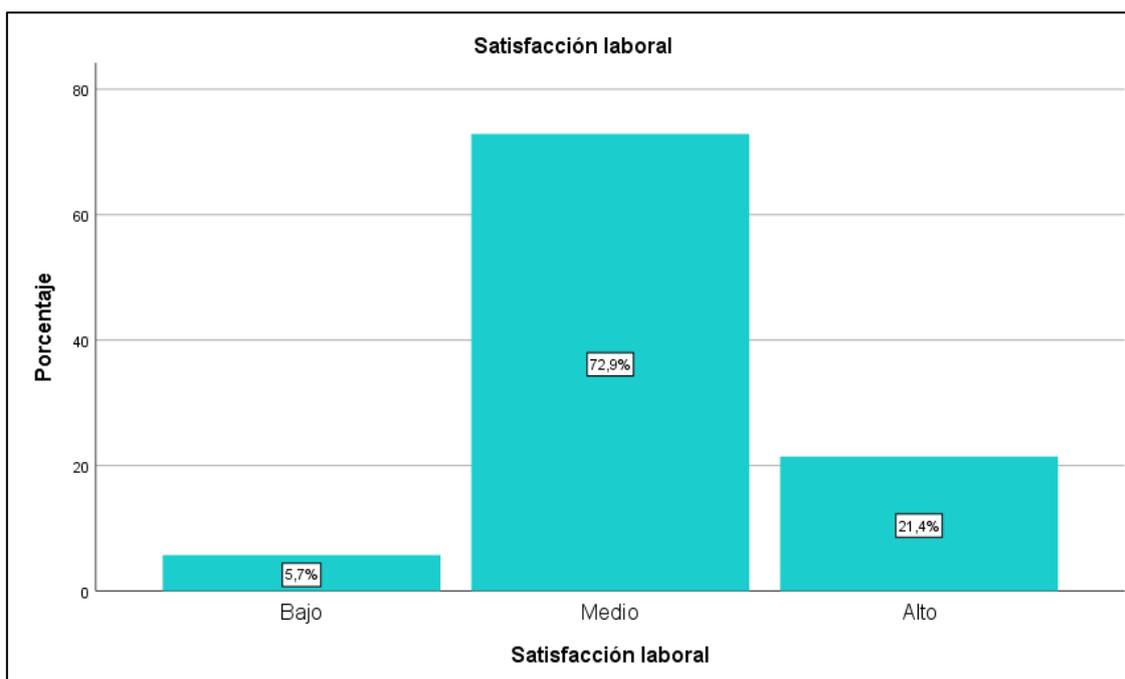
**Tabla 3**

*Niveles de la variable satisfacción laboral y dimensiones*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	5,7
Medio	51	72,9
Alto	15	21,4
Total	70	100,0

**Figura 3.**

*Niveles de percepción de la variable satisfacción laboral y dimensiones*

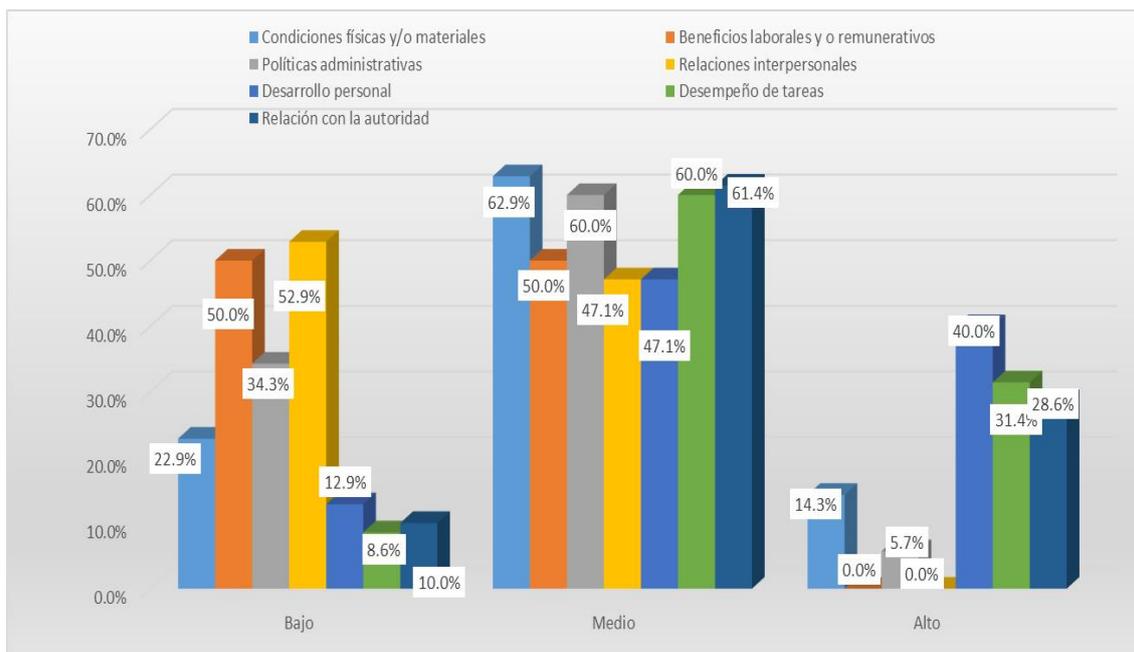


Asimismo, en los diferentes niveles de los resultados de la variable satisfacción laboral en los educadores del centro educacional estudiado, se visualiza que el nivel medio con un 72,9%, en comparación con el nivel alto que representa el 21,4%, y el nivel bajo enuncia un 5,7%.

**Tabla 4***Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral*

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje válido
Condiciones físicas y/o materiales	Bajo	22.9%
	Medio	62.9%
	Alto	14.3%
Beneficios laborales y o remunerativos	Bajo	50.0%
	Medio	50.0%
	Alto	0.0%
Políticas administrativas	Bajo	34.3%
	Medio	60.0%
	Alto	5.7%
Relaciones interpersonales	Bajo	52.9%
	Medio	47.1%
	Alto	0.0%
Desarrollo personal	Bajo	12.9%
	Medio	47.1%
	Alto	40.0%
Desempeño de tareas	Bajo	8.6%
	Medio	60.0%
	Alto	31.4%
Relación con la autoridad	Bajo	10.0%
	Medio	61.4%
	Alto	28.6%

**Figura 4.***Niveles de la satisfacción laboral por dimensiones*



### Interpretación:

Referente a la tabla y figura 4, en la dimensión Condiciones físicas y/o materiales; el 22,9% se percibe un nivel bajo, el 62,9% un nivel medio y el 14,3% un nivel alto, en consecuencia, el nivel medio es el que predomina en esta parte; en Beneficios laborales y/o remunerativos; el 50,0% se observa un nivel bajo el 50,0% un nivel medio y el 0,0% un nivel alto, por lo tanto, el nivel medio es que predomina en esta dimensión; en la dimensión Políticas administrativas; el 34,3% refleja un nivel bajo; el 60,0% un nivel medio y un nivel alto de 5,7%, entonces, quien predomina es el nivel medio en esta parte; en la dimensión Relaciones interpersonales; el 52,9% se observa un nivel bajo; el 47,1% un nivel medio y el 0,0% un nivel alto, en tal sentido el nivel medio es el que sobresale en esta parte de la estadística, en la dimensión Desarrollo personal; el 12,9% se visualiza en el nivel bajo; el 47,1% un nivel medio y el 40,0% un nivel alto, lo cual el que resalta con mayor porcentaje es nivel medio, en la dimensión Desempeño de tareas; el 8,6% denota un nivel bajo; el 60,0% visualiza un nivel medio y un nivel alto de 31,4%, resaltando con mayor porcentaje el nivel medio, finalmente, en la dimensión relación con la autoridad; el 10,0% corresponde un nivel bajo, el 61,4% arroja un nivel medio y el 28,6% se visualiza un nivel alto, concluyendo que en la presente dimensión resalta con mayor porcentaje el nivel medio.

## 4.2. Resultados correlacionales.

### Hipótesis general

Ho. El liderazgo directivo no se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco Ventanilla, 2021

Hi. El liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco Ventanilla, 2021

**Tabla 5**

*Correlación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral*

		Liderazgo directivo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,748**
		N	,000
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	70
		Sig. (bilateral)	,748**
		N	,000

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

La tabla 5, se visualiza un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman con un 0.748, así como un  $p=0.000 < 0.05$ , por lo tanto, hay una aprobación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. De tal manera, se evidencia que existe una relación aceptable entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral.

### Hipótesis específica 1

Ho. La gestión pedagógica no se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la I.E San Pedro Nolasco Ventanilla, 2021

Hi. La gestión pedagógica se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la I.E San Pedro Nolasco Ventanilla, 2021

**Tabla 6**

*Correlación de la dimensión gestión pedagógica y la satisfacción laboral*

			Gestión pedagógica	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	Satisfacción laboral	N	70	70
		Coefficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	70	70

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

En la tabla 6, representa un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.672, y un  $p=0.000 < 0.05$ , con lo cual hay una aprobación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. En tal sentido, se constata que hay una relación positiva entre la dimensión gestión pedagógica y la satisfacción laboral.

### **Hipótesis específica 2**

Ho. La gestión institucional no se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la I.E San Pedro Nolasco Ventanilla, 2021

Hi. La gestión institucional se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la I.E San Pedro Nolasco Ventanilla, 2021

**Tabla 7***Correlación de la dimensión gestión administrativa y la satisfacción laboral*

			Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla 7, representa un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.629, así como un  $p=0.000 < 0.05$ , de esta forma hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Entonces, se observa que hay una interacción considerable entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

### **Hipótesis específica 3**

Ho. La gestión institucional no se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la I.E San Pedro Nolasco Ventanilla, 2021

Hi. La gestión institucional se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la I.E San Pedro Nolasco Ventanilla, 2021

**Tabla 8***Correlación de la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral*

			Gestión institucional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,502**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,502**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla 8, evidencia un coeficiente de correlación de acuerdo a Rho de Spearman de 0.502, y con un  $p=0.000 < 0.05$ , por lo tanto, existe una admisión positiva de la hipótesis alterna y un retroceso de la hipótesis nula. En tal sentido, se constata que hay conexión considerable entre la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral.

#### **Hipótesis específica 4**

Ho. Los estilos de liderazgo no se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la I.E San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021

Hi. Los estilos de liderazgo se relacionan con la satisfacción laboral de los docentes de la I. E San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021

**Tabla 9**

Correlación de la dimensión estilos de liderazgo y la satisfacción laboral

		Estilos de liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Estilos de liderazgo	Sig. (bilateral)	,295**
		N	,013
			70
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	70
		Sig. (bilateral)	,295**
		,013	1,000
		70	70

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

La tabla 9, se visualiza un coeficiente de correlación de acuerdo a Rho de Spearman de 0.295, como un  $p=0.013 < 0.05$ , quiere decir, que hay aprobación de la hipótesis alterna y un retroceso de la hipótesis nula. Por tal motivo, se aprecia que existe una relación media entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general, la variable liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral, presenta un nivel de correlación positiva considerable (Rho 0,748 y p-valor 0,000). Entonces deducimos que a mayor liderazgo directivo por consiguiente va a predominar una alta satisfacción laboral. Lo cual es concordante según lo enunciado por Rodas (2021) quien en su estudio señala que los niveles de liderazgo directivo, resalta el nivel excelente, con un 95%, encuestando a 84 profesores, comprobando que es muy importante el liderazgo en una institución, ya que es responsable de guiar a todos los docentes que laboran en la consecución de los objetivos planificados, asimismo concuerda con los estudios realizados por Garay (2016), refiere que ser líder de una organización, es para comprender las situaciones diversas que puedan ocurrir dentro del equipo escolar, en tal sentido, este resultado aplicando el tipo de actitud y aptitud, conlleva a conducir con eficiencia a salir adelante, ante cualquier situación adversa que pudiera presentarse, en tal sentido coincidimos

que el liderazgo del directivo es esencial y trascendente para la conducción de hacia los logros de los objetivos deseados de la institución.

En la hipótesis específica 1: La gestión pedagógica se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación positiva considerable ( $Rho$  0,672 y  $p$ -valor 0,000), igualmente Ccora (2018) en su investigación porcentual a 30 docentes concluye que 6,667% de docentes perciben que están en el nivel bajo, así mismo se aprecia que 23,33% manifiestan que está en el nivel regular, mientras que 63,33% perciben que está en el nivel bueno y finalmente 6,667% perciben que está en el nivel muy bueno. Asimismo, es igual a los resultados dicho por Zambrano (2013), que ejerciendo un excelente liderazgo en la gestión pedagógica los educandos laboran satisfechos en el lugar donde imparten educación; esto significa que el director debe demostrar capacidad de asesoramiento educativo a los docentes en su quehacer pedagógico. Ya que esto incide en la satisfacción de los docentes; Esto da como resultado que la mayor parte de profesores se acondicionan en el nivel regular, de tal manera que la gestión pedagógica del liderazgo del directivo se relaciona positivamente con los docentes interactuando pedagógicamente, con la finalidad de brindar una educación de calidad en los alumnos.

Referente a la hipótesis específica 2: La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación positiva ( $Rho$  0,629 y  $p$ -valor 0,000). Avalado por Flores (2014), en su trabajo de investigación, manifestó que los educandos se encuentran motivados y satisfechos cuando la gestión administrativa es cambiante y no mecánica, el sistema administrativo no debe ser muy subjetiva o redundante por las gestiones, por otro lado, Zevallos (2014), ha resuelto o concluido en su investigación que el director cuando ejerce su liderazgo en la administración puede conllevar a una buena satisfacción laboral; lo que nos da a entender que la labor que practica el director contribuye cuantitativa y cualitativamente en los docentes, por ende será satisfactorio su labor educativa para el engrandecimiento de la identidad educadora.

Por lo tanto, en la hipótesis específica 3: La gestión institucional se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación positiva

considerable (Rho 0,502 y p-valor 0,000). Huaña (2018), manifestó en su resultado aplicando con una prueba estadística mostrando que el valor de  $p < 0,05$  y del coeficiente de correlación 0,524, la cual demuestra un nivel de correlación moderada, entre la gestión institucional y la satisfacción laboral. En tal sentido, un buen liderazgo del director, los profesores siempre se sentirán satisfechos en sus labores. Por otro lado, Macahuachi y Gonzales (2017), también concurren con los resultados al comentar que el liderazgo institucional que aplica el directivo es transcendental para la performance y desarrollo de los objetivos del centro laboral, para esto es necesario que los docentes tengan una estrecha relación con el director y tengan una comunicación efectiva para que puedan demostrar un mayor compromiso y flexibilidad al lugar de trabajo para la consecución de los objetivos esperados.

En cuanto a la hipótesis específica 4: Los estilos de liderazgo se relacionan con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación media (Rho 0,295 y p-valor 0,013). Sánchez (2019) manifiesta al considerar de 2 variables cuantitativas, el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson 0.752 que nos indica una correlación positiva entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. concluye que la interacción entre las 2 variables es directamente proporcional, por cuanto, a mayor nivel en estilo de liderazgo, se aplica mayores resultados en satisfacción laboral, y viceversa.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

El liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación positiva considerable (Rho 0,748 y p-valor 0,000). Por tanto, a mejor liderazgo directivo va existir una alta satisfacción laboral.

### **Segunda**

La gestión pedagógica se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación positiva importante (Rho 0,672 y p-valor 0,000). En tal sentido, a mejor gestión pedagógica va existir una alta satisfacción laboral.

### **Tercera**

La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación positiva importante (Rho 0,629 y p-valor 0,000). Por consiguiente, a mayor gestión administrativa va existir una alta satisfacción laboral.

### **Cuarta**

La gestión institucional se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación positiva considerable (Rho 0,502 y p-valor 0,000). Entonces deducimos que a superior gestión institucional nos va a conllevar a una alta satisfacción laboral.

### **Quinta**

Los estilos de liderazgo se relacionan con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación media (Rho 0,295 y p-valor 0,013). Por tal motivo, que a mayores estilos de liderazgo va existir una alta satisfacción laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. El director, por ser una figura importante dentro de la conducción de la institución educativa, se debe incidir en sus capacitaciones a nivel Ministerio de Educación e instituciones afines a la educación, fin potenciar las habilidades y capacidades de liderazgo directivo y así potenciar su gestión administrativa dentro y fuera de la institución educativa
2. El director de la institución educativa debe tener la capacidad de programar y aplicar talleres y capacitaciones, así como planificar esparcimientos con todo el personal que labora en el contexto educativo, con la finalidad de estrechar vínculos, unión, espíritu de cuerpo, practicar la buena camaradería y de este modo crear un buen ambiente de trabajo institucional.
3. El director debe motivar constantemente al personal de docentes, demostrando mayor empatía, con la finalidad de influir en forma positiva en la actitud de su personal, así como lograr como resultado que haya un buen clima laboral basado en el respeto, los principios éticos y practicar una comunicación

asertiva, para alcanzar con los propósitos establecidos de su institución educativa.

4. Los directores y personal docentes deberán estar comprometidos en las labores que están realizando, ya que de ellos dependerá la impartición de una educación de alto performance que se pueda transmitir a los alumnos de la institución educativa y por consiguiente en base a este compromiso nuestros alumnos saldrán de las aulas con una formación integral adecuada a las necesidades y tecnologías del presente siglo
5. El director debe corregir en el acto los errores que puedan cometer el personal docente a su cargo, así como estimular o premiar adecuadamente a los docentes que sobresalgan en sus labores cotidianas.

## REFERENCIAS

- Alfaro, r. et al (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú
- Alfonso, A. (2001). *La excelencia gerencial en educación*. Magisterial. Biblioteca Pública de Lima.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo: Herramientas modernas de gestión educativa*. Fondo editorial Universidad Alas Peruanas, Perú,
- Barraza, A y Ortega, F. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes*. Un primer acercamiento. Revista Electrónica Diálogos Educativos 9 (17) 4-17 Disponible en: <http://www.umce.cl/>
- Bernal, J. (1997). *Liderar el cambio: el liderazgo transformacional*. Anuario de Educación del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza, España.
- Bunge M. (2004). *La investigación científica*. Tercera edición. Barcelona. España: Siglo XXI editores, S.A.
- Calero, M. (2005). *El profesor del siglo XXI*. San Marcos. Lima
- Carrasco, A. y Gonzales, P. (2017) *Liderazgo para la inclusión y para la justicia social: El desafío del liderazgo directivo ante la implementación de la Ley de Inclusión Escolar en Chile*. Artículo, Universidad de Chile, Facultad de Filosofía y Humanidades. <https://biblat.unam.mx/es/revista/educacion-y-ciudad/articulo/liderazgo-para-la-inclusion-y-para-la-justicia-social-el-desafio-del-liderazgo-directivo-ante-la-implementacion-de-la-ley-de-inclusion-escolar-en-chile>
- Castillo, A. (2009). *Líderes, las cuatro claves del liderazgo eficaz*. Bogotá: Editorial Norma.
- Ccora, L. (2018) *Liderazgo del director y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 36749*, Santa Cruz de Paccho, Paucará 2018 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.

- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. México: McGrawHill.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cornejo, C. y Durand, S. (2018) *Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular, Huánuco – 2018* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Cronbach, Lee, J. (1951). *Coeficient alpha and the internal structure of tests*. Psychometrika
- Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Días, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, (2011). (22 Edición). Madrid: Espasa-Calpe.
- Fischman, D. (2001). *Liderazgo Transformador I*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad de Ciencias Aplicadas
- Flores, E. (2014) *El estilo de liderazgo de los directores de los Colegios Parroquiales De Piura*. Tesis de pregrado en Educación, Especialidad en Lengua y Literatura. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.[http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1868/EDUC\\_021.pdf?sequence=1](http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1868/EDUC_021.pdf?sequence=1).
- Garay O. S. (2016). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*. Tesis doctoral. Universidad complutense de Madrid.  
<https://eprints.ucm.es/40417>
- GARCIA E. y RODIRGUEZ H. (2005). *Los métodos de enseñanza*. México DF: Trillas. Pág. 17 (B. Publica de Lima) 371.3 G23 2005

- García, D. (2010). *Satisfacción Laboral*. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, [www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm)
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional y el liderazgo*. New Hampshire: Kairos.
- Griffin y Moorhead (2010). *Gratificación o satisfacción en el trabajo*. México: Cengage Learning Editores S.A
- Hernández, M. y Mendoza C. (2018). *Metodología de Investigación*. Asesoría Maracaibo.
- Huaña, J. (2018). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Loitegu, A. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Macahuachi, P. & Gonzales, K. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tambopata Puerto Maldonado, 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios). <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/228/004-1-5-001.pdf?sequence=1>
- Margarita Chiang Vega, María José Martín Rodrigo, Antonio Núñez Partido - 2010 – *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. María Guadalupe Salazar Guerra y Arturo Guzmán Arredondo, en la tesis “*Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral de docentes en la Reforma Integral de la educación media superior*, Centro de actualización del Magisterio (Durango México 2010)
- Ministerio de educación (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Representación de la UNESCO en Perú. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

- Ministerio de Educación (2016). *Marco del buen desempeño docente*.  
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>.
- Ministerio de educación (2016). *Viceministerio de Gestión Pedagógica*.  
<http://www.minedu.gob.pe/gestionpedagogica/>
- Mino, M. (2014). *Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Muñoz, V. (2014). *El derecho humano a la educación*. *Sinéctica*, (42).  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2014000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2014000100007&lng=es&tlng=es)
- Murillo, F. y Román, M. (2012). *Formación, Motivación y Condiciones Laborales de los Docentes de Primaria en Perú*. *Revista peruana de investigación educativa*, N° 4, (PP. 7- 42).
- Olivares, G., Silva, T. y Carlos, L. (2012). *El compromiso organizacional y la satisfacción laboral*. <https://books.google.com.pe/books?ibón=3848471825>
- Ollarves, D. (2014). *La cultura organizacional un activo clave para la supervivencia de la empresa: los casos de SEMEX, 3M, Google y Costco*. *Revista Spenta, México*. 8 (3), pp. 72-91.
- Palma, C. Sonia. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual* (Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.), Perú
- Payeras, J. (2003). *Coaching y liderazgo*. España: Díaz de Santos.
- Ramery (2017) *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida*.  
<http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/892/1/Tesis%20Doctoral%20de%20Eileen%20Ramery-Gelpi.%2015.2017%20Corregida.pdf>
- Rodas, W. (2021) *Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 80074, Virú 2020* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.

- Rojas, E. (2019). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza”, Laredo-2019* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.
- Salazar Ch., M. y Pinedo M., M. (2011). *Relación del clima institucional con el desempeño docente en la Institución Educativa Angélica Palma Román* Lima – 2011. <http://es.scribd.com/doc/55416611/27/>
- Sallenave, J.P. (2002). *La gerencia integral. ¡No le tema a competencia, témale a la incompetencia!* Grupo Editorial Norma, Colombia, 280 pp.
- Sánchez, C. (11 de diciembre de 2019). *Actualizaciones en la 7ma (séptima) edición de las Normas APA*. Normas APA (7ma edición). <https://normas-apa.org/introduccion/actualizaciones-en-la-7ma-septima-edicion-de-las-normas-apa/>
- Sánchez, S. (2019) *El liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la escuela nacional de arte “Carlos Baca Flor”* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
- Stoner. J. Freeman R. Y cols (1996) *Administración*. Mexico. Ed. Pearson
- Taylor, F. (1911). *Principles of scientific management*. Nueva York: Harper and Bros.
- UNESCO (2016): *Tercer congreso nacional de tendencias en educación liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos*.[http://www.unesco.org/new/es/media-services/singleview/news/unesco\\_school\\_leadership\\_is\\_crucial\\_to\\_improvement\\_in\\_stude/](http://www.unesco.org/new/es/media-services/singleview/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/)
- Zambrano (2013). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora de la Esperanza del Distrito de Tambopata, Puerto Maldonado, 2016*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/228/004-1-5-001.pdf?sequence=1>

Zevallos, L. (2014). *Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la ciudad de Ilaya 2013*. (Tesis de doctorado, Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/267/EPG811-00811-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **Anexos**

Título: Liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco Ventanilla, 2021</p>	Variable 1: Liderazgo Directivo (Calero, 2004)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Niveles o rangos
			Gestión pedagógica	Enseñanza y práctica pedagógica Trabajo en equipo Supervisión Evaluación	1 - 12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (36 - 83) Medio (84 - 131) Alto (132 - 180)
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión pedagógica y la satisfacción en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la Gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La Gestión pedagógica se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021</p>	Gestión institucional	Clima institucional Relaciones Capacidad de escucha Cumplimiento de normas	13 - 22		
<p>¿Cuál es la relación entre la Gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre la Gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021</p>	<p>La Gestión institucional se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021</p>	Gestión administrativa	Funciones administrativas Recursos materiales y financieros Presupuesto	23- 32		
			Estilos de liderazgo	Anárquico Democrático Autoritario Proactivo	33 - 36		

<p>¿Cuál es la relación entre la Gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre la Gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021</p>	<p>La Gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021</p>				
<p>¿Cuál es la relación entre los Estilos de liderazgo y la satisfacción en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021</p>	<p>Los estilos de liderazgo se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021</p>				

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: Satisfacción Laboral (Palma, 2005)				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Condiciones físicas.	El ambiente físico Remuneración Clima laboral Trabajo adecuado Valoración del trabajo	1 - 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (36 - 83) Medio (84 - 131) Alto (132 - 180)
Beneficios laborales o remunerativos.	Comprensión de los superiores. Insatisfacción del trabajo realizado. Trato por parte de la institución Trabajo en equipo.	6 - 9		
Políticas administrativas.	Desarrollo personal.	10 - 14		

			Relaciones sociales	<p>Autovaloración del trabajo realizado. Buenas relaciones con los superiores. Ambiente confortable. Buen salario</p> <p>Salario desproporcionado al trabajo realizado. Distanciamiento laboral Horario a disgusto Disfrute con el trabajo.</p>	15 - 18		
			Desarrollo personal	<p>Intrascendencia en la labor realizada. Relaciones con los superiores y efecto en el trabajo. Comodidad satisfactoria en el ambiente de trabajo. Remuneración y expectativas económicas. Horario incómodo Solidaridad como valor de grupo.</p>	19 – 24		
			Desempeño de tareas	<p>Logro de metas Aburrimiento en el trabajo. Cordialidad con superiores. Comodidad en el ambiente físico del trabajo. Realización en el trabajo. Satisfacción con el trabajo realizado.</p>	25 - 30		

			Relación con la autoridad	Incomodidad con compañeros de trabajo. Comodidad en las labores. Reconocimiento económico por rendimiento. Sensación de bienestar con la actividad realizada. Reconocimiento del trabajo realizado por parte de los jefes.	31 – 36		
--	--	--	---------------------------	--	---------	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Explicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental – Correlacional causal Transversal</p>	<p>Población censal: Estará conformada 70 docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de liderazgo directivo Cuestionario de satisfacción laboral</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Rhon Spearman</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable 1: Liderazgo directivo*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	VARIABLES E INDICADORES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Niveles o rangos
Liderazgo directivo	El liderazgo es un aspecto central en el modelo de gestión de calidad equivalente al Corazón en el cuerpo humano. Es centro motor de cualquier organización. Liderar es educar y desde esta perspectiva educacional, cada educador es un líder, LEPELEY (2001, 23),	Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Calero (2004) adaptado por el investigador compuesto de 36 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango	Gestión pedagógica	Enseñanza y práctica pedagógica Trabajo en equipo Supervisión Evaluación	1 - 12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (36 - 83) Medio (84 - 131) Alto (132 - 180)
			Gestión institucional	Clima institucional Relaciones Capacidad de escucha Cumplimiento de normas	13 - 22		
			Gestión administrativa	Funciones administrativas Recursos materiales y financieros Presupuesto	23 - 32 33 - 36		
			Estilos de liderazgo	Anárquico Democrático Autoritario Proactivo			

Tabla 2

*Operacionalización de la variable 2: Satisfacción laboral*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	VARIABLES E INDICADORES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	Niveles o rangos
Satisfacción laboral	Es la emoción placentera y satisfactoria de sentirse aceptado y sobre todo valorado por realizar una actividad de manera correcta y exitosa.	Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Palma (2005) adaptado por el investigador, compuesto de 36 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango, así como el nivel de satisfacción laboral incluye aspectos presentados en sus dimensiones que serán evaluados a través de escalas.	Condiciones físicas.	El ambiente físico Remuneración Clima laboral Trabajo adecuado Valoración del trabajo	1 - 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (36 - 83) Medio (84 - 131) Alto (132 - 180)
			Beneficios laborales o remunerativos.	Comprensión de los superiores. Insatisfacción del trabajo realizado. Trato por parte de la institución Trabajo en equipo.	6 – 9		
			Políticas administrativas.	Desarrollo personal. Autovaloración del trabajo realizado. Buenas relaciones con los superiores. Ambiente confortable. Buen salario	10 – 14		
			Relaciones sociales	Salario desproporcionado al trabajo realizxado. Distanciamiento laboral Horario a disgusto Disfrute con el trabajo.	15 - 18		
			Desarrollo personal	Intrascendencia en la labor realizada.	19 – 24		

			<p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>	<p>Relaciones con los superiores y efecto en el trabajo. Comodidad satisfactoria en el ambiente de trabajo. Remuneración y expectativas económicas. Horario incómodo Solidaridad como valor de grupo.</p> <p>Logro de metas Aburrimiento en el trabajo. Cordialidad con superiores. Comodidad en el ambiente físico del trabajo. Realización en el trabajo. Satisfacción con el trabajo realizado.</p> <p>Incomodidad con compañeros de trabajo. Comodidad en las labores. Reconocimiento económico por rendimiento. Sensación de bienestar con la actividad realizada. Reconocimiento del trabajo realizado por parte de los jefes.</p>	<p>25 - 30</p> <p>31 - 36</p>		
--	--	--	---	--	-------------------------------	--	--

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

**INSTRUCCIONES:** Estimado colega, a continuación, tienes 36 preguntas sobre **liderazgo directivo**, para lo cual debes marcar con una “X” en el número de la tabla la opción que consideras correcta.

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

#### AL DIRECTOR

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Escalas				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>						
1	Se interesa por el aprendizaje de los alumnos					
2	Garantiza seguridad en sus afirmaciones, lo cual refleja seguridad en sí mismo					
3	Valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.					
4	Motiva para lograr el mejor desempeño de los docentes.					
5	Logra el cumplimiento eficiente de los docentes					
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la Institución Educativa.					
7	Innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					
8	Promueve el trabajo en equipo.					
9	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la Institución Educativa.					
10	Logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión					
11	Promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente					
12	Desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la Institución Educativa.					
<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>						
13	Soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Institución Educativa.					
14	Demuestra una comunicación horizontal y vertical					
15	Mantiene un adecuado clima institucional en la Institución Educativa.					
16	Motiva la creación del PEI de acuerdo a las necesidades pedagógicas de la Institución Educativa					

17	Fomenta la aplicación del PEI en la Institución Educativa.					
18	Crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.					
19	Mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.					
20	Es ejemplo de persona en su vida laboral y social.					
21	Hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
22	Fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.					

### **DIMENSIÓN 3: GESTIÓN INSTITUCIONAL**

23	Cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.					
24	Sanciona faltas e incumplimientos de funciones del docente.					
25	Se actualiza y capacita permanentemente.					
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza.					
27	Demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.					
28	Tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo					
29	Es emprendedor, laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.					
30	Administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la Institución Educativa.					
31	Cuenta con conocimientos básicos indispensables para desempeñarse en el cargo.					
32	Promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa					

### **DIMENSIÓN 4: ESTILOS DE LIDERAZGO**

33	Es democrático en el desarrollo de sus funciones					
34	Muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar)					
35	Practica un estilo autoritario en la realización de sus funciones.					
36	Muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación que se presenta.					

## CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION LABORAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado colega, a continuación, tienes 36 preguntas sobre **satisfacción laboral**, para lo cual debes marcar con una "X" en el número de la tabla la opción que consideras correcta.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

### AL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Escalas				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>					
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.					
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.					
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad Inigualable.					
4	El ambiente donde laboro es incómodo.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.					
	<b>DIMENSIÓN 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>					
6	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.					
7	Me siento mal con lo que percibo.					
8	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
9	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 3: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>					
10	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	<b>DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
15	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
17	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					

18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL</b>					
19	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
21	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.					
22	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
	<b>DIMENSIÓN 6: DESEMPEÑO DE TAREAS</b>					
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
26	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
28	Mi trabajo me aburre.					
29	Me gusta el trabajo que realizo					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
	<b>DIMENSIÓN 7: RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>					
31	Mi jefe es comprensivo.					
32	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35	No me siento a gusto con mi jefe.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## **Anexo 4: Ficha técnica**

### **Ficha técnica**

Denominación	:	Liderazgo directivo
Autores	:	Calero (2004)
Adaptación	:	Quispe (2021)
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	40 minutos
Nivel de medición	:	Escala politómica

### **Ficha técnica 2**

Denominación	:	Cuestionario de satisfacción laboral
Autora	:	Palma (2005).
Adaptación	:	Quispe (2021).
Tiempo	:	40 minutos
Nivel de medición	:	Escala politómica

### Anexo 5: Certificado de validación de expertos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>							
1	Se interesa por el aprendizaje de los alumnos.	✓		✓		✓		
2	Garantiza seguridad en sus afirmaciones lo cual refleja seguridad en sí mismo	✓		✓		✓		
3	Valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	✓		✓		✓		
4	Motiva para lograr el mejor desempeño de los docentes.	✓		✓		✓		
5	Logra el cumplimiento eficaz y eficiente de los docentes	✓		✓		✓		
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
7	Innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		
8	Promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
9	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	Logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión	✓		✓		✓		
11	Promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente	✓		✓		✓		
12	Desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		

14	Demuestra una comunicación horizontal y vertical	✓		✓		✓		
15	Mantiene un adecuado clima institucional en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	Motiva la creación del PEI de acuerdo a la necesidades pedagógicas de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
17	Fomenta la aplicación del PEI en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
18	Crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.	✓		✓		✓		
19	Mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	✓		✓		✓		
20	Es ejemplo de persona en su vida laboral y social.	✓		✓		✓		
21	Hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	✓		✓		✓		
22	Fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.	✓		✓		✓		
	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	Cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.	✓		✓		✓		
24	Sanciona faltas e incumplimientos de funciones del docente.	✓		✓		✓		
25	Se actualiza y capacita permanentemente.	✓		✓		✓		
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza.	✓		✓		✓		
27	Demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
28	Tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo	✓		✓		✓		
29	Es emprendedor, laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
30	Administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
31	Cuenta con conocimientos básicos indispensables para desempeñarse en el cargo.	✓		✓		✓		
32	Promueve la mejora de los recursos materiales de la	✓		✓		✓		

	institución para una mejor labor educativa							
	<b>ESTILOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
33	Es democrático en el desarrollo de sus funciones	✓		✓		✓		
34	Muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar pasar)	✓		✓		✓		
35	Practica un estilo autoritario en la realización de sus funciones.	✓		✓		✓		
36	Muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación que se presenta.	✓		✓		✓		

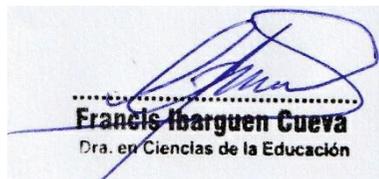
**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

27 de mayo de 2021

**Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarguen Cueva**      **DNI: 09637865**

**Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica**



**Francis Ibarguen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>							
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.	✓		✓		✓		
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad Inigualable.	✓		✓		✓		
4	El ambiente donde laboro es incómodo.	✓		✓		✓		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	✓		✓		✓		
	<b>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>							
6	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.	✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que percibo.	✓		✓		✓		
8	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
9	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>							
10	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.	✓		✓		✓		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>							

15	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo .	✓		✓		✓		
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
21	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.	✓		✓		✓		
22	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.	✓		✓		✓		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
	<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
26	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
28	Mi trabajo me aburre.	✓		✓		✓		
29	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
	<b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Mi jefe es comprensivo.	✓		✓		✓		
32	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
35	No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓		
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

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

27 de mayo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Francis Esmeralda Ibarquen Cueva**      **DNI: 09637865**

Especialidad del evaluador: **Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica**



**Francis Ibarquen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>								
1	Se interesa por el aprendizaje de los alumnos.	✓		✓		✓		
2	Garantiza seguridad en sus afirmaciones, lo cual refleja seguridad en sí mismo	✓		✓		✓		
3	Valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	✓		✓		✓		
4	Motiva para lograr el mejor desempeño de los docentes.	✓		✓		✓		
5	Logra el cumplimiento eficiente de los docentes	✓		✓		✓		
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
7	Innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		
8	Promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
9	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	Logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión	✓		✓		✓		
11	Promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente	✓		✓		✓		
12	Desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
<b>GESTION INSTITUCIONAL</b>								
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	Demuestra una comunicación horizontal y vertical	✓		✓		✓		
15	Mantiene un adecuado clima institucional en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	Motiva la creación del PEI de acuerdo a la necesidades	✓		✓		✓		

	pedagógicas de la Institución Educativa							
17	Fomenta la aplicación del PEI en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
18	Crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.	✓		✓		✓		
19	Mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	✓		✓		✓		
20	Es ejemplo de persona en su vida laboral y social.	✓		✓		✓		
21	Hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	✓		✓		✓		
22	Fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.	✓		✓		✓		
	<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	Cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.	✓		✓		✓		
24	Sanciona faltas e incumplimientos de funciones del docente.	✓		✓		✓		
25	Se actualiza y capacita permanentemente.	✓		✓		✓		
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza.	✓		✓		✓		
27	Demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
28	Tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo	✓		✓		✓		
29	Es emprendedor, laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
30	Administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
31	Cuenta con conocimientos básicos indispensables para desempeñarse en el cargo.	✓		✓		✓		
32	Promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa	✓		✓		✓		
	<b>ESTILOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
33	Es democrático en el desarrollo de sus funciones	✓		✓		✓		
34	Muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar	✓		✓		✓		

	pasar)						
35	Practica un estilo autoritario en la realización de sus funciones.	✓		✓		✓	
36	Muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación que se presenta.	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**    **Fecha: 05 de junio del 2021**

**Apellidos y nombres del juez evaluador: Gustavo Ernesto Zarate Ruiz**        **DNI: 09870134**

**Especialidad del evaluador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS – MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN GESTIÓN PÚBLICA. METODÓLOGO Y TÉMATICO.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA  
SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>							
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.	✓		✓		✓		
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad Inigualable.	✓		✓		✓		
4	El ambiente donde laboro es incómodo.	✓		✓		✓		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	✓		✓		✓		
	<b>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.	✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que percibo.	✓		✓		✓		
8	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
9	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.	✓		✓		✓		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

15	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo .	✓		✓		✓		
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
21	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.	✓		✓		✓		
22	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.	✓		✓		✓		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
	<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
26	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
28	Mi trabajo me aburre.	✓		✓		✓		
29	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
	<b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Mi jefe es comprensivo.	✓		✓		✓		
32	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
35	No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓		
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ] Fecha: 05 de junio del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Gustavo Ernesto Zarate Ruiz      DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: **ADMINISTRADOR DE EMPRESAS – MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN GESTIÓN PÚBLICA. METODÓLOGO Y TÉMATICO**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>								
1	Se interesa por el aprendizaje de los alumnos.	✓		✓		✓		
2	Garantiza seguridad en sus afirmaciones lo cual refleja seguridad en sí mismo	✓		✓		✓		
3	Valora y reconoce el desempeño óptimo de los docentes.	✓		✓		✓		
4	Motiva para lograr el mejor desempeño de los docentes.	✓		✓		✓		
5	Logra el cumplimiento eficaz y eficiente de los docentes	✓		✓		✓		
6	Toma decisiones acertadas para el mejoramiento y desarrollo de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
7	Innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.	✓		✓		✓		
8	Promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
9	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	Logra los resultados pedagógicos y objetivos esperados en el desarrollo de su gestión	✓		✓		✓		
11	Promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente	✓		✓		✓		
12	Desarrolla una visión compartida con los docentes para el mejoramiento de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>								
13	Soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
14	Demuestra una comunicación horizontal y vertical	✓		✓		✓		
15	Mantiene un adecuado clima institucional en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
16	Motiva la creación del PEI de acuerdo a la necesidades	✓		✓		✓		

	pedagógicas de la Institución Educativa							
17	Fomenta la aplicación del PEI en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.	✓		✓		✓		
19	Mantiene buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad.	✓		✓		✓		
20	Es ejemplo de persona en su vida laboral y social.	✓		✓		✓		
21	Hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	✓		✓		✓		
22	Fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.	✓		✓		✓		
	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
23	Cuenta con el respeto y apoyo de los docentes.	✓		✓		✓		
24	Sanciona faltas e incumplimientos de funciones del docente.	✓		✓		✓		
25	Se actualiza y capacita permanentemente.	✓		✓		✓		
26	Se siente satisfecho por la gestión que realiza.	✓		✓		✓		
27	Demuestra eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
28	Tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo	✓		✓		✓		
29	Es emprendedor, laborioso y responsable en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
30	Administra adecuadamente los recursos humanos para el normal y efectivo desarrollo de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
31	Cuenta con conocimientos básicos indispensables para desempeñarse en el cargo.	✓		✓		✓		
32	Promueve la mejora de los recursos materiales de la institución para una mejor labor educativa	✓		✓		✓		
	<b>ESTILOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
33	Es democrático en el desarrollo de sus funciones	✓		✓		✓		
34	Muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer, dejar	✓		✓		✓		

	pasar)						
35	Practica un estilo autoritario en la realización de sus funciones.	✓		✓		✓	
36	Muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación que se presenta.	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]** Fecha: 10 junio del 2021

**Apellidos y nombres del juez evaluador: Alejandro Menacho Rivera**

**DNI: 32403439**

**Especialidad del evaluador: Dr. Ciencias de la Educación**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA  
SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>							
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.	✓		✓		✓		
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad Inigualable.	✓		✓		✓		
4	El ambiente donde laboro es incómodo.	✓		✓		✓		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	✓		✓		✓		
	<b>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.	✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que percibo.	✓		✓		✓		
8	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
9	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>POLITICAS ADMINISTRATIVAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.	✓		✓		✓		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓		
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

15	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo .	✓		✓		✓		
	<b>DESARROLLO PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
21	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.	✓		✓		✓		
22	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.	✓		✓		✓		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
	<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
26	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
28	Mi trabajo me aburre.	✓		✓		✓		
29	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
	<b>RELACION CON LA AUTORIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Mi jefe es comprensivo.	✓		✓		✓		
32	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓		
35	No me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓		
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]** **Fecha: 10 junio del 2021**

**Apellidos y nombres del juez evaluador: Alejandro Menacho Rivera**

**DNI: 32403439**

**Especialidad del evaluador: Dr. Ciencias de la Educación**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



## Anexo 6:

### Confiabilidad de la variable liderazgo directivo

Confiabilidad Liderazgo directivo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
1	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	5	4	5	4	4	3	2	2	5	4	4	5	
2	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2	5	3	5	5	4	4	2	5	2	2	3	5	
3	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4	3	5	4	2	2	2	2	3	
4	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	2	2	
5	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	5	3	2	
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3	3	2	2	5	3	2	2	3	2	2	5	4	
7	2	3	5	4	5	3	1	5	2	1	4	3	3	2	3	3	3	1	1	5	2	4	3	3	5	5	3	3	4	2	3	2	2	5	4	2	
8	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	2	3	5	3	2	3	4	3	2	3	2	3	
9	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	2	2	2	2	3	
10	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3	4	2	4	2	3	5	3	4	4	2	2	3	
11	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	3	4	3	3	2	5	5	4	5	3	5	4	
12	1	3	5	3	5	4	4	2	3	5	1	3	2	5	5	3	3	1	1	5	1	4	5	4	3	2	2	3	2	5	2	4	5	5	3	4	
13	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	4	3	4	5	4	5	3	2	3	4	4	2	
14	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	3	5	5	2	2	2	3	4	3	2	2	5	
15	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5	5	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	5	
16	2	2	5	4	2	5	4	5	1	2	5	4	4	1	5	4	3	4	4	2	2	5	4	5	5	2	2	5	3	5	2	2	4	5	3	3	
17	1	2	2	2	4	5	3	1	3	2	2	1	2	4	1	3	5	2	5	4	2	4	2	5	4	2	5	5	3	3	5	4	2	5	2	3	
18	5	4	5	1	5	2	2	5	5	1	4	2	4	2	4	2	3	5	1	1	5	5	1	5	2	5	5	3	2	4	5	4	3	2	3	4	
19	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	2	4	3	4	2	5	2	3	3	5	5	4	
20	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	3	4	
21																																					

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,755	36

## Confiabilidad de la variable satisfacción laboral

Confiabilidad Satisfacción laboral.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	vr	
1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	1		
2	2	4	4	4	2	4	5	1	5	4	4	4	4	1	2	4	4	5	3	3	2	5	1	1	3	2	5	5	3	3	4	1	2	5	2	5		
3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	4		
4	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3		
5	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	1		
6	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	3		
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	3		
8	3	2	5	5	5	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	5	1	4	5	3	2	3	4	4	4	1	4	2	4	2	5	2	4	5	4	3		
9	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	2		
10	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	4		
11	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	5		
12	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	5		
13	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	1		
14	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	4		
15	5	3	4	2	1	3	2	1	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3	1	3	3	1	4	5	2	4	5	4	2	1	3	5	4		
16	1	4	3	2	3	4	2	1	4	4	5	5	3	1	5	4	4	5	1	5	2	4	4	5	3	5	5	1	5	2	1	1	1	3	5	1		
17	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	2		
18	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4		
19	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	1		
20	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5		
21																																						

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	36



40	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	3	2	5	4	3	5	5	2	2	3	3	4	
41	3	3	4	1	4	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	1	1	4	4	1	1	2	5	3	5	4	2	2	3	2	2	5	4	3	2	
42	3	3	4	2	2	4	3	4	1	5	3	1	1	3	2	1	1	2	2	5	4	5	2	5	2	2	2	4	3	5	2	3	4	4	3	4	
43	1	2	3	3	2	2	5	4	5	1	5	5	2	3	4	4	4	1	1	5	4	1	4	3	5	3	5	2	5	3	4	3	5	4	3	2	
44	3	3	1	1	2	1	3	3	2	3	2	5	3	5	2	2	4	5	4	3	4	2	4	5	3	3	4	5	2	2	2	5	3	2	5	4	
45	4	5	4	1	3	4	2	5	2	5	2	3	1	2	4	3	4	5	1	3	3	5	4	2	2	2	3	2	3	4	4	3	5	3	2	2	
46	1	3	2	4	2	2	5	5	5	5	2	1	5	2	2	4	5	2	4	3	5	5	1	1	3	3	4	2	2	5	2	3	5	5	2	2	
47	3	2	1	2	5	4	4	4	1	3	2	3	5	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	
48	3	3	1	2	3	2	5	4	1	2	1	2	1	4	5	3	5	2	2	3	5	1	4	5	4	3	2	4	4	2	4	3	5	4	3	5	
49	3	1	4	1	4	2	2	3	3	1	5	5	1	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	5	5	3	5	4	4	3	3	2	4	
50	1	2	5	3	5	1	1	3	4	3	5	3	5	5	3	3	5	4	2	3	4	5	4	1	2	4	4	2	3	3	5	2	3	3	5	5	
51	2	1	3	1	2	1	2	3	3	1	2	3	3	5	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	5	5	2	5	4	4	4	2	2	4	4	2	
52	3	5	4	4	4	1	4	5	2	5	1	2	4	1	2	4	5	5	3	3	2	3	4	1	3	5	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	
53	1	2	2	1	3	4	1	3	2	2	5	5	4	1	3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	5	2	5	4	4	5	2	5	
54	2	3	1	4	4	3	5	3	2	5	3	4	2	4	2	4	2	5	4	4	2	4	5	3	5	3	3	5	5	3	4	3	5	3	2	5	
55	3	1	3	1	5	2	5	1	3	1	2	2	1	3	4	3	3	3	4	5	2	4	4	2	3	5	3	3	4	4	2	4	4	5	4	3	
56	4	4	1	4	2	1	2	4	3	4	4	3	5	4	1	1	1	5	1	1	4	5	5	2	4	2	3	2	3	2	5	3	2	5	5	3	
57	2	2	3	4	5	4	3	2	5	3	3	3	3	3	5	4	2	3	2	2	1	1	4	5	2	5	3	2	4	5	4	4	5	4	5	2	
58	4	4	2	2	5	5	4	2	3	1	4	4	4	3	2	5	3	1	3	3	5	1	4	3	2	4	2	2	5	4	2	5	2	2	3	4	4
59	4	5	3	2	2	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	5	5	4	4	2	3	4	5	5	5	5	4	5	2	2	2	2	
60	5	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	2	3	5	3	2	5	4	5	4	3	2	4	3	2	3	
61	5	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	1	5	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	2	2	5	
62	4	3	3	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	5	4	3	3	5	5	4	3	4	5	5	5	3	
63	3	3	5	5	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	
64	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
65	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	
66	3	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	
67	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	
68	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	3	
69	5	3	3	3	5	3	4	3	5	4	5	3	3	4	5	3	3	5	3	4	4	4	3	3	5	5	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	
70	4	4	4	4	5	3	3	5	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	4	3	5	3	5	4	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	
	SATISFACCIÓN LABORAL																																					
	COND. FÍSICAS Y/O MAT.					BEN. LAB. Y/O REM.				POLÍTICAS ADMINISTRAT.					ELAC. INTERPERSON.				DESARROLLO PERSONAL				DESEMPEÑO DE TAREAS						RELAC. CON LA AUTORIDAD									
N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36		
1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	1
2	2	4	4	4	2	4	5	1	5	4	4	4	4	1	2	4	4	5	3	3	2	5	1	1	3	2	5	5	3	3	4	1	2	5	2	5		
3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	4		
4	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3		
5	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	1		
6	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	3		
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	3		
8	3	2	5	5	5	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	5	1	4	5	3	2	3	4	4	4	1	4	2	4	2	5	2	4	5	4	3		
9	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	2		
10	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	4		
11	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	5		
12	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	5		
13	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	1		
14	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	4		
15	5	3	4	2	1	3	2	1	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3	1	3	3	1	4	5	2	4	5	4	2	1	3	5	4		
16	1	4	3	2	3	4	2	1	4	4	5	5	3	1	5	4	4	5	1	5	2	4	4	5	3	5	5	1	5	2	1	1	3	5	1			
17	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	2		
18	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4		
19	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	5	1	5	5	4	5	4	1	4	4	5	1		
20	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5		
21	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	1	3	2	2	4	3	4	2	4	4	2	2		
22	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	1	4	3	1	4	4	2	5	1	3	4	2		
23	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	2	1	4	1	2	4	3	1	2	2	1	3			
24	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	4	2	5	5	5	5	3	1		
25	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4		
26	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	3		
27	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3		
28	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	2		
29	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	5	1	4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	
30	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	1		
31	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	1		
32	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	1		
33	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	5		
34	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3		
35	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	3	3	5	4	4	2	1	5	5	3	4	5		
36	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	1	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	3		
37	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2		
38	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	2	4	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	5	
39	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	2	4	5	4	1		
40	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	2	5	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5		

39	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	1	
40	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	5	
41	4	5	1	1	4	5	5	3	3	2	4	4	2	5	4	4	3	2	5	5	1	4	5	2	4	2	1	3	3	5	4	4	2	3	2	5		
42	1	2	2	4	5	1	5	5	3	4	4	1	1	4	4	5	3	3	1	5	4	2	5	1	3	5	2	2	1	1	2	1	4	3	3	5		
43	5	5	2	1	3	2	4	3	3	4	1	4	3	5	4	3	1	3	2	2	4	5	2	5	4	4	2	1	2	3	1	4	5	2	2	2		
44	2	4	4	3	5	5	4	3	1	5	4	4	4	1	5	5	4	5	1	2	4	2	4	1	1	1	3	5	3	3	2	5	5	4	5	4		
45	5	2	5	1	2	2	5	2	5	5	2	5	4	5	5	2	3	2	4	1	1	1	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	5	1	5		
46	2	3	1	5	4	5	3	2	2	3	2	3	1	5	2	5	2	1	1	5	4	5	4	3	3	2	3	3	2	5	2	2	2	4	4	4		
47	1	2	2	4	1	5	4	3	4	5	1	1	2	4	4	4	3	2	4	5	4	4	2	5	2	2	4	3	4	1	1	4	5	3	1	2		
48	2	2	1	5	5	5	2	3	2	2	5	3	1	2	4	5	3	4	3	1	4	5	5	2	3	5	5	3	3	3	2	1	4	2	2	5		
49	5	4	2	4	3	1	3	4	4	2	5	1	3	2	2	5	2	5	1	3	4	5	5	5	5	2	5	1	4	5	4	5	1	4	1	3		
50	2	3	1	5	4	3	5	2	1	2	1	1	2	4	4	2	2	5	4	1	4	4	2	3	4	1	3	4	1	2	1	1	2	3	2	5		
51	2	1	1	4	2	1	3	2	2	3	1	4	1	3	5	5	5	4	3	2	4	1	5	5	1	4	4	3	1	1	1	4	1	2	2	1		
52	4	5	3	3	5	2	5	3	4	2	2	5	4	2	2	3	1	1	5	3	2	1	2	5	2	4	4	4	4	2	2	4	2	1	2	2		
53	4	5	4	3	2	4	1	4	4	1	3	1	3	1	1	4	5	5	3	3	2	2	5	1	5	5	3	5	1	3	3	4	2	3	2	5		
54	2	2	5	2	5	1	2	2	5	1	2	3	5	5	1	1	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	2	3	1	2	1	3	1	4	1	4	5	
55	3	2	3	1	4	4	5	4	1	2	5	2	5	5	1	3	5	5	5	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	2	5	2	1	4	5	4	5	
56	5	1	1	5	3	3	5	4	2	2	5	5	4	4	4	1	2	1	3	5	2	5	5	3	2	5	1	5	3	2	1	5	3	2	1	5	1	2
57	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	2	4	5	5	4	3	1	4	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	4	4	
58	5	5	4	4	5	5	3	2	3	3	5	3	4	5	4	4	3	2	4	4	2	5	1	5	1	2	2	5	5	2	2	3	4	5	2	3	4	5
59	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	1	3	1	4	3	4	2	2	2	2	5	2	1	5	4	4	4	5	2	4	4	
60	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	2	4	5	3	1	2	2	5	1	4	3	2	5	1	5	1	1	5	5	5	5	
61	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	1	4	2	1	5	3	4	1	3	1	5	4	5	4	4	2	1	4	5	3	1	4	
62	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	3	5	4	4
63	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5
64	4	5	4	4	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	3	5	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4	3	
65	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	
66	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	3	5	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5
67	5	3	5	4	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3
68	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4
69	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	3	
70	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	3	5	5	5	4	3	3	3	

## Anexo 8:

### Constancia de haber aplicado el instrumento

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**SOLICITA:** Desarrollo de cuestionario virtual por docentes

Señor: Lic. Irvin JIBAJA Villegas  
Director de la Institución Educativa Particular San Pedro Nolasco  
Dirección: Av. la Playa MZ V3 Lote 16 Los Licenciados de Ventanilla

Yo, QUISPE Paricahua, Zoilo Jesús, identificado con Nro. DNI 44676372, de profesión Licenciado en Educación, domiciliado en la Mz X-3 lote 06 del AA. HH Los Licenciados de Ventanilla, Callao, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo

Que, actualmente me encuentro estudiando una Maestría en educación en la Universidad Cesar Vallejo sede Cono Norte-Lima, para tal efecto estoy en la última fase de estudio, que es desarrollo de tesis y mi tema de investigación es "**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES**", para lo cual tengo que escoger una Institución Educativa y efectuar una encuesta a los docentes a través de unos cuestionarios virtuales para que lo desarrollen. Los mismos que estaría enviando el link de acceso al correo de la Institución para que lo haga llegar a sus docentes.

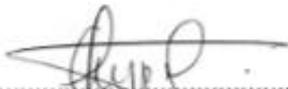
Por tal motivo, solicito a Ud. Señor director me brinde las facilidades del caso para poder efectuar dicha encuesta a sus docentes, que Ud. dignamente dirige, con la finalidad de efectuar una estadística descriptiva e inferencial de mi tema de investigación, de esta manera pueda completar los requisitos que me pide la tesis que estoy desarrollando.

POR LO EXPUESTO:

Solicito su apoyo que espero alcanzar.

Ventanilla, 30 de junio del 2021

Atentamente:

  
.....  
Zoilo Jesús QUISPE Paricahua  
DNI 44676372  
CPP 0344676372  
CELULAR 990076217 / FLO 5478037

DISTRIBUCION  
Copia: archivo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 17 de julio de 2021  
Carta P. 0769-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

LIC.  
IRVIN JIBAJA VILLEGAS  
DIRECTOR  
INSTITUCION EDUCATIVA SAN PEDRO NOLASCO, VENTANILLA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a QUISPE PARICAHUA, ZOILO JESUS; identificado con DNI N° 44676372 y con código de matrícula N° 7002356914; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SAN PEDRO NOLASCO, VENTANILLA, 2021**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador QUISPE PARICAHUA, ZOILO JESUS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**I.E.P. HNO. SAN PEDRO NOLASCO-SAC**  
**MZ.V-3 L1.16 LOS LICENCIADOS – Telf.: 5531582**  
**VENTANILLA- CALLAO**



Ventanilla, 06 de Agosto del 2021

OFICIO N° 55-2021-D.IEP"HSPN"-LL-V.

Señor: CARLOS VENTURO ORBEGOZO JEFE DE LA ESCUELA DE  
POSGRADO – UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO CAMPUS LIMA  
NORTE.

REFERENCIA: Carta P. 0769-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi mayor consideración:

Me es sumamente grato dirigirme a vuestra persona con el fin de expresarle un atento y cordial saludo.

Al mismo tiempo, hacer de su conocimiento a través del presente que en virtud al documento de la referencia mi despacho ha visto por conveniente dar por aceptada la solicitud de su representada expresándole nuestro halago por considerarnos para la referida investigación académica, en la persona del Profesor Zoilo Jesús, Quispe Paricahua ante la cual tendrá las facilidades pertinentes hasta que se cumpla los objetivos formulados en esta importante acción de Investigación y sobre todo de conocer los resultados que nos permitirán hacer los reajustes recomendados para el mejoramiento del servicio educativo.

Las coordinaciones oportunas con el profesor, establecerán las acciones a llevar a cabo, teniendo en cuenta que las mismas se dificultan un poco por el sistema de internet y cada maestro tiene el propio. Sin embargo, el apoyo adecuado ayudará al logro de los propósitos.

Hago propicia la ocasión para reiterar mi aprecio y especial estima.

Atentamente



*Irving Jibaja Villegas*  
Irving Jibaja Villegas  
Lic. en Educación  
DIRECTOR

## Anexo 10

### Evidencias



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Vicerrectorado de  
Investigación

#### ANEXO 1

---

#### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Zoilo Jesús Quispe Paricahua, alumno de la Escuela de posgrado Maestría en Educación / Programa académico de la Universidad Cesar Vallejo, filial norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado "Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021", es:

1. De mi (nuestra) autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación / Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 06 de agosto del 2021

Quispe Paricahua, Zoilo Jesús

Apellidos y nombres del autor

DNI: 44676372



**RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1589-2021-UCV-VA-EPG-FOSL01/J-INT**

Los Olivos, 5 de julio de 2021

**VISTO:**

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) **Ibarguen Cueva Francis Esmeralda** de la Experiencia Curricular "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**" del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

**"Liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021"**

presentado por el (la) estudiante:

**Bach. Zollo Jesús Quispe Paricahua**

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación.*"

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado.*"

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto.*"

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "*El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis.*"

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

**SE RESUELVE:**

**Art. 1°.-** Aprobar el proyecto de tesis **Liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021**, presentado por el (la) Bach. **Zollo Jesús Quispe Paricahua**, con Código: **7002356914**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

**Art. 2°.-** Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **Gestión y Calidad Educativa**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**.

**Art. 3°.-** Designar al Mtro(a). Dr(a). **Ibarguen Cueva Francis Esmeralda** como asesor metodólogo del proyecto de tesis **Liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa San Pedro Nolasco, Ventanilla, 2021**.

**Regístrese, comuníquese y archívese.**



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**

Jefe

Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte