



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de las
instituciones educativas de RED N°13 UGEL N°05 El Agustino -
2017**

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

AUTOR:

Carrion Pozo, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-7450-2068)

ASESORA:

Dra. Rivera Arellano, Edith Gissela (orcid.org/0000-0002-3712-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2017

Dedicatoria

A mis estudiantes que son motor de mi búsqueda por una calidad educativa.

Agradecimiento

A los directores y docentes de Red 13, Ugel 05, El Agustino, quienes con su aporte contribuyen a la investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos:	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1		
<i>Distribución de la muestra según la variable Liderazgo pedagógico</i>		22
Tabla 2		
<i>Distribución de la muestra según la dimensión Establecimiento de metas y expectativas</i>		22
Tabla 3		
<i>Distribución de la muestra según la dimensión Uso estratégico de recursos</i>		23
Tabla 4		
<i>Distribución de la muestra según la dimensión Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo</i>		23
Tabla 5		
<i>Distribución de la muestra según la dimensión Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes</i>		23
Tabla 6		
<i>Distribución de la muestra según la dimensión Garantizar un ambiente seguro y de soporte</i>		24
Tabla 7		
<i>Distribución de la muestra según la variable Satisfacción laboral</i>		24
Tabla 8		
<i>Distribución de la muestra según la dimensión Relaciones interpersonales</i>		25
Tabla 9		
<i>Distribución de la muestra según la dimensión Desempeño profesional</i>		25
Tabla 10		
<i>Distribución de la muestra según la dimensión Condiciones laborales</i>		25
Tabla 11		
<i>Distribución de la muestra según la dimensión Valoración del trabajo desarrollado</i>		26
Tabla 12		
<i>Distribución de la muestra según la dimensión Participación</i>		26
Tabla 13		
<i>Distribución de la muestra según la dimensión Factores organizacionales</i>		26
Tabla 14		
<i>Distribución de la muestra según la dimensión Ambiente físico</i>		27
Tabla 15		
<i>Distribución de la muestra según la dimensión Equipo directivo</i>		27
Tabla 16		
<i>Niveles de Satisfacción laboral por niveles de Liderazgo pedagógico</i>		27
Tabla 17		
<i>Test normalidad de la variable Liderazgo pedagógico y dimensiones – Test de Kolmogórov-Smirnov</i>		28

Tabla 18	
<i>Test normalidad de la variable Satisfacción laboral y dimensiones – Test de Kolmogórov-Smirnov</i>	29
Tabla 19	
<i>Correlación Liderazgo pedagógico - Satisfacción laboral, test de correlación de Spearman</i>	30
Tabla 20	
<i>Correlación Establecimiento de metas y expectativas - satisfacción laboral test de correlación de Spearman</i>	31
Tabla 21	
<i>Correlación Uso estratégico de recursos – Satisfacción laboral test de correlación de Spearman</i>	31
Tabla 22	
<i>Correlación Planeamiento, coordinación y evaluación- satisfacción laboral de la enseñanza y del currículo, test de correlación de Spearman</i>	32
Tabla 23	
<i>Correlación Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes – Satisfacción laboral, test de correlación de Spearman</i>	33
Tabla 24	
<i>Correlación Garantizar un ambiente seguro y de soporte – satisfacción laboral, test de correlación de Spearman</i>	33

Índice de figuras

Figura 1 Esquema del diseño de investigación descriptivo-correlacional	16
--	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 13, Ugel N° 05, El Agustino, 2017. De tipo básica, diseño descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 145 docentes de 13 instituciones educativas que conforman la Red No 13, Ugel 05, El Agustino. A través de encuestas confiables se operaron variables de estudio. Concluyendo que existe correlación significativa positiva débil entre ambas variables. Así mismo se pudo apreciar una correlación significativa positiva medio entre dimensiones; elemento principal del alcance de éxitos de aprendizaje, el liderazgo del director conduce la gestión fortaleciendo el clima educativo incluyendo a los docentes acertados en su labor.

Palabras clave: liderazgo pedagógico, satisfacción laboral, prácticas pedagógicas, aprendizaje.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between pedagogical leadership and job satisfaction of teachers from educational institutions of Red No. 13, Ugel No. 05, El Agustino, 2017. Basic type, descriptive-correlational design. The sample consisted of 145 teachers from 13 educational institutions that make up Network No 13, Ugel 05, El Agustino. Through reliable surveys, study variables were operated. Concluding that there is a weak positive significant correlation between both variables. Likewise, it was possible to appreciate a significant positive mean correlation between dimensions; The main element of the achievement of learning successes, the leadership of the principal conducts the management, strengthening the educational climate, including successful teachers in their work.

Keywords: pedagogical leadership, job satisfaction, pedagogical practices, learning

I. INTRODUCCIÓN

Partiendo de las políticas realizadas por entes reguladores educativos encaminados al impulso de capacidades de directivos de escuelas públicas, así como de docentes dentro del plan de mejora de la educación peruana, en similitud con orientaciones y normas prevalecidas de la comunidad internacional, relacionada con la innovación y liderazgo de la gestión educativa, enmarcada en gestión oportuna, eficiente; basada en resultados que afirmen a mejorar la calidad educativa del país, cerrando brechas que permitan acceder a nuestros estudiantes recibir la educación que se merecen donde todos y todas puedan aprender a aprender (Sleiman, 2022)

El informe McKinsey and Company (2017) en su indagación liderazgo eficaz marca un enfoque de respaldo a la práctica pedagógica: el liderazgo del gestor. Bolívar (2010) mencionó que dicha pericia del director es la segunda componente más notable orientada en realizar el logro de mejora continua (después de la excelencia magistral), por ello su importancia en la gestión educativa.

En la Red 13 de El Agustino, los datos de aprendizaje de 13 escuelas se ubicaron en penúltimo lugar de todas las escuelas de la Ugel 05. Por ello, con estos bajos resultados preocupa conocer si realmente los directores ejercieron su liderazgo pedagógico para acompañar a los profesores en su práctica docente. Los niveles de logro en satisfactorio: 19,3%; proceso 18,3%; inicio 39,8%; previo al inicio 22,65 resaltan falencias inmersas de la organización educativa y que hacer del aula (Minedu, 2018). Saber si estos docentes se encuentran satisfechos con su labor académica en colegios donde laboran, debatiendo cuáles son los factores por los que esa satisfacción laboral se ve disminuida y no logra resultados esperados (Manriquez Gutierrez & Reyes Roa, 2022).

Es necesario que los magistrales vean recompensados sus esfuerzos por ser profesionales de la educación al conseguir laborar en las instituciones educativas; si bien es cierto que en el informe de la Oede (2014) para la región de América Latina, presenta la baja calidad de los docentes, también refiere que los sueldos para los docentes en el Perú son los más pequeños de la región; esto hace a su vez que la carrera docente deje de ser atractiva. Percibir si los directores trabajan en forma colaborativa con los docentes en metas institucionales; resulta

imprescindible entonces, hallar la relación entre las practicas directivas del desempeño del director desarrollados en ambientes de extrema vulnerabilidad, y como estas influyen en la práctica docente logrando su satisfacción laboral a pesar del contexto en el cual se desenvuelve(Carrasco Sáez & González Martínez, 2017).

El profesor debe mostrar la práctica pedagógica proporcionando un servicio público en beneficio de carencias y cierre de brecha a los escolares (Mbddd, 2014). Se partió entonces, que los docentes de la Red 13 de El Agustino deben revelar ciertas actitudes que señalen que se hallan satisfechos con su labor. Güell (2014) afirmaba que la carrera docente tiene un enérgico elemento moral, con un alto encargo activo y efectivo con las generaciones, aportando a la felicidad de los alumnos, realizando estrategias en optimismo con esperanza hacia la humanidad, por ello el maestro, empoderado y dueño del proyecto, plasmará su beneplácito en docencia, solo puede sentirse feliz si le agrada su labor, si se siente satisfecho, encuentra sentido hacia los estudiantes que acompaña, los índices de logro mejoran(Thomson & Hillman, 2020)

El estudio realizado presentó como interrogante: ¿Qué relación existe entre liderazgo pedagógico y satisfacción laboral docentes de las instituciones educativas de la Red N°13 Ugel 05 El Agustino,2017?; de igual forma se presentó cuestionamientos específicos: ¿Qué relación existe entre las dimensiones de variable 1: establecimiento de metas, expectativas; uso estratégico de recursos; planeamiento, coordinación, evaluación de la enseñanza, currículo; promover, participar en el aprendizaje, desarrollo de los docentes; garantizar ambiente seguro, soporte y variable satisfacción laboral en docentes de las instituciones de la Red N°13 Ugel 05 El Agustino, 2017?

En la investigación realizada se planteó el objetivo general: determinar la relación entre Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas de la Red N°13 Ugel 05, El Agustino, 2017. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre dimensiones de variable 1: establecimiento de metas y expectativas; uso de recursos pedagógicos; planeamiento, coordinación, evaluación de la enseñanza y del currículo; promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes; garantizar un ambiente

seguro, de soporte y variable 2 en docentes de las instituciones educativas de la Red N°13 Ugel 05 El Agustino -2017.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas de la Red N°13 Ugel 05 El Agustino, 2017, y las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las dimensiones de la variable 1: establecimiento de metas, expectativas; uso estratégico de recursos; planeamiento, coordinación, evaluación de la enseñanza, del currículo; promover, participar en el aprendizaje, desarrollo de los docentes; garantizar un ambiente seguro, de soporte y variable 2: satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas de la Red N°13 Ugel 05 El Agustino -2017.

II. MARCO TEÓRICO

El sustento exploratorio del estudio se realiza en base a trabajos internacionales y nacionales que previamente se han revisado.

En cuanto al nivel nacional, Días (2015) estudió el paradigma positivista o empírico analítico pretendiendo conocer una parte de la realidad de la institución, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal a modo de acogida y observación de indagación, se obtuvieron estadísticamente datos numéricos, utilizó un cuestionario. Concluyó su hipótesis que fue nula, un grado satisfactorio en maestros: entre alto y muy alto; la medida con respecto a la dimensión consejo directivo y jefe inmediato superior sobrepasó expectativas.

Redolfo (2015) realizó una indagación cuantitativa, descriptivo correlacional, no experimental y transversal. Su población de 139 pedagogos; aplicó encuesta de 28 ítems para la variable liderazgo pedagógico y de 40 ítems para la variable desempeño docente, concluyó que el líder educativo se relacionó elocuentemente con el ejercicio magistral en colegios secundarios.

Chanducas (2014) realizó la indagación de tipo descriptivo, transaccional; para pesquisa efectuó selección intencional; para indagación usó encuesta, concluyó que: a mayor práctica del liderazgo transformacional del director se elevaría la satisfacción de los profesores.

Ossco (2013) realizó la investigación descriptiva de enfoque cuantitativo con una población de 60 estudiantes, muestreo no probabilístico, los efectos fueron analizados a nivel estadísticamente y a nivel inferencial, concluyendo que docentes de últimos niveles de secundaria todavía no lograron percibir el liderazgo pedagógico directivo. El estudio mostró una correlación moderada del 56%.

Velito y Pacovilca (2021) realizaron el estudio cuantitativo de tipo básico descriptivo. participaron 172 maestros, los autores utilizaron instrumentos validados tipo encuesta, resultando un $p < 0,05$. Conclusión, la capacidad del director concierne significativamente el clima corporativo y consigue mejoras. Para los internacionales que aportan al estudio de la investigación tenemos a:

Martínez (2017) en su investigación parte del análisis multinivel de la averiguación aportada por profesores de 15 países latinoamericanos, realizó un modelo muestral estratificado, por conglomerado y bi-etápico, utilizó un cuestionario concluyendo que los directores escolares al cuidar el clima escolar mejoran la satisfacción en los magistrales durante su trabajo.

Malpica (2015) en su indagación cuantitativa se enmarcó en el paradigma directivo líder; muestra veintitrés docentes, aplicó un cuestionario. Concluyó que los docentes observan la singularidad del liderazgo del director y sus influencias en la práctica pedagógica.

Chiang, Gómez y Salazar (2014) estudio empírico transversal, descriptivo y correlacional; para medir la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo utilizando cuestionarios. Concluyeron que la relación existente entre las dos variables estudiadas presentó correlaciones significativas, entre la satisfacción con la representación de su labor y formas de liderazgo: sugestión y participación, al compararse con otro colegio, excepto en el estilo de liderazgo delegado; mostrando valores más altos en muestras de docentes de escuelas particulares.

López y Gallegos (2014) realizaron una investigación donde se evaluó un modelo causal que intentó confirmar la hipótesis de que las prácticas de liderazgo escolar y la eficacia colectiva, como variable mediadora, inciden en la satisfacción laboral de los docentes. El estudio se realizó desde los modelos de ecuaciones estructurales, los datos fueron analizados utilizando técnicas de análisis multivariante y los valores de los coeficientes de fiabilidad de los instrumentos utilizados. Concluyeron que los maestros debieron reflexionar dentro de una meditación y el fortalecimiento del meta líder para aumentar su propia satisfacción laboral.

Asenjo, De Dios y Banqueri (2012) realizaron un estudio cuantitativo, aplicaron un cuestionario sobre la eficacia del liderazgo como excepcionalmente triunfo para la escuela donde los maestros quedaran a gusto con el trabajo desempeñado. El compromiso que contribuye al éxito del aula y del aprendizaje afirmando un aumento en su satisfacción laboral y con ello llegaron a la meta, sin ausentismo ni abandono en la organización. Las bases teóricas revisadas sobre el

liderazgo pedagógico se expresaron en un primer momento con una definición sobre liderazgo a través de García (2015), donde prevalecía es idea de afectar sobre cada uno de los métodos organizacionales, así como la influencia que éstos tienen sobre el líder (Billingsley et al., 2017)

A su vez Yeigh et al. (2019) mostró el liderazgo en la gestión escolar no haciendo alusión a la persona o al cargo. Hace referencia a una analogía compleja, extraña y moral entre personas, que puede causar detrimento a algunos y favores a otras; que se establecen sobre la confianza, obligación, compromiso, emoción y una visión compartida sobre lo que es bueno. Por ello el líder deberá tener seguidores (Gento y Cortez, 2011). Los directores escolares deberán ganar la aceptación de sus docentes para conseguir este fin y lograr sus metas.

Para Bolívar (2010) quien escribió mucho sobre el liderazgo del director de escuela, señaló la capacidad de practicar atribución sobre otros individuos, no fundada en el dominio o autoridad formal. Cuando esta atribución va dirigida a la mejora de aprendizajes hablamos de la presencia del liderazgo pedagógico, tener dentro de la escuela un director idóneo, que conjugue las diferencias sociales y culturales de los mismos integrándolas hacia la organización, lo llevará a conseguir sus metas y objetivos de gestión en un clima armónico satisfactorio de trabajo colaborativo. Para Lussier y Achua (2011) esta capacidad de gestión muestra al liderazgo como un asunto de influencia entre líderes y discípulos participando del logro en planes y objetivos organizacionales a través del cambio.

Al respecto Medina y Gómez (2014), enfatizaron sobre el líder que robustece los grupos con los que interactúa, piensan que líder es quien propicia la coordinación entre ellos: docentes, estudiantes, equipo directivo; consiguiendo mejorar el saber y promoviendo el inmenso encargo de todas las personas que participan, logrando destacar el valor de la algofilia (amor al otro), expresando aquello que permitirá que todos se interesen por todos; resultando algo imprescindible dentro del clima escolar que el director estratégicamente ha de resolver y desarrollar a lo largo de su gestión.

Conceptualizando la palabra liderazgo diremos entonces que es aquella capacidad personal de aquel que dirige un grupo humano teniendo en cuenta sus

opiniones, enmarcadas en los objetivos y metas institucionales. Ahora bien, el liderazgo lo imparte un líder, un líder con ciertas capacidades y competencias que contribuirán al éxito de la organización (Carvalho et al., 2021)

Vaillant (2014) expresa que concurre concordancia la filología del desempeño del líder formativo como administrador. Un fuerte impacto demostrado en las dimensiones de la gestión escolar influye en toda la comunidad educativa. Este liderazgo afecta a toda la escuela; este líder escolar que viene a ser el director de escuela y cuyos docentes siguen sus indicaciones para lograr mejores desempeños y por ende mejores resultados de aprendizaje en los escolares, debe contar con positivas características que lo distingan con ese liderazgo pedagógico, para ello serán quienes utilicen estrategias de mejora de las capacidades de los maestros para lograrlo.

Por ello, Tzeni et al. (2019) señaló particularmente al directivo escolar que adopta estilo de liderazgo pedagógico: utiliza términos científicos en el perfeccionamiento del currículo en los colegios; apoyado con un componente visionario y estratégico al estimular y recompensar al docente, inspeccionando tenazmente su práctica formativa, además valoran los aprendizajes de los alumnos tomando en balance logros de aprendizaje en la enunciación de las metas educativas de la escuela dentro de la planificación.

Por otro lado, la gestión del director requiere poseer capacidad de líder. Ese conocimiento y creatividad en su labor al evaluar su gestión en base al contexto creando información inteligente de atacar dificultades necesarias para que todo esto se desarrolle dentro de un hilo armónico de participación colaborativa persiguiendo un objetivo común: lograr aprendizajes en los estudiantes (Bolívar, 2011).

Concuerda Rodríguez-Molina (2011) que la gestión del líder educativo busca formular compromisos permanentes, seguir el alcance y la planificación del colegio, procedimientos y presentaciones de teorías y modelos, así como tácticas en su ejecución. Instituir, acomodar y señalar demandas de compromiso multi pedagógico y de perfeccionamiento experto de los instructivos escolares. Esa calidad de aprendizaje que no sólo se pone de manifiesto la gestión del director líder, nos hace

mirar hacia los docentes que guiados por ese líder pedagógico dirigen sus enseñanzas a la mejora de la escuela y del estudiante, estos actores contagiados por este liderazgo ejercen su práctica dentro de un clima colaborativo, agradable, armonioso, comunicativo y cuyos logros son una motivación personal que los lleva al desarrollo profesional y con ello satisfacer sus expectativas laborales.

La teoría sobre la primera variable de investigación: liderazgo pedagógico o instruccional empieza en los años 80, donde Bossert, Rowan, Dwyer y Lee (Freire & Miranda, 2014) hicieron un estudio de las escuelas eficaces en contextos pobres; descubrieron que los procesos pedagógicos dirigidos con liderazgo pedagógico logran maravillosos resultados en las nociones de los discípulos y con ello lograr las metas trazadas; centrado en el aula la gestión deja de ser burocrática al ejecutar un entrenamiento inteligente estratégico administrativo y pedagógico. de Murillo, Barrio y Pérez (Horn, 2013).

Las dimensiones del liderazgo pedagógico consideradas se basan y sustentan en el Marco del buen Desempeño Directivo (Mbdd, 2014), caracteriza de manera oficial prácticas del actuar del director con liderazgo pedagógico por el Ministerio de educación del Perú (Minedu, 2014) las mismas detalladas a continuación:

Primera dimensión, establecimiento de metas y expectativas; basado en resultados anuales, las cifras deben cambiar. El clima escolar influenciado por un impacto de conciliación de labor dirigida a superar necesidades de aprendizaje, priorizadas para dirigir a los profesores en responder las insuficiencias de los escolares. Esta dimensión destaca la jerarquía de la comunicación reconociendo los logros académicos e informando a la comunidad, dando origen a las escuelas de alto desempeño (Contreras, 2016)

Segunda dimensión, uso estratégico de los recursos; el propósito y función de los recursos de enseñanza instruccional fomenta la perfección de habilidades y destrezas deseables en colegiales. Definir métodos de utilización dirigidos al logro de expectativas y superar deficiencias del proceso educativo, extremadamente importante de alto impacto estratégico contribuye al currículo al evidenciar y proporcionar información del conocimiento adquirido, más aún en contextos vulnerables (Douglass, 2019).

Tercera dimensión, planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; una alta expectativa sobre ideales, marcos operativos que permitan cerrar brechas educativas contribuye a plasmar y concretar el currículo institucional. En la semana de gestión muchas veces el currículo se muestra abstracto ante los ojos del profesor novato y aún experto, programar los pensamientos de enseñanza proporciona a la escuela la noción de éxito en la práctica docente; luego se implementa monitorear sistemáticamente junto con los docentes el avance de los estudiantes para la progreso de los efectos de la escuela (Brandon et al., 2016)

Cuarta dimensión, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores; la gestión enfrenta una mayor participación al dar soporte en la práctica docente. Un director se anuncia como líder y aprendiz o en parte. Esta dimensión pide profundizar en el ejercicio de atender la multiculturalidad del colegio enfatizando las necesidades de aprendizaje, mantener un alto nivel de enseñanza e información tecnológica evaluando los procesos dentro de la rendición de cuentas profesional permitiendo mejoren sus prácticas, son líderes con mejor desempeño en todos los sentidos (Yeigh et al., 2019).

Quinta dimensión, asegurando un ambiente positivo y de soporte; se refiere a que el director debe asegurar que los profesores se avoquen a enseñar y los estudiantes a aprender como parte de retener una fuerza laboral docente, el desarrollo profesional efectivo incluye práctica, capacitación continua y retroalimentación dirigidas a lograrlo, con códigos de disciplina. Los docentes ven significativamente al director como líder más exitoso en escuelas de valioso desempeño, porque resguarda a los maestros de los padres de familia, de políticas externas que perjudiquen su organización; cuando los conflictos del colegio son ágilmente atendidos competentemente con estrategias y técnicas oportunas (Hompshe, 2018)

A continuación, se abordó las definiciones de la segunda variable: satisfacción laboral, que para mejorar los sistemas educativos es imprescindible preocuparse y ocuparse de la calidad de los docentes y su trabajo. (Murillo y Román 2013). Las administraciones educativas han de facilitar las circunstancias y los

medios necesarios, así los maestros puedan profesar su práctica eficiente y eficaz. Por ello la inquietud de observar si esas condiciones y medios necesarios que el docente requiere le son otorgadas dentro de su centro de trabajo.

Bota (2013) definió la satisfacción laboral como el modo en que el sujeto enfrente logros, reconocimiento, motivación, crecimiento, responsabilidad y seguridad laboral. Las condiciones oportunas de armonía y sosiego son un factor determinante ante el estrés laboral.

Casana (2015) expresó la complacencia personal y profesional en valoración del quehacer este equilibrio posee beneficios y oportunidades de crecimiento promoviendo sus expectativas cumplidas. Que, al proporcionarle las herramientas necesarias para realizar su labor, a pesar de lo duro que este fuera, brindándole los beneficios necesarios, así como una retribución económica adecuada, entonces sentirá satisfacción de su trabajo.

Güell (2014) manifestó una idea más completa de factores emocionales al adquirir nuevas experiencias, participar de la toma de decisiones, autonomía y reconocimiento de sus compañeros y comunidad educativa. Tener la percepción de un alto apoyo organizacional de efecto positivo, con sentimientos seguros de desarrollo influenciados por el diseño de ambiente laboral (Pendleton-Brown, 2019).

El Ministerio de educación del Perú ha realizado esfuerzos para dar bonificaciones extras a los docentes que muestran mejor desempeño, creando a su vez una inequidad salarial en base a la meritocracia y escala de niveles. No se menosprecia la estrategia, pero sería ideal que los docentes se encuentren satisfechos de ser docentes desde su ingreso a la carrera magisterial sintiendo que la retribución económica representa una forma de respeto a tanta responsabilidad en la formación de ciudadanos.

Horn (2015) señaló la importancia de gestión pedagógica estriba en factores y aspectos de percepción y emoción, lo cual a su vez depende de mejoras laborales, potenciar sus habilidades al tener altas expectativas dentro de un real panorama. En perspectiva, la satisfacción laboral docente será consecuencia de

cómo se sientan ante las condiciones que la escuela y los directores ofrezcan para desempeñar su labor.

Cogaltay et al. (2016) manifiesta que, al mantener maestros satisfechos, eficaces en el aula, es y seguirá siendo una prioridad en el campo de la educación. Investigaciones anteriores han encontrado factores interiores y accidentales que afectan el estado de agrado que los maestros sienten hacia su carrera. También agrega que, partiendo de una evaluación y diversas técnicas y métodos, los administradores tienen un impacto revelador en mantener a los maestros en las escuelas: cuanto mayor apoyo otorgue el director en las actividades y desarrollo de las actividades curriculares en las escuelas, mayor será la satisfacción en el trabajo. El director es una de las piezas influyentes significativa.

Güell (2014) manifiesta en su estudio sobre el agrado del trabajo educativo que es combinación de experiencias psicológicas y emocionales en contraste de sus insuficiencias. Considera que estas carencias pueden inferir en ímpetu, quizás para todos, mientras que los valores en construcción incipiente relacionan al individuo con el todo. Incide en el apoyo institucional como parte de la mejora, el esfuerzo colegiado y en pares, la planificación grupal y el estudio indeleble de las insuficiencias del alumnado.

Días (2015) confirma que una práctica docente es la más trascendental de las demás, su bienestar social garantiza un efectivo rendimiento y productividad visto en sus discípulos. Muestran interés afectivo, satisfacen la demanda de brechas en todos los sectores. Artífices de un futuro bajo permanente estrés, crean y transforman el aula en ciudadanos humanos y responsables partícipes de una nación que solicita prontamente una fuerza laboral sin diferencias de género en equidad y sostenibilidad.

Para explicar la satisfacción laboral se revisó la teoría de los componentes profilácticos y de las estimulaciones planteado por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), los resultados que obtuvieron distinguieron los factores que les causaban alta satisfacción: reconocimiento, creatividad, responsabilidad, promoción. Y los factores que les causaban una significativa insatisfacción eran normas y leyes

promovidas por dirección, mejoras salariales relacionadas al estado público, evaluaciones, capacitaciones, monitoreos y apreciación al desempeño.

Para ello Anaya y Suarez (2010) citado por Diaz (2015) advierten que la satisfacción laboral debe ser prioritario para evaluar los ambientes laborales, sobre todo en el educativo, los docentes han de sentirse satisfechos de poder laborar en ambientes agradables, teniendo los recursos necesarios para desempeñar su labor y también para sustentar su propio existir.

Koutouzis & Malliara, (2017) manifestaron que los docentes al ser artífices de la formación de futuros ciudadanos, han de estar altamente motivados para desempeñar su labor en aula con seguridad, confianza y entusiasmo, es muy importante entonces que el director promueva espacios donde el docente encuentre el apoyo necesario para desarrollar su práctica.

En base teórica las ocho dimensiones de la segunda variable de estudio: satisfacción laboral con apoyo de la investigación de Barraza y Ortega (2009) sustento de nuestro cuestionario, se presentó la primera dimensión: relaciones personales, con sus pares y con las personas de su entorno educativo en diversos contextos y variadas situaciones, se refiere al contacto intrapersonal y extra personal entre los representantes educativos; dentro de actividades y acciones con inteligencia interpersonal .

Días (2015) expresa que la inteligencia interpersonal parte de una construcción personal hacia el grupo humano en la que se presenta o relaciona, diferencias en sus emociones, temperamento, dirigidos a objetivos motivacionales e intenciones. Una capacidad de adaptación y resiliencia ante hechos adversos y ajenos a su propio contexto. Las sociedades evolucionadas en convivencia a pesar de no ser expresada. Esta capacidad sostenida y cultivada en los líderes sociales, en los médicos, maestros, y en todo profesional o ciudadano hace la diferencia en la humanidad.

En lo referente a la segunda dimensión, desempeño profesional, estuvo enfocada en cuán importante es que el docente se encuentre motivado para desempeñar su labor con los estudiantes. Es imprescindible un director activo, didáctico cuya misión calificada aconseja y escucha a sus maestros; en el Marco

del buen desempeño del director (Minedu, 2014) refiere rediseñar la planificación colegiada en base a las necesidades educativas de los escolares, partiendo de calidad de enseñanza aprendizaje que optimice el currículo afrontando dificultades que ocurren en sus vidas creando tareas en base a su contexto, formando ciudadanos capaces de solucionar su problemática y hacerla sostenible.

Para la tercera dimensión: Condiciones Laborales, se enfocó directamente en la satisfacción que siente el docente sobre su labor en la escuela. Otros autores como Días (2015) y Delgado (2011) mencionan como factores: (a) Información proporcionada, donde todo trabajador debe conocer detalles de su trabajo como: ambiente, seguridad, horarios, condiciones de trabajo, reglamentos, comisiones que ha de participar, pero sobre todo las leyes y reformas educativas como el Minedu exige; (b) Oportunidades de desarrollo, en la que todo docente tiene para acceder a la gerencia directiva, de especialidad o investigación, el ascenso de nivel y bonos e incentivos por buenas prácticas docentes, así mismo el Minedu brinda capacitaciones y bonos e incentivo por buenas clases didácticas y prácticas sostenibles a su labor educativa.

La cuarta dimensión: valoración del trabajo desarrollado, recordemos que uno de los propósitos del desempeño docente es la revaloración nacional y competitiva de los docentes con el fin de robustecer su imagen como magistrales competentes que perfeccionan su práctica de enseñanza. Horn (2013) señala que el liderazgo educativo o pedagógico impacta grandemente en el ejercicio de los profesores al perturbar sus deseos y capacidades pedagógicas semana tras semana; influenciando al enriquecer los procesos de su profesión; el valor incalculable de esta atribución es convertir los contextos idóneos disfrutando lo que hacen.

Como quinta dimensión fue la de participación, el Mbdd (2014), apunta hacia ese objetivo: el docente, lo envuelve en experiencias significativas con interés por apoyar y educar los miembros más importantes de la comunidad educativa y contexto, experimentar múltiples actividades de formación académica profesional para mejorar sus aptitudes profesionales y sus destrezas de enseñanza; accediendo a investigación actualizada, analizando el ocurrir local, regional, nacional e internacional relacionándola con la enseñanza aprendizaje, esta

participación es muy importante porque siembra en el docente el compromiso con la institución y un sentido de pertenencia (Sunaryo, 2021)

En cuanto a la sexta dimensión: Factores Organizacionales, según Barraza y Ortega (2009) presentaron la organización interna en su desarrollo comprendiendo tres sistemas, siendo la primera Normatividad y derechos; que comprende las conductas y funciones de la organización; las normas y ordenamientos que los empleados deben seguir; normas, leyes y derechos laborales a los que está sujeto, horas de trabajo, beneficios e incentivos entre otros aspectos. El segundo sistema: Información; comprende los indicadores: redes de comunicación que maneja la organización; políticas de gestión, que comuniquen las acciones educativas, laborales y administrativas de forma eficaz, abierta, y democrática donde la voz de todos sea escuchada y tomada en cuenta. Por tercer sistema: Organización; referido al organigrama de la institución que presenta jerarquías, áreas y responsabilidades.

La séptima dimensión que se presentó fue: Ambiente físico, el cual comprende el espacio físico, la iluminación y la ventilación. Para Barraza y Ortega (2009) es importante; señaló que los empleados valoran un ambiente físico confortable y libre de todo peligro. Donde no se vea amenazado el bienestar físico del empleado, una escuela agradable y organizada es elemental para sentirse bien y confortable, limpia y decorada con buen gusto anima a cualquiera que ingrese al recinto (Dorozynska et al., 2016) .

La Organización Panamericana de la Salud (2014) manifestó que cualquier zona de labor exige airearse artificial y naturalmente a fin de cumplir estándares y normar climáticas que proporcionen aire fresco y combatir agentes contaminantes y perjudiciales para la salud por ingredientes ajenos al aire puro. Apuntó Horn (2013) que los administradores asignados debieran garantizar estos ambientes y el tamaño del lugar donde se labora, los colegios serán adecuados para el perfeccionamiento de una educación idónea, donde los directivos eficaces puedan con excelentes oportunidades de espacio e infraestructura logren excelentes logros de aprendizaje y gestión.

Finalmente la última octava dimensión: Equipo Directivo, dirigida a evaluar los aspectos que enfrenta la institución educativa a manera de retos; este grupo de trabajo conformado por los responsables que dirigen las diversas áreas, son los que lidera un objetivo común que persigue el logro de dichos objetivos y metas; conformado por el director, subdirector y coordinadores de cada área, donde el director y sus colaboradores son vitales en el esfuerzo de cambio, a la hora de definir estrategias de mejoramiento educativo (Tobias, 2017)

En el Mbdd (2014), se enfatiza la labor del director al monitorear, orientar, causar el quehacer pedagógico hacia el éxito académico de los escolares. Por ello ha de manifestarse la influencia motivacional, además que los directivos deben volcar sobre los docentes ese empuje en sus prácticas y desarrollo profesional. Horn y Marfán (2010) escribieron mucho sobre la virtud eficiente y confiable de los directivos, encontrando la razón plausible sobre experticia administrativa directriz coherente con el grado de compañerismo que tienen en relación de confianza con los maestros para cerrar brechas que la institución escolar tiene, será mayor el desempeño a mayor nivel de confianza entre todos los agentes educativos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

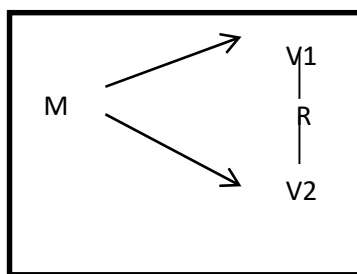
3.1.1. Tipo de investigación

La exploración fue tipo básica; describiendo similitudes comunes a una determinada población enfocada en el “qué” de los sujetos de estudio. Al ser aplicada brinda la oportunidad de ejecutar instrumentos de análisis estadístico (Daniel, 2016)

3.1.2. Diseño de investigación

El análisis descriptivo-correlacional entre variables busca en una muestra afirmar o negar hipótesis planteadas (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2014).

Figura 1 Esquema del diseño de investigación descriptivo-correlacional



Dónde:

M: Docentes de la Red No 13 Ugel 05, El Agustino

V1: Liderazgo pedagógico

V2: Satisfacción Laboral.

r: Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

El presente estudio tuvo dos variables de tipo categóricas y naturaleza cuantitativa de escala ordinal. Como primera variable fue liderazgo pedagógico con cinco dimensiones: establecimiento de metas y expectativas, uso estratégico de recursos; planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza; promover y participar en el aprendizaje y desarrollo del currículo de los docentes; y por último garantizar un ambiente seguro y de soporte. Como segunda variable fue satisfacción laboral con ocho dimensiones: relaciones interpersonales; desempeño profesional; condiciones laborales; valoración del trabajo desarrollado; participación; factores

organizacionales; ambiente físico y equipo directivo. Estas variables cuantitativas poseen propiedades y características que al estudiarlas en la investigación proporcionan información al medirlas, observarlas y sus datos son el valor del estudio (Galindo-Domínguez, 2020). Anexo 1: matriz de consistencia.

3.2.1. Variable 1. Liderazgo pedagógico

Definición conceptual: La capacidad que debe poseer todo directivo en el éxito de sus metas y objetivos partiendo del asenso será la de influenciar en el grupo de docentes haciendo comunes los planes de mejora hacia el logro de los aprendizajes, inspirando y movilizand las actividades programadas hacia el contexto pedagógico que permita un clima de escuela acogedor donde la comunidad educativa participe del adiestramiento de sus hijos (Unesco, 2015).

Definición operacional: El liderazgo pedagógico es una variable cuantitativa con escala ordinal, con cinco niveles de orden: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. Para la investigación tuvo cinco dimensiones: establecimiento de metas y expectativas; uso estratégico de los recursos; planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza; promover y participar en el aprendizaje y desarrollo del currículo de los docentes (Mbdd, 2014). Se realizó un cuestionario con elecciones de respuesta politómicas. En el anexo 2 se presenta la tabla de operacionalización de la variable.

Indicadores: Los indicadores para la dimensión 1: expectativa y metas. Para la dimensión 2: materiales, económicos y potencial humano. La dimensión 3: reflexión, monitoreo y acompañamiento y progreso de los estudiantes. En la dimensión 4: orientaciones pedagógicas, trabajo colegiado y observación de pares. Para la dimensión 5: normas, gestión de riesgo y valoración.

Escala de medición: escala ordinal con valores: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

3.2.2. Variable 2. Satisfacción laboral

Definición conceptual: Para Mayo & Téllez Martínez (2016) los docentes al sentir que las normas y anhelos que toda persona percibe en función del grado de satisfacer sus necesidades personales son parte de su centro de labor se concatenan y relacionan con la salud mental, el bienestar personal y profesional

dentro de un clima laboral ideal que son parte de sus actitudes, emociones y sentimientos hacia sus expectativas.

Definición operacional: La satisfacción laboral es una variable cuantitativa de escala ordinal con cuatro niveles de orden: totalmente insatisfecho, algo insatisfecho, algo satisfecho y totalmente satisfecho. En el estudio tuvo ocho dimensiones: relaciones interpersonales; desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado; participación; factores organizacionales; ambiente físico y equipo directivo (Barraza y Ortega, 2009). Anexo 3.

Indicadores: Los indicadores para la dimensión 1: con mis compañeros docentes, con los alumnos, con el equipo directivo. En la dimensión 2: actividades realizadas, motivación, autonomía y libertad. Para la dimensión 3: información proporcionada, oportunidad de desarrollo, nivel laboral, aspecto económico y cantidad de trabajo. En la dimensión 4: por los estudiantes, por la comunidad, por el equipo directivo, por los docentes, por los padres de familia. Dimensión 5: toma de decisiones. Para la dimensión 6: respeto a la normatividad y derechos, información, organización y ambiente de trabajo. En la dimensión 7: ventilación, iluminación y espacio físico. Por último, dimensión 8: equidad, supervisión, trato, solución de conflictos y apoyo y facilidades.

Escala de medición: escala ordinal con valores: totalmente insatisfecho, algo insatisfecho, algo satisfecho y totalmente satisfecho.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Los individuos dentro del mismo contexto, con características comunes es denominado: Población, debe ser un conjunto finito para la investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2014). La población de la indagación fueron 233 profesores.

Criterios de inclusión: Docentes que laboran en colegios Red No. 13, Ugel 05, El Agustino con conocimiento del contexto donde ejecutan su práctica pedagógica.

Criterios de exclusión: Docentes que no desearon participar del estudio ni laboran dentro del contexto de indagación, ni dieron su consentimiento.

3.3.2. Muestra

Una parte de la población que posee características similares dentro de un mismo contexto es denominada: muestra (Ahmad et al., 2019). Una muestra de 145 profesores activos en escuelas de la Red No. 13, Ugel 05, El Agustino. Con fines de indagación se tomó en cuenta el compromiso y discernimiento de aquellos maestros que aportarían valiosa información para el análisis de datos del presente estudio. Anexo 4.

3.3.3. Muestreo

Muestreo probabilístico aleatorio simple debido a que elementos de la población poseen similitudes de acuerdo a la muestra elegida (Macqueen et al., 2011).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para el acopio de cifras se llevó a cabo la aplicación de dos encuestas a modo de cuestionario después de haber revisado la literatura correspondiente. Este conjunto de recursos permite al investigador recoger datos como información valiosa para ser interpretadas en sus resultados (Fernández & Baptista, 2014).

Instrumentos: Primera variable Liderazgo pedagógico: cuestionario de 40 ítems; respuesta de opción múltiple, en cinco niveles de orden: nunca, casi nunca, algunas veces y casi siempre en base al desempeño directivo (Minedu (2014).

Para la segunda variable satisfacción laboral: cuestionario de 35 ítems; respuesta de opción múltiple y cuatro niveles de orden: totalmente insatisfecho, algo insatisfecho, algo satisfecho y totalmente satisfecho, tomado de Barraza y Ortega (2009). Anexo 5 y 6.

Validez

Dentro de la validación, primera variable: liderazgo pedagógico, el mecanismo: un cuestionario basado en el Marco del buen desempeño docente del Minedu (2014), con una validez Likert $p < 0.01$; el cual fue evaluado por una docente Magíster en Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, quien aprobó el instrumento a ser aplicado, sea un instrumento viable para su aplicabilidad del cuestionario a la muestra seleccionada. Anexo 7.

Seguidamente, la segunda variable satisfacción laboral, el instrumento fue de Barraza y Ortega (2009) de tipo Likert $p < 0.01$; aprobado por una docente Magíster en Educación, misma universidad antes mencionada, quien evaluó su efectividad por ser factible y de fácil comprensión a la muestra seleccionada (Frías-Navarro, 2022). Anexo 8.

Confiabilidad

Posteriormente la confiabilidad del instrumento en la primera variable: liderazgo pedagógico, se operó estadística Alfa de Cronbach y se obtuvo un índice de 0,976, este valor mayor a 0.7 evidencia una alta confiabilidad del instrumento. Luego análisis de la fiabilidad de la segunda variable: satisfacción laboral, realizado a través del método Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor igual 0.950, corresponde a un nivel de alta confiabilidad (Ramírez Ríos & Polack Peña, 2020)

3.5. Procedimientos:

Los expertos validaron los instrumentos determinando su óptima aplicación, fueron después distribuidos entre los maestros al obtener los permisos correspondientes del director de la Red 13, Ugel 05, El Agustino. Claro que obtuvimos el consentimiento informado de cada docente; con la información proporcionada se aplicó el estadístico Spss a ambos cuestionarios para proceder luego analizar el comportamiento de ambas variables. Anexos 9 y 10.

3.6. Método de análisis de datos

Dentro de la estadística descriptiva dirigida hacia comprobar objetivos e hipótesis trazados. Se utilizó el programa Excel y posteriormente Statistical Package for the social sciences (Spss). La estadística inferencial alcanzó realizar operacionalización de ambas variables de investigación; la normalidad: prueba no paramétrica. En correlaciones se manejó Rho Spearman en las correlaciones hipotéticas.

3.7. Aspectos éticos

En la ejecución de la exploración se solicitó la autorización de la coordinadora de la Red 13 Ugel 05, El Agustino y los directores de colegios: 112 Héroes de la Breña, N°0034 Ramiro Priale Priale, N°008 Perú Japón y de otras escuelas que forman parte de esta red; en consecuencia, el aspecto ético del respeto estuvo presente solicitando consentimiento de los involucrados para la aplicación de los instrumentos los accedieron gentilmente, lo que permitió recoger la data pertinente para la ejecución del mismo. Otro principio de justicia se mostró al no discriminar ninguna participación voluntaria y al coordinar con todos los colegios de la Red 13. El principio de integridad física se evidenció en la honestidad y veracidad de los datos y la aplicación oportuna del análisis estadístico. Por último el principio de

beneficencia ofreció a cada escuela la información de resultados del estudio para su análisis de mejora en cada institución escolar (Hernández & Mendoza, 2018).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Distribución de frecuencias de las variables de estudio:

Tabla 1

Distribución de la muestra según la variable Liderazgo pedagógico

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo pedagógico	Alto	94	64.8%
	Medio	45	31.0%
	Bajo	6	4.1%
Total		145	100.0%

El mayor porcentaje de la muestra poseía niveles altos de Liderazgo pedagógico (64.8%, 94 docentes) luego estaban los docentes con nivel Medio de dicho liderazgo (31%, 45 docentes) y finalmente, con menor frecuencia, se dieron los casos de nivel Bajo (4.1%, 6 docentes). Es importante observar que los docentes reconocen que sus directores poseen liderazgo pedagógico, ese 31% adherido al 4% de nivel bajo preocupa. Lo ideal sería que dentro de la Red 13, El Agustino mostrara una mayor cantidad de escuelas para mejorar los aprendizajes.

Tabla 2

Distribución de la muestra según la dimensión Establecimiento de metas y expectativas

		Frecuencia	Porcentaje
Establecimiento de metas y expectativas	Alto	85	58.6%
	Medio	52	35.9%
	Bajo	8	5.5%
Total		145	100.0%

El mayor porcentaje de la muestra tuvo nivel Alto en cuanto al Establecimiento de metas y expectativas (58.6%, 85 docentes) enseguida se ubicó el grupo que calificaba dicho aspecto en el nivel Medio (35.9%, 52 docentes) finalmente fueron menos frecuentes quienes lo consideraron de nivel Bajo (5.5%, 8 docentes).

Tabla 3

Distribución de la muestra según la dimensión Uso estratégico de recursos

		Frecuencia	Porcentaje
Uso estratégico de recursos	Alto	83	57.2%
	Medio	52	35.9%
	Bajo	10	6.9%
Total		145	100.0%

La tabla 3 presentó un alto índice que realiza su labor con recursos de la escuela: 57.2%, luego estuvo el grupo con nivel medio: 35.9% y finalmente un 6.9% pocas veces utiliza dichos recursos.

Tabla 4

Distribución de la muestra según la dimensión Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

		Frecuencia	Porcentaje
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Alto	114	78.6%
	Medio	24	16.6%
	Bajo	7	4.8%
Total		145	100.0%

El mayor porcentaje de los docentes entrevistados discurría el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo (78.6%), luego siguió el grupo que consideraba no tan importante (16.6%) finalmente fueron menos frecuentes los docentes que calificaron dicha dimensión en el nivel bajo (4.8%, 7 docentes).

Tabla 5

Distribución de la muestra según la dimensión Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	Alto	93	64.1%
	Medio	47	32.4%
	Bajo	5	3.4%
Total		145	100.0%

La mayor parte de los docentes tuvo opiniones muy favorables en relación a la dimensión mencionada los maestros (64.1%), enseguida estuvieron aquellos que calificaron dicho aspecto en el nivel medio (32.4%) y, finalmente, fueron menos frecuentes los que opinaron que no cambiaba nada (3.4%).

Tabla 6

Distribución de la muestra según la dimensión Garantizar un ambiente seguro y de soporte

		Frecuencia	Porcentaje
Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Alto	95	65.5%
	Medio	39	26.9%
	Bajo	11	7.6%
Total		145	100.0%

Realmente muchos prefieren un ambiente seguro y de soporte fue el prevalente (65.5%), enseguida se ubicó el grupo que calificó la dimensión señalada en el nivel medio (26.9%); fueron menos los docentes que calificaron en el nivel bajo (7.6%). Es preocupante que existan profesionales que no valoren la infraestructura.

Distribución de frecuencias de la segunda variable de investigación

Tabla 7

Distribución de la muestra según la variable Satisfacción laboral

		Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción laboral	Alto		73	50.3%
	Medio		72	49.7%
	Bajo		0	0.0%
Total			145	100.0%

Se observa que el mayor porcentaje de la muestra de la segunda variable satisfacción laboral, tuvo nivel Alto de Satisfacción laboral (50.3%, 73 docentes), enseguida se ubicó el grupo con nivel Medio (49.7%, 72 docentes), no se presentaron casos de nivel Bajo. Ello expresa que todas las necesidades de los docentes aún no son satisfechas, por lo que no existe amplia diferencia en ambas cifras de nivel medio y bajo.

Tabla 8

Distribución de la muestra según la dimensión Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje
Relaciones interpersonales	Alto	111	76.6%
	Medio	34	23.4%
	Bajo	0	0.0%
Total		145	100.0%

Los magistrales saben relacionarse entre si como se observa un 76.6%, enseguida resalta otro subgrupo de 23.4%; no se presentaron casos de nivel bajo.

Tabla 9

Distribución de la muestra según la dimensión Desempeño profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño profesional	Alto	114	78.6%
	Medio	29	20.0%
	Bajo	2	1.4%
Total		145	100.0%

La tabla 9 mostró que los maestros se preocupan por superar sus niveles de desempeño con un alto 78.6%, el resto pareciera que aún no comprende la importancia si juntamos el 20% y el 1.4%; queda mucho por reflexionar.

Tabla 10

Distribución de la muestra según la dimensión Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Condiciones laborales	Alto	56	38.6%
	Medio	77	53.1%
	Bajo	12	8.3%
Total		145	100.0%

Resignados a la realidad la muestra arroja un 53,1% en nivel medio, enseguida estuvo el 38.6% que indicó que había un nivel alto de condiciones laborales y finalmente fueron menos aquellos que no lo consideran relevante (8.3%).

Tabla 11

Distribución de la muestra según la dimensión Valoración del trabajo desarrollado

		Frecuencia	Porcentaje
Valoración del trabajo desarrollado	Alto	97	66.9%
	Medio	48	33.1%
	Bajo	0	0.0%
Total		145	100.0%

Con agrado se observa que el 66.9% valora todo el esfuerzo desplegado en su valor, mientras que el 33.1% aun piensa que está en camino de lograrlo.

Tabla 12

Distribución de la muestra según la dimensión Participación

		Frecuencia	Porcentaje
Participación	Alto	107	73.8%
	Medio	38	26.2%
	Bajo	0	0.0%
Total		145	100.0%

En participación si bien se ubica un alto 73.8%, queda por integrar en la organización un 26.2% para preocupación de dirección. Lo ideal sería un índice mayor.

Tabla 13

Distribución de la muestra según la dimensión Factores organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje
Factores organizacionales	Alto	67	46.2%
	Medio	65	44.8%
	Bajo	13	9.0%
Total		145	100.0%

Aún queda mucho por hacer desde el líder que congrega y planifica, sólo un 46.2% muestra aceptación, mientras que el 44.8% no está convencido de la forma en que se conduce la institución, preocupa el 9.0%.

Tabla 14

Distribución de la muestra según la dimensión Ambiente físico

		Frecuencia	Porcentaje
Ambiente físico	Alto	83	57.2%
	Medio	45	31.0%
	Bajo	17	11.7%
Total		145	100.0%

Un 57.2% está conforme con el ambiente físico, pero si miramos las cifras 31.0% y 11.7% es poca la diferencia con el nivel alto. Pareciera que los maestros perciben su ambiente como no adecuado a sus motivaciones personales.

Tabla 15

Distribución de la muestra según la dimensión Equipo directivo

		Frecuencia	Porcentaje
Equipo directorio	Alto	96	66.2%
	Medio	47	32.4%
	Bajo	2	1.4%
Total		145	100.0%

Los bríos del líder muestran un 66.2% que aprueban las estrategias, pero un 32.4% aún cree que podrían hacer más junto al 1.4% del nivel bajo.

Tabla 16

Niveles de Satisfacción laboral por niveles de Liderazgo pedagógico

		Satisfacción laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo pedagógico	Alto	0	0,0%	42	29,0%	52	35,9%	94	64,8%
	Medio	0	0,0%	26	17,9%	19	13,1%	45	31,0%
	Bajo	0	0,0%	4	2,8%	2	1,4%	6	4,1%
Total		0	0,0%	72	49,7%	73	50,3%	145	100,0%

Observamos en los niveles de Satisfacción laboral de niveles medio y alto, la mayoría percibía el liderazgo pedagógico: alto y en proporciones menores: medio. Lo anterior sugiere que la satisfacción laboral se asocia al Liderazgo pedagógico altamente.

Prueba de normalidad

Tabla 17

Test normalidad de la variable Liderazgo pedagógico y dimensiones – Test de Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Liderazgo pedagógico	0.066	145	0.200*
Establecimiento de metas y expectativas	0.117	145	0.000
Uso estratégico de recursos	0.140	145	0.000
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum	0.156	145	0.000
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	0.099	145	0.001
Garantizar un ambiente seguro y de soporte	0.119	145	0.000

La prueba de la variable Liderazgo pedagógico, su significancia $p = 0.2$, fue > 0.05 , con 95% de seguridad, entonces se ajustó Normal. Sin embargo, las dimensiones de la variable Liderazgo pedagógico los valores en significancia fueron menores que 0.05, es decir, que ninguna de dichas dimensiones se ajustaba a la Normal.

Tabla 18

Test normalidad de la variable Satisfacción laboral y dimensiones – Test de Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Satisfacción laboral	0.077	145	0.036
Relaciones interpersonales	0.188	145	0.000
Desempeño profesional	0.130	145	0.000
Condiciones laborales	0.098	145	0.002
Valoración del trabajo desarrollado	0.109	145	0.000
Participación	0.234	145	0.000
Factores organizacionales	0.099	145	0.001
Ambiente físico	0.118	145	0.000
Equipo directorio	0.100	145	0.001

Atendiendo significancia <0.05 (columna “p”), lo que lleva a concluir que, al 95% de confianza, no se ajustan a la normal, ni la variable Satisfacción laboral, ni tampoco las dimensiones de dicha variable.

Se concluye de la observación de la variable primera $p < 0.200$ y variable satisfacción laboral $p < 0.036$ atañe una prueba no paramétrica.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Previamente se plantea la hipótesis general:

Ha: Existe una relación significativa entre Liderazgo pedagógico y Satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 13 Ugel 05, El Agustino - 2017.

Ho: No existe una relación significativa entre Liderazgo pedagógico y Satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas de la Red N° 13 Ugel 05, El Agustino - 2017.

Confiabilidad = 95%

Significancia = 5% = 0.05

Tabla 19

Correlación Liderazgo pedagógico - Satisfacción laboral, test de correlación de Spearman

		Satisfacción laboral	Liderazgo pedagógico
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	1.000	0.311**
	p		0.000
	N	145	145
Liderazgo pedagógico	Rho de Spearman	0.311**	1.000
	p	0.000	
	N	145	145

En la tabla 19 revela certeza relación lineal entre las variables Liderazgo pedagógico y Satisfacción laboral resultó significativa ($p=0.000<0.05$). Rho= 0.31 positivo e indicó una correlación directa y puesto que dicho valor oscila [0.25, 0.5] se concluyó: correlación débil (Hernández, 2014).

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre establecimiento de metas y expectativas y satisfacción laboral en docentes.

Ho: No existe una relación significativa entre establecimiento de metas y expectativas y satisfacción laboral en docentes.

Confianza = 95%

Significación = 5%

Tabla 20

Correlación Establecimiento de metas y expectativas - satisfacción laboral test de correlación de Spearman

		Satisfacción laboral	Establecimiento de metas y expectativas
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	1.000	0.425**
	p		0.000
	N	145	145
Establecimiento de metas y expectativas	Rho de Spearman	0.425**	1.000
	p	0.000	
	N	145	145

La primera dimensión en su comportamiento con la segunda variable fue positiva. Este enlace aún por mejorar concatena deseos personales en camino paralelo.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre uso estratégico de recursos y satisfacción laboral en docentes.

Ho: No existe una relación significativa entre uso estratégico de recursos y satisfacción laboral en docentes.

Tabla 21

Correlación Uso estratégico de recursos – Satisfacción laboral test de correlación de Spearman

		Satisfacción laboral	Uso estratégico de recursos
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	1.000	0.401**
	p		0.000
	N	145	145
Uso estratégico de recursos	Rho de Spearman	0.401**	1.000
	p	0.000	
	N	145	145

El valor de Rho =0.401 (Hernández, 2014), fue positivo, cuán imprescindible resulta materiales didácticos y centrados en organizar aprendizajes, opinan los maestros.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y satisfacción laboral en docentes.

Ho: No existe relación significativa entre planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y satisfacción laboral en docentes.

Tabla 22

Correlación Planeamiento, coordinación y evaluación- satisfacción laboral de la enseñanza y del currículo, test de correlación de Spearman

		Satisfacción laboral	Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	1.000	0.067
	p		0.430
	N	145	145
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Rho de Spearman	0.067	1.000
	p	0.430	
	N	145	145

Se observó que no correlacionan significativamente; la necesidad primaria de esta dimensión se ve afectada por falencias profesionales al contestar las interrogantes.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación significativa entre promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.

Ho: No existe una relación significativa entre promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes y Satisfacción laboral en docentes.

Tabla 23

Correlación Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes – Satisfacción laboral, test de correlación de Spearman

		Satisfacción laboral	Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	1.000	0.045
	p		0.592
	N	145	145
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	Rho de Spearman	0.045	1.000
	p	0.592	
	N	145	145

Con $p=0.592 > 0.05$ se acepta que no existe conexión entre la dimensión y sentirse satisfecho en el colegio, pareciera que los sujetos son indiferentes a éxitos de aprendizaje de sus discípulos.

Hipótesis específica 5

Ha: Existe una relación significativa entre garantizar un ambiente seguro y de soporte y satisfacción laboral en docentes.

Ho: No existe una relación significativa entre garantizar un ambiente seguro y de soporte y satisfacción laboral en docentes.

Tabla 24

Correlación Garantizar un ambiente seguro y de soporte – satisfacción laboral, test de correlación de Spearman

		Satisfacción laboral	Garantizar un ambiente seguro y de soporte
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	1.000	0.393**
	p		0.000
	N	145	145
Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Rho de Spearman	0.393**	1.000
	p	0.000	
	N	145	145

Esta proporcionalidad responde al estilo de gestión ejecutado, encierra el placer de componer la profesión dentro de ambientes armónicos saludables a conexiones didácticas

V. DISCUSIÓN

El estudio de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, transversal y correlacional, tipo básica plasmó como objetivo general: Determinar la relación que existe en entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas de la Red 13, Ugel 05, El Agustino, 2017. Una ardua investigación que obligó a buscar teorías del sustento académico; partir de literatura internacional y nacional que corroboren nuestras hipótesis, hallar instrumentos que permitan a la estadística encontrar resultados. Validar los cuestionarios fue tenso debido a horarios y pesquisas académicas. Separar agendas en los diversos colegios para aplicar instrumentos fiables a maestros ocupados fue todo un reto. Por estas razones los trabajos de Barraza y Ortega (2009) y del Minedu (2014), permitieron corroborar hechos y pareceres de diversos autores.

Es importante destacar el contexto que encierra las escuelas de la Red 13, Ugel 05, El Agustino: estudiantes de hogares pobres, disfuncionales y con abundantes necesidades educativas que son abordadas en un intento por mejorar los incipientes resultados de la ECE o pruebas censales del Ministerio de Educación, los profesores llegan a colegios con una pobre infraestructura y en algunos casos a escuelas mejoradas por la comunidad. En ese sentido, los directivos colmados de papeles y normas intentan ocuparse de llegar a esa meta trazada, el objetivo anual de mejorar los índices tan bajos de aprendizaje que planifican un nuevo comienzo cada año (Minedu, 2017).

Desde otro punto de vista los hallazgos obtenidos permiten descifrar el comportamiento de ambas variables en el estudio realizado; al relacionarlos con el objetivo general. Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral de docentes de la red 13, Ugel 05, El Agustino, 2017; permitió que la variable 1 liderazgo pedagógico tuviera un 64.8% frente al 50.3% de la variable 2 satisfacción laboral. Las cifras no son muy distantes, pero expresan lo escrito por Reyes (2012), Ossco (2013) y Malpica (2015) donde ciertas dimensiones del liderazgo del director desarrollan o dificultan la satisfacción laboral de muchos profesores en los centros que presentamos los cuestionarios. Como siempre discrepa López y Gallegos (2014) al presentar que son los docentes los que deben reflexionar sobre su comportamiento en la escuela.

Las capacidades del directivo al gerenciar personas y obtener de ellas lo mejor de sí mismas aboga por una gestión pedagógica pertinente que el docente reconoce en su crecimiento profesional y por ende compartirá esa autoeficacia con los discípulos a su cargo, para Asenjo, De Dios y Banquen (2012) esta influencia positiva persigue superar deficiencias de aprendizaje presentadas en los centros de enseñanza. En tal sentido los agentes administrativos deben capacitarse, retroalimentar sus experiencias con nuevas competencias de gestión.

Si bien es cierto que los magistrales son la fuerza impulsora de la planificación escolar, misión y visión del colegio son las dimensiones del liderazgo construidas cabalmente sobre dificultades y enfoque de mejora, es la actitud colegiada de participación abierta que relaciona el ambiente positivo con logros académico. Días (2015) coincide con esta onda positivista del encuentro profesional para satisfacer exigencias docentes, de manera similar Redolfo (2015) de opinión similar muestra en sus datos esta relación reveladora. Chiang, Gómez y Salazar (2014) mostraron que es el sector privado donde los profesores se encuentran más cómodos, su labor se hace sencilla y obtiene grandes rendimientos.

Al comparar datos del objetivo 1 con la segunda variable, en contextos vulnerables reconoce la potencial energía que manifiestan los maestros en apoyar cerrar brechas de equidad y calidad; Chanducas (2014) encontró que el desempeño de la práctica pedagógica encaja profundamente en moldear ese entorno esquivo del estudiante. Confiar y poseer altas expectativas de sus discípulos moldea la toma de decisiones, alentando a los involucrados a ser proactivos con dirección hacia objetivos comunes. Para Bolívar (2010) la imagen directiva, motivadora facilita, alienta y nutre el entorno.

En cuanto al objetivo específico 2 Determinar la relación entre uso estratégico de recursos y satisfacción laboral Freire y Miranda (2014) muestran en las escuelas eficaces la alta disposición entre los profesores y la aplicación de materiales educativos que maximizan la enseñanza. Un 57.2% de profesionales dispone de los pocos recursos estratégicos de la escuela, motivados por ampliar conocimientos o por superar los bajos índices de aprendizaje Tzeniet et al. (2019) plantea este apoyo desligado de la pizarra tan usada.

Vinculando los resultados del objetivo específico 4, dio un 78.6% de maestros a favor de la administración del líder de colegio, investigaciones preliminares como la de Billingsley et al. (2017) corrobora el actual estudio, la consideración del personal hacia el compromiso del gestor; no olvidemos que los problemas de salud, valores culturales o religiosos son factores desaliento ante los administradores. Otro factor como la limitación de tiempo y la carga laboral del directivo son elementos que impiden una efectiva ejecución de su propio desempeño (García, 2015).

De las evidencias anteriores mostradas, sólo un 64% asimilan la importancia del objetivo específico 4; la vida del profesor obliga a evadir su papel de participación en sesiones y reuniones que los gestores promueven para capacitar y retroalimentar al docente. Esto implica una resistencia al cambio, ausencia de visión colectiva hacia el éxito del aprendizaje. Para Wahid & August (2021) una cultura escolar positiva con autonomía, compañerismo y reconocimiento hace de la práctica de aula un ambiente positivo dentro y fuera de ella, se contraponen a egoísmos y antologías hacia la alta dirección, los fragmentos de la personalidad no se comparan a participar de actividades centradas en el desarrollo eficiente del aprendizaje.

Vale decir que las actitudes problemáticas de los maestros ante hechos rutinarios contribuyen a evidenciar el objetivo específico 5, destacable que un 65.5% contribuya en valorar el llevarse bien y enriquecer sus habilidades blandas. No solo contribuye en el aspecto pedagógico, de crecimiento personal y profesional, traslada y despertaría superiores prácticas docentes meritorias en sus discípulos de clase. El respeto hacia el colega sea el cargo que posee amerita su complacencia en evitar situaciones complicadas en favor del centro (Daniel, 2016).

Dentro de este marco, al contrastar la hipótesis general con la estadística de Spearman se aceptó la hipótesis alterna con $p=0.000$, entonces Existe relación significativa entre la variable 1 la variable 2. Esta imagen vívida donde la comprensión, la autonomía conjugada con los docentes los lleva a sentir compromiso y propiedad de su labor al innovar y estructurar su plan de mejora influye en los resultados. Hace necesario resaltar esa jerarquía aceptada en armonía que influye grandemente en la administración del lugar de trabajo, los

autores coinciden en reconocer la colegialidad y desarrollo profesional del liderazgo directivo influyente ampliamente en la aceptación del recinto de su práctica (Velito & Pacovilca, 2021).

Mientras que los encuestados de una y otra escuela participaban en delinear la indagación, algunos no fueron consistentes en su comportamiento de respuesta, como en las dimensiones 3 y 4 de la variable 1 donde tuvo que rechazarse la hipótesis alterna, dentro de las normas y orientaciones del Minedu (2017). Esta dimensión importante y valiosa en intercambio de conocimientos, experiencias, recursos, colaboración y discusión de aspectos primordiales para la ejecución de aprendizajes eficaces no fue tomada en cuenta. Una percepción dividida en agrupaciones similares puede deberse a diferencias de grado y competencia en el tema (Contreras, 2016).

Atendiendo a estas consideraciones, las demás hipótesis específicas obtuvieron correlaciones significativas como indicador del conocimiento de los temas propuestos, la literatura sobre ambas variables elegidas sugirió profunda comprensión de relaciones entre colegas y políticas públicas no acordes a las necesidades del contexto vulnerable presentado; el salario y las condiciones del trabajo no fueron incluidas por ser parte de un ámbito más complejo y discutible de atención. Sin embargo, no faltan razones para pensar que fueron incluidas por los invitados a este estudio en sus respuestas, La falta de vigilancia oportuna luego de pasar por el claustro universitario ante un desafío enorme de enseñanza donde las capacitaciones no cubren curiosidades pedagógicas ni realidad del contexto conducen a la ambigüedad de la práctica. Es valiosa entonces el apoyo del líder como factor conducente a la satisfacción de la tarea cumplida (Unesco, 2015).

Una escuela bien administrada, con equipo directivo comprometido y de calidad en su relación es predictor fuerte de frecuencia de oportunidades de desarrollo; las tareas administrativas engloban al directivo nada hábil en gestión, resalta la agenda tan ocupada como la que se tuvo que enfrentar para poder aplicar los cuestionarios y dialogar con los magistrales. Aumentando su conocimiento el directivo establece una armonía laboral saludable y productiva. Las acciones de su liderazgo afectan directamente con las actitudes de los profesores (Sunaryo, 2021).

Al enfrentarse a un mayor estrés, el docente encauza su labor a la insatisfacción, mala paga, pesadas condiciones de trabajo, ambiente negativo, baja moral, burocracia excesiva son factores que han sido superados por las escuelas que atendieron nuestra indagación, obtener expertos calificados en educación indican alta interacción con sus directivos, ese contacto humano, comprensivo de las necesidades del desempeño a ejecutar incluyen conversaciones informales al sentirse apoyados por una presencia visible para todo el colegio (Koutouzis & Malliara, 2017).

Agregando a lo anterior, las conductas de liderazgo escolar revelan efectos de comportamiento satisfactorio en profesores mostrando comportamientos positivos ante los retos encontrados. Planificar, organizar y dirigir una organización donde la gestión es un medio para cumplir metas y objetivos, esta disciplina inmersa en campos de ciencia y tecnología requiere cambios radicales en toda gestión; una evolución de roles donde estas personas según estudios se diferencian de otras al revelar rasgos y características desatacadas: capacidad de análisis y síntesis, facilidad en comunicar ideas de manera efectiva, estables de mente superior, positivo con visión, ser ejemplar, demócrata, tolerante y confiable entre otras menciones de estudios consultados (Olsen & Huang, 2019).

En efecto la data confirma que estas competencias son importantes para el progreso y cambio escolar, esta movilización satisface las necesidades cambiantes de la sociedad y alumnos. Determinar prioridades al reunir energías enfocadas en los profesores dará significancia a su labor cuidando de su salud como indicador emocional enriquecido por relaciones positivas favorecidas sin salir del entorno escolar. Así habrá menos inasistencias del personal educativo, no rechazarán las actividades, disfrutarán de su quehacer y probarán nuevas técnicas y estrategias ante problemas de aprendizaje detectado. Abiertos a la crítica no habrá conflictos ni problemas de comunicación que discriminen al actúa docente (Macqueen et al., 2011).

Aunado a esto, a mayor satisfacción laboral mayor será el compromiso en la creación escolar, relacionada con expectativas y beneficios laborales que escapan al director. Nuestro país ingrato en reconocer el valor exacto del profesor soslaya este importante factor social clave en la atención al derecho fundamental de los

niños: la educación. Laborar por obligación adolece de impacto positivo ante una brecha inmensa por cubrir; afectándose los aprendizajes y desempeño educativo. Los directores de los colegios de la muestra provienen de la carrera pública magisterial, altamente capacitados enfrentan desafíos no contemplados en su profesión, lidiar con instituciones gubernamentales que les prometen llegar al número de lista dado en sus requerimientos de transformación, así el progreso sería mayor y las brechas y desigualdades se acortan (Garrido et al., 2012).

En síntesis, estas condiciones administrativas y pedagógicas inmersas en lo laboral si son positivas ofrecen un aprendizaje potente en una trilogía de mejoramiento y desarrollo altamente efectivo: director, docente y estudiante. Ligada al mejoramiento de resultados de la ECE, el liderazgo se abre paso ante la incredulidad de los agentes involucrados. Teorías extranjeras que hicieron meya en sectores altamente vulnerables, creando sostenibilidad e innovación hacia la práctica, escuelas empoderadas uniendo manos comunitarias que dicen no a los obstáculos dan razón de éxitos y permutaciones del sistema que expresan que sí funcionan los estilos de liderazgo y calan muy hondo en la felicidad profesional de maestros ávidos de aprender en el progreso profesional satisfechos de la labor cumplida (Garrido et al., 2012)

VI. CONCLUSIONES

Luego de minucioso análisis se presentan las siguientes conclusiones.

5.1. Existe una relación significativa entre Liderazgo pedagógico y Satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas de la Red N.º 13 Ugel 05, El Agustino - 2017. Prueba estadística $Rho = 0.311$ cumple el objetivo de la investigación e indicó correlación directa y puesto que dicho valor estuvo en el rango $[0.25, 0.5]$ por lo que se concluyó que la correlación fue de nivel débil (Hernández, 2014)

5.2. El Liderazgo pedagógico en los docentes de Red 13 Ugel 05 El Agustino – 2017; mayor porcentaje de la muestra poseía niveles altos (64.8%, 94 docentes) luego estaban los docentes con nivel medio de dicho liderazgo (31%, 45 docentes) y finalmente, con menor frecuencia, se dieron los casos de nivel bajo (4.1%, 6 docentes); siendo el mayor porcentaje nivel alto el liderazgo pedagógico

5.3. El hecho de que la segunda variable mostró mayor porcentaje de la muestra, tuvo nivel alto (50.3%, 73 docentes), enseguida se ubicó el grupo con nivel Medio (49.7%, 72 docentes), no se presentaron casos de nivel Bajo; siendo de mayor porcentaje nivel alto la satisfacción laboral.

5.4. La interpretación de las hipótesis específicas de la primera variable en relación con la segunda variable permite establecer cierta relación entre las mismas, su $p = 0,000$ expresa correlación positiva significativa en 3 de ellas (Hernández, 2010).

VII. RECOMENDACIONES

Partiendo de los resultados obtenidos, las recomendaciones serán.

6.1. A los directores de las instituciones educativas de la Red N°13 Ugel N°05, El Agustino, reforzar las prácticas de liderazgo pedagógico ya que es un factor importante para lograr la satisfacción laboral docente y con ello lograr mejores desempeños en su práctica docente dirigida con éxito educable y con ello optimizar el sistema de educación escolar.

6.2. A los directores: reflexionar sobre su práctica de liderazgo pedagógico, puesto que es de alto impacto hacia oportunidades de excelencia académica; los mismos que han de trabajar con los docentes en forma coordinada y revisar el currículo en trabajo colegiado, también sobre la práctica docente y la práctica del gestor escolar (director) visualizando la misión y enfoque del colegio para obtener las metas trazadas para la mejora de la escuela.

6.3. A los directores: se involucren aún más en las prácticas docentes para lograr aprendizajes, esto implica ser un meta líder; deberá estar dirigido a apoyar el trabajo colegiado en las instituciones educativas, así como adoptar nuevas tecnologías accesibles, conduciéndolos a desafíos y discusión de estrategias, brindándoles herramientas de soporte a su práctica docente así mismo de revalorar su desempeño y la buena convivencia en la institución educativa.

6.4. A los directores: garantizar la armonía laboral, aumentar el acceso de comunicación compartida, comprometiendo desarrollar proyectos educativos de buena convivencia, entre los actores educativos que participan de la escuela.

REFERENCIAS

- Asenjo A., De Dios M. & Banqueri M. (2012) Cualificación y satisfacción laboral: un estudio sobre los empleos para los que hemos sido formados previamente. Universidad de Granada. <http://www.ugr.es/local/miguelgr/ReiDoCrea-Vol.1-Art.2-Fenoy-Dios-Banqueri.pdf>
- Ahmad, S., Wasim, S., Irfan, S., Gogoi, S., Srivastava, A., & Farheen, Z. (2019). Qualitative v/s. Quantitative Research- A Summarized Review. *Journal of Evidence Based Medicine and Healthcare*, 6(43), 2828-2832. <https://doi.org/10.18410/jebmh/2019/587>
- Anaya Nieto, Suárez, M., & José DE. (2010). Evaluación la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21, 283-294. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230785010>
- Barraza Macías, A., & Ortega Muñoz, F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Diálogos Educativos*, ISSN-e 0718-1310, No. 17, 2009, 9(17), 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3039065>
- Billingsley, B. S., Tech, V., Mcleskey, J., & Crockett, J. B. (2017). Principal Leadership: Moving Toward Inclusive and High-Achieving Schools for Students with Disabilities Innovation Configuration. *Innovation Configuration*. <http://cedar.education.ufl.edu/tools/innovation-configurations/>
- Bolívar A. (2010a). Liderazgo Educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Revista Psico perspectiva*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
- Bolívar A. (2010b). Liderazgo para el aprendizaje. *Revista electrónica Universidad de Granada*. OGE ,1 www.oge.net/ www.fae.es
- Bota, O. A. (2013). Job Satisfaction of Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 83, 634-638. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2013.06.120>

- Brandon, J.; Saar, C.; Friesen, S.; Brown, B.; Yee, D., Brandon, Friesen, C., & Yee, S. (2016). Pedagogical Leadership Teams: Magnifying and Spreading Impact. University of Calgary, 152-161. <http://hdl.handle.net/1880/51207unknownDownloadedfromPRISM:https://prism.ucalgary.ca>
- Carvalho, J. M. S., Delgado, P., Fernando, I. I., & li, D. (2021). The impact of the management model on the principal's leadership: the Portuguese case. *Revista Brasileira de Educa cao*, 26, 1-17. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782021260070>
- Casana, V. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy. Repositorio Institucional UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1809>
- Cogaltay, N., Yalcin, M., & Karadag, E. (2016). Educational Leadership and Job Satisfaction of Teachers: A Meta-Analysis Study on the Studies Published between 2000 and 2016 in Turkey. *Eurasian Journal of Educational Research*, 62, 255-282. <https://doi.org/10.14689/ejer.2016.62.13>
- Contreras, T. S. (2016). Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica Educator and Master in Educational Leadership. *Propósitos y Representaciones*, 4, 231-284. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Chanducas L. (2014). Liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la asociación Educativa Adventista Nor Oriental, [Tesis de maestría] Universidad Peruana Unión. Perú.) <https://core.ac.uk/download/pdf/54242641.pdf>
- Chiang, M., Gómez, N., Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y liderazgo, en instituciones públicas y privadas de educación de Chile. *Cuadernos de Administración Edición Vol. 30 N° 52 (julio – diciembre)*. Universidad del Valle Periodicidad. Santiago. Chile

- Daniel, E. (2016). Journal of Education and Practice www.iiste.org ISSN. Journal of Education and Practice, 7(15), 91-100. www.iiste.org
- Delgado Durán, G. (2011). Condiciones escolares asociadas a la deserción en educación secundaria. Análisis a partir de dos casos en Mexico. Revista De Ciencias Sociales Aplicadas, 89-112. <https://dugidoc.udg.edu/bitstream/handle/10256/5056/250064.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Días-Chiappe 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 Universidad de Piura, Perú.) <https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2289>
- Delgado Durán, G. (2011). Condiciones escolares asociadas a la deserción en educación secundaria. Análisis a partir de dos casos en Mexico. Revista De Ciencias Sociales Aplicadas, 89-112. <https://dugidoc.udg.edu/bitstream/handle/10256/5056/250064.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dorozynska, A., Thoutenhoofd, E., & Berhanu, G. (2016). Department of education and special education teacher job satisfaction in primary schools the relation to work environment Examiner. Goteborgs Universitet, 1-37. https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/51390/gupea_2077_51390_1.pdf;jsessionid=B96145E887DE0A15C33963475D5CFCC1?sequence=1
- Douglass, A. L. (2019). Directorate for education and skills Leadership for Quality Early Childhood Education and Care OECD Education Working Paper No. 211. Oecd Education Working Papers Series, 1-31. www.oecd.org/edu/workingpaper
- Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (M. Rocha Martínez (ed.); sexta edic). McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Freire, S., & Miranda, A. (2014). Avances de Investigación El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico Educación y aprendizajes. Avances de Investigación Grade, 1-9. www.grade.org.pe
- Frías-Navarro, D. (2022). Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. Universidad de Valencia, 1-26. <https://doi.org/10.17605/osf.io/kngtp>
- Galindo-Domínguez, H. (2020). Estadística para no estadísticos una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos (S. L. Área de innovación y desarrollo (ed.); primera). Área de Innovación y Desarrollo. i: <https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2020.59>
- García, J. (2015). International Journal of Developmental and Educational Psychology. INFAD de Psicología, 3, 451-462. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v3.523>
- Garrido, U., Kröyer, N., Hidalgo, C., & Reyes, M. (2012). Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva. Estudios Pedagógicos, 121-129. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v38n1/art07.pdf>
- Gento S., Palomares A., García M. & González R. (2012). Liderazgo Educativo y su Impacto en la Calidad de la Instituciones Educativas (Simposio presentado al XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas-CIOIE, Granada, España, 18-20 de 2012)
- Güell, L. (2014.). Estudio de la satisfacción laboral de los maestros. Retrieved March 11, 2023, from www.tesisexarxa.net
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2014). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (M. Rocha (ed.); 5ta edición). McGraw-Hill-Interamericana.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas de la investigación. In Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hompashe, D. (2018). Instructional leadership and academic performance: Eastern Cape educators' perceptions and quantitative evidence. Universiteit Stellenbosch University, 1-73. [www.ekon.sun.ac.za/wpapers/2018/wp132018](http://resep.sun.ac.za/wpapers/2018/wp132018)<http://resep.sun.ac.za/www.ekon.sun.ac.za/wpapers>
- Horn A. (2013). Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje. [Tesis doctoral] Universidad autónoma de Madrid, España. https://repositorio.uam.es/bistream/handle/10486/660235/horn_kupfer_andrea.pdf
- Horn A. & Marfán J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar. Revisión de la investigación en Chile. Psicoperspectivas, Recuperado de: <http://www.Psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile>
- Koutouzis, M., & Malliara, K. (2017). Teachers' job satisfaction: the effect of principal's leadership and decision- making style. International Journal of Education, 9(4), 71. <https://doi.org/10.5296/IJE.V9I4.10272>
- López P., y Gallegos V. (2014). Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. Estudios Pedagógicos, vol.XL.n.1, 163-178. Recuperado de: www.scielo.cl/pdf/estped/v40n1/art10.pdf
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2011). Leadership (Theory, Application, & Skill 4e). The American Journal of Geriatric Psychiatry, 18(3), S8-S130.

https://www.academia.edu/33254885/Teoría_aplicación_y_desarrollo_de_habilidades_Liderazgo_Cuarta_edición

Macqueen, K. M., Guest, G., & Namey, E. (2011). Qualitative Research Methods: A data collector's field guide NaTasha Mack • Cynthia wood song. Family Health International, 1-137. www.fhi360.org.

Manriquez Gutierrez, K., & Reyes Roa, M. (2022). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. Redalyc, 46(24 octubre 2021), 1-19. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>

Mayo, I. C., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. Lasallista de Investigación, 13(1), 214-226. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>

Mckinsey, G. I. (2017). Resumen ejecutivo. Mckinsey y Company, 1-27. www.mckinsey.com/mgi.

Minedu, directivos. (2014). Marco del buen desempeño directivo. Directivos Minedu, 1-58. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Minedu, E. (2018). Informe Docente_ECE 2018_Secundaria_Matematica.pdf - Google Drive. Informe Para Docentes. <https://drive.google.com/file/d/1CfGQ5NE5k1FOwFX3yNtd9dHGDm2nGB4S/view>

Ocde, indicadores. (2015). Panorama de la educación 2014: Indicadores de la OCDE. OCDE. <https://doi.org/10.1787/EAG-2014-ES>

Olsen, A. A., & Huang, F. L. (2019). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the schools and staffing survey. Education Policy Analysis Archives, 27(11). <https://doi.org/10.14507/EPAA.27.4174>

- Ossco E. (2013). Liderazgo pedagógico directivo y su relación con el desempeño docente en los estudiantes de 3ero., 4to. y 5to. de secundaria en la institución educativa No. 20995 Monitor Huáscar de Juan Velasco Alvarado del distrito de Ricardo Palma, Ugel 15 de Huarochirí. [tesis de maestría] Universidad nacional “Enrique Guzmán y Valle” La Cantuta, Perú.
- OPS, I. (2014). Compendio de indicadores del impacto y resultados intermedios. <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2016/ops-pe-14-19-compendium-indicadores-nov-2014.pdf>
- Pendleton-Brown, S. N. (2019). ScholarWorks Teacher Job Satisfaction and School Leadership. Walden University Scholar Works, 1-156. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>
- Redolfo L. (2015). Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel Jauja-departamento de Junín. (Tesis de maestría Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” La Cantuta, Perú. repositorio.une.edu.pe/bistream/handle/UNE/365/TM%202714%20R1.pdf
- Rodríguez-Molina G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. [Tesis de maestría] Universidad de Concepción, Chile. www.academia.edu/23921058
- Sleiman, A. (n.d.). Principal Leadership, Teacher Satisfaction, and School Performance in Bedouin Schools in Israel . *Business Review*, 21(3), 96- 105. <https://doi.org/10.17265/1537-1514/2022.03.002>
- Sunaryo, S. (2021). Optimizing transformational leadership strengthening, self-efficacy, and job satisfaction to increase teacher commitment. *International Journal of Instruction*, 14(4), 438. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>
- Thomson, S., & Hillman, K. (2020). Volume 2 Teachers and school leaders as valued professionals AUSTRALIAN REPORT. Talis 2018. www.pmc.gov.au/government/

- Tobias, L. J. (2017). A Study of Teacher Job Satisfaction, Teacher Preferred Leadership Behaviors, and the Impact of the Leadership Behaviors on Teacher Job Satisfaction. Digital Commons Gardner-Webb University, 1-131. https://digitalcommons.gardner-webb.edu/education_etd
- Tzeni, D., Ioannis, A., Athanasios, L., & Amalia, S. (2019). Effective school leadership according to the perceptions of principals and physical education teachers. *Journal of Physical Education and Sport* ® (JPES), 19, 936-944. <https://doi.org/10.7752/jpes.2019.s3135>
- Unesco (2011). Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Vaillant D. (2014). Education for all global Monitoring Report 2011, cinco Liderazgo escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa 232403S.pdf
- Velito, D. B., & Pacovilca, R. A. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Paidagogo*, 3(1), 128-149. <https://doi.org/10.52936/P.V3I1.50>
- Wahid, S. N., & August, A. L. (2021). Teacher Leadership and Job Satisfaction: A Comparative Case Study between a Rural Secondary School and an Urban Secondary School in Johor, Malaysia. *International Journal of Arts, Humanities and Social Science*, 02, 40-53. www.ijahss.net
- Yeigh, T., Lynch, D., Turner, D., Provost, S. C., Smith, R., & Willis, R. L. (2019). School leadership and school improvement: an examination of school readiness factors. *School Leadership and Management*, 39(5), 434-456. <https://doi.org/10.1080/13632434.2018.1505718>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo pedagógico	: La capacidad que debe poseer todo directivo en el éxito de sus metas y objetivos partiendo del asenso será la de influenciar en el grupo de docentes haciendo comunes los planes de mejora hacia el logro de los aprendizajes, inspirando y movilizand las actividades programadas hacia el contexto pedagógico que permita un clima de escuela acogedor donde la comunidad educativa participe del adiestramiento de sus hijos (Unesco, 2015).	El liderazgo pedagógico es una variable cuantitativa con escala ordinal, con cinco niveles de orden: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. Para la investigación tuvo cinco dimensiones: establecimiento de metas y expectativas; uso estratégico de los recursos; planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza; promover y participar en el aprendizaje y desarrollo del currículo de los docentes (Mbdd, 2014). Se realizó un cuestionario con elecciones de respuesta politómicas. En el anexo 2 se presenta la tabla de operacionalización de la variable.	D1 Establecimiento de metas y expectativas. D2 Uso estratégico de los recursos D3 Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo D4 Promover, participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes D5 Garantizar un ambiente seguro y de soporte.	Expectativas Metas Materiales Económicos Potencial humano Reflexión y Monitoreo y acompañamiento. Progreso de los estudiantes. Orientaciones pedagógicas. Trabajo colegiado. Observación de pares. Normas. Gestión de riesgo. Valoración.	Ordinal
Satisfacción laboral	Para Mayo & Téllez Martínez (2016) los docentes al sentir que las normas y anhelos que toda persona percibe en función del grado de	La satisfacción laboral es una variable cuantitativa de escala ordinal con cuatro niveles de orden: totalmente insatisfecho, algo insatisfecho, algo satisfecho y totalmente satisfecho. En el estudio tuvo ocho	D1 Relaciones interpersonales. D2 Desempeño profesional.	Con mis compañeros docentes. Con los alumnos. Con el equipo directivo. Actividades realizadas Motivación Autonomía Libertad	Ordinal

<p>satisfacer sus necesidades personales son parte de su centro de labor se concatenan y relacionan con la salud mental, el bienestar personal y profesional dentro de un clima laboral ideal que son parte de sus actitudes, emociones y sentimientos hacia sus expectativas.</p>	<p>dimensiones: relaciones interpersonales; desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado; participación; factores organizacional; ambiente físico y equipo directivo</p> <p>(Barraza y Ortega, 2009).</p>	D3 Condiciones laborales	<p>Información proporcionada.</p> <p>Oportunidad de desarrollo.</p> <p>Nivel laboral.</p> <p>Aspecto económico.</p> <p>Cantidad de trabajo.</p>
		D4 Valoración del trabajo desarrollado	<p>Por los estudiantes.</p> <p>Por la comunidad.</p> <p>Por el equipo directivo.</p> <p>Por los docentes.</p> <p>Por los PPF.</p>
		D5 Participación	<p>Toma de decisiones.</p>
		D6 Factores organizacionales	<p>Respeto de la normatividad Y derechos</p> <p>Información.</p> <p>Organización.</p> <p>Ambiente de trabajo.</p>
		D7 Ambiente físico.	<p>Ventilación</p> <p>Iluminación.</p> <p>Espacio.</p>
		D8 Equipo directivo.	<p>Equidad.</p> <p>Supervisión</p> <p>Trato</p> <p>Solución de conflictos</p> <p>Apoyo y facilidades.</p>

Anexo 2. Calculo muestra

La muestra seleccionada es aleatoria simple, y estuvo formada por 145 docentes que pertenecen a las instituciones educativas del distrito El Agustino de la red educativa N°13 - UGEL 05. El tamaño (n) de esta muestra (145), según Bernal (2006:171), se calcula aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P. Q. N}{\varepsilon^2(N - 1) + Z^2. P. Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 - α)

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso (Q = 1 - P)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (233): Tamaño de la población.

n: (145) Tamaño de la muestra.

Muestra de docentes de la RED N°13 – UGELN°05

Instituciones Educativas-RED 13	Docentes	Fn/N	Muestra
I.E. "112 Héroes de la Breña"	44	0.62	27
I.E. "098 Perú – Japón"	18	0.62	12
I.E "1047 Juana Infantes Vera"	22	0.62	14
I.E. "134 Ramiro Priale Priale"	16	0.62	09
I.E. "115 Toribio Rodríguez de Mendoza"	33	0.62	20
I.E. "0085 José de la torre Ugarte"	31	0.62	20
I.E. "009 José Maria Arguedas"	24	0.62	15
I.E. "081 Padre Eterno"	03	0.62	02
I.E. "067 Vicentelo"	04	0.62	02
I.E. "068 Bethania"	06	0.62	04
I.E. "003 Santa Rosita"	05	0.62	03
I.E. "127 San José"	13	0.62	08
<i>I.E. "0093 Fernando Belaunde Terry"</i>	14	0.62	09
total	233		145

Anexo 3. Instrumento Liderazgo pedagógico



ESCUELA DE POSTGRADO LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Estimado Docente:

El siguiente cuestionario tiene el propósito fundamental de recoger la opinión sobre el Liderazgo Pedagógico que ejerce el equipo directivo en la institución educativa. Le pedimos que responda con total claridad y transparencia. Las preguntas que usted responda serán usadas para un estudio de investigación, por lo tanto, son confidenciales y anónimas. Gracias por su colaboración.

Por favor, lea cada una de las afirmaciones siguientes y marque con una X el criterio que mejor representa el accionar del equipo directivo de la institución educativa. Seleccione uno de los cinco criterios y marque una X en la columna correspondiente:

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	CRITERIO				
		1	2	3	4	5
1	Da a conocer a la comunidad educativa los aprendizajes adquirirse durante un periodo					
2	Realiza junto con los docentes la planificación de las áreas curriculares					
3	Demuestra altas expectativas en relación con el trabajo que los docentes realizan con sus alumnos					
4	Promueve el señalamiento de prioridades en la Institución educativa					
5	Tiene claras las prioridades que son más importantes para la Institución educativa					
6	Se involucra en los procesos importantes en la Institución educativa					
7	Establece las metas de logros de aprendizajes con sus docentes					
8	Labora con los docentes definiendo metas concretas a lograr para hacer realidad el proyecto educativo institucional					
9	Promueve el uso de material educativo para el logro de aprendizajes					
10	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura de la I.E.					
11	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas trazadas					
12	Programa capacitaciones para el uso de estrategias de aprendizaje					
13	Asegura el personal docente al inicio del año Escolar					

14	Promueve que la asignación de las áreas curriculares a los docentes se realice con criterios pedagógicos y no responda a intereses personales					
15	Asegura la participación de los docentes en las decisiones de mejoramiento educativo					
16	Convoca a los docentes a fin de reflexionar sobre los resultados de la ECE					
17	Reflexiona con sus docentes sobre los resultados de las actas finales del año anterior.					
18	Reflexiona sobre el currículo con los docentes buscando una secuencia y articulación					
19	Observa frecuentemente las clases de los docentes					
20	Brinda recomendaciones y sugerencias después de observar la sesión de aprendizaje					
21	Programa el monitoreo y acompañamiento a los docentes					
22	Orienta el trabajo docente sobre los resultados de aprendizaje de los estudiantes					
23	Revisa los registros auxiliares de los docentes permanentemente					
24	Promueve espacios para el desarrollo de capacidades de los docentes					
25	Anima a desarrollar el trabajo pedagógico dejando que otros tomen cada vez más responsabilidades					
26	Promueve el trabajo colaborativo entre todos los docentes					
27	Genera espacios para reflexionar sobre cómo se puede mejorar el trabajo pedagógico					
28	Promueve en los docentes las realizaciones de buenas prácticas pedagógicas					
29	Convoca a los docentes del área curricular para el trabajo colegiado					
30	Conoce las fortalezas y debilidades de cada uno de los docentes					
31	Acepta las recomendaciones de los docentes sobre temas pedagógicos					
32	Promueve espacios entre los docentes para realizar la observación entre pares					
33	Brinda oportunidades para la reflexión y construcción colegiada de los saberes pedagógicos					
34	Organiza con la participación de la comunidad educativa las normas de convivencia					
35	Maneja estrategias de resolución pacífica de conflictos en la I.E.					
36	Organiza la comisión de gestión de riesgo para desastres naturales(sismo)					
37	Participa de los simulacros de sismos Nacionales y Regionales					

38	Apoya a todos los profesores, en especial a los que enfrentan más problemas en su docencia					
39	Reconoce al docente cuando ha avanzado profesionalmente					
40	Estimula a los docentes por el buen desempeño laboral demostrado					

Anexo 4. Instrumento Satisfacción laboral



● ESCUELA DE POSTGRADO

SATISFACCION LABORAL

Estimado Colega: El siguiente cuestionario tiene el propósito fundamental de recoger la opinión de los docentes sobre la satisfacción laboral que se ejerce en su institución educativa. Le pedimos que responda con total claridad y transparencia. Las preguntas que usted responda serán usadas para un estudio de investigación, por lo tanto, son confidenciales y anónimas. Gracias por su colaboración.

En cada una de las afirmaciones siguientes, seleccione entre los cuatro criterios el que más represente la satisfacción laboral como docente en la institución educativa. Marque una X en la columna correspondiente:

Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Algo satisfecho	Totalmente satisfecho
1	2	3	4

N°	ITEMS	CRITERIO			
		1	2	3	4
1	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes.				
2	Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución				
3	Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución				
4	Las actividades docentes que desempeño en este momento				
5	El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo				
6	La autonomía que tengo para realizar mi trabajo				
7	La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo.				
8	Lo motivador que es mi trabajo				
9	La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales				
10	Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente				
11	La forma en que me puedo promover a un puesto directivo.				
12	El nivel laboral que tengo				
13	La remuneración económica que percibo				
14	La cantidad de trabajo que se me asigna				
15	La forma en que puedo ascender de nivel salarial				
16	La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes				
17	La opinión que tiene la comunidad Agustiniense sobre los profesores de esta institución				
18	La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución				
19	La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes				

20	La forma en que valoran mi trabajo los padres de familia				
21	Mi forma de participar en la toma de decisiones				
22	La forma en que toman en cuenta mis opiniones				
23	La forma en que se respeta la normatividad institucional				
24	El ambiente de trabajo que existe en la institución.				
25	El modo en que se respetan los estatutos sindicales				
26	La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo.				
27	La forma en que está organizada la institución				
28	La ventilación del espacio físico donde laboro				
29	La iluminación del espacio físico donde trabajo				
30	El espacio físico donde realizo mi trabajo				
31	La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo				
32	La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo				
33	La forma en que me trata el equipo directivo				
34	El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución				
35	El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente				

Anexo 5. Validez y Fiabilidad de los instrumentos

Expertos que validaron el cuestionario Liderazgo Pedagógico

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Magister	Sí	Es aplicable

Confiabilidad del instrumento de Liderazgo pedagógico

Resultados del análisis de consistencia interna de Liderazgo pedagógico, método Alfa de Cronbach

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo pedagógico	0.976	40

Confiabilidad del instrumento de Satisfacción laboral

Resultados del análisis de consistencia interna de la variable Satisfacción laboral, método Alfa de Cronbach

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción laboral	0.950	35


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Rivera Arellano, Edith Gissela, docente de Escuela de posgrado y Programa académico de maestría en administración de la educación asesor de la tesis titulada: "Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas de la RED N°13 UGEL N°05 El Agustino - 2017", del autor Luis Alberto Carrion Pozo constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender revisión de tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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.

Ciudad de Lima, 12 de agosto del 2017

Apellidos y Nombres del Asesor: Rivera Arellano, Edith Gissela	
DNI 41154085	Firma 
ORCID: 0000-0002-3712-5363	