



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

**Liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral del personal
docente en la unidad educativa “Barreiro”. Ecuador - 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestro en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. Quintana Gallardo, Mayra Cleotilde (ORCID: 0000-0003-1655-1627)

ASESOR:

Dr. Cherres Peña, Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-3625-7196)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

La presente tesis de investigación lo dedico con amor y cariño a mi amada madre Sra. Felipa Gallardo Acosta quién con sus sabios consejos me animaba y no me dejaba decaer para que siguiera adelante y sea perseverante y cumpla mis ideales.

A mi novio Richard Medina Miranda, a mis compañero y amigos quienes compartieron conmigo alegrías, tristezas, derrotas, reconocimientos que de una u otra manera dejaron una huella imborrable en mi corazón.

Gracias a todos.

Mayra Quintana Gallardo

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento para el ser que ha forjado mi camino y me ha dirigido hacia el sendero del bien, al Dios todopoderoso, el que en todo momento se encuentra conmigo ayudándome aprender de mis errores y aciertos.

Mis más sinceros agradecimientos también a cada uno de los maestros de la noble Universidad César Vallejo, quienes con sus sabios consejos y conocimientos fueron un apoyo para seguir adelante día a día.

Un reconocimiento especial al Dr. Antonio Freddy Cherres Peña, por haberme dado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico y así con paciencia llegar a la realización de esta investigación.

Mayra Quintana Gallardo

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 20:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA BARREIRO ECUADOR 2018**, presentada/o por el /la bachiller **QUINTANA GALLARDO MAYRA CLEOTILDE**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
aprobada por unanimidad

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019



DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE





DR. GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMÁN
SECRETARIO



DR. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDY
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Quintana Gallardo Mayra Cleotilde, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo identificada con CI N°1205496464 con la tesis titulada: "Liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa "Barreiro" – Ecuador- 2018".

Declaro bajo juramento que:

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

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

Tumbes, agosto del 2018.



Lic. Quintana Gallardo Mayra Cleotilde
C.I. 1205496464

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	6
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	9
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación del estudio.....	26
1.6. Hipótesis.....	27
1.7. Objetivos.....	28
II. MÉTODO.....	29
2.1. Diseño de la investigación	29
2.2. Variables, operacionalización.....	30
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos.....	34
2.6. Aspectos éticos.....	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN.....	51
V. CONCLUSIONES.....	55
VI. RECOMENDACIONES.....	56
VII. REFERENCIAS.....	57
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de Variables	30
Tabla 2: Población en estudio.....	32
Tabla 3 Valoración de las correlaciones.....	34
Tabla 4 Nivel de la Variable 1 Liderazgo Directivo.....	35
Tabla 5 Nivel de la Dimensión 1 Relación Interpersonal.....	36
Tabla 6 Nivel de la Dimensión 2 Comunicación Fluida.....	37
Tabla 7 Nivel de la Dimensión 3 Propuestas Estratégicas.....	38
Tabla 8 Nivel de la Variable 2 Satisfacción Laboral.....	39
Tabla 9 Nivel de la Dimensión 1 Reconocimiento.....	40
Tabla 10 Nivel de la Dimensión 2 Trabajo en Equipo.....	41
Tabla 11 Nivel de la Dimensión 3 Ambiente Propicio.....	42
Tabla 12 Correlación entre Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral	43
Tabla 13 Correlación entre Relaciones Interpersonal y Satisfacción Laboral.....	45
Tabla 14 Correlación entre Comunicación Fluida y Satisfacción Laboral.....	47
Tabla 15 Correlación entre Propuestas Estratégicas y Satisfacción Laboral.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Valor porcentual del nivel de la variable 1 Liderazgo Directivo	35
Figura 2 Valor porcentual del nivel de la dimensión 1 Relaciones Interpersonales	36
Figura 3 Valor porcentual del nivel de la dimensión 2 Comunicación Fluida.....	37
Figura 4 Valor porcentual del nivel de la dimensión 3 Propuestas Estratégicas.....	38
Figura 5 Valor porcentual del nivel de la variable 2 Satisfacción Laboral.....	39
Figura 6 Valor porcentual del nivel de la dimensión 1 Reconocimiento.....	40
Figura 7 Valor porcentual del nivel de la dimensión 2 Trabajo en Equipo.....	41
Figura 8 Valor porcentual del nivel de la dimensión 3 Ambiente Propicio.....	42

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo - correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 50 docentes. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre liderazgo directivo y otro cuestionario sobre satisfacción laboral, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson y la t de student, las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados mostraron también un predominio del nivel de liderazgo directivo deficiente con un 50% y una prevalencia del nivel de satisfacción laboral alto con el 48%. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente r de Pearson fue de 0,990** (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación muy alta, directa y significativa a nivel 0.01.

Palabras clave: liderazgo directivo, comunicación fluida, trabajo en equipo y satisfacción laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between managerial leadership and job satisfaction of the teaching staff in the educational unit "Barreiro" - Ecuador, 2018. The study was processed under the quantitative method. The investigation was of correlational type, a descriptive - correlational design was used, the sample that was selected was made up of 50 teachers. The information was collected by applying an opinion questionnaire on executive leadership and another questionnaire on job satisfaction, which were validated through the respective validation matrix. For the analysis of the information, the statistical tests r of Pearson and the t of student were used, which allowed to determine the relationship between the variables and check the hypothesis. The results also showed a predominance of the level of leadership leadership deficient with 50% and a prevalence of high level of job satisfaction with 48%. They also determined that there is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to the Pearson r coefficient was 0.990 ** (Sig = 0.000 <0.01) which indicates a very high, direct and significant correlation at the 0.01 level.

Keywords: managerial leadership, fluid communication, teamwork and job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Ubicación contextual internacional

Senger (2011) expreso:

En Colombia el liderazgo directivo involucra la manera en que el individuo moldea su futuro, activamente participando en crear circunstancias nuevas. Así como profundizando continuamente en los seres humanos un ámbito de comprensión de la realidad, volviéndose más capaces para participar en el acontecer mundial, siendo el liderazgo en contexto teniendo que ver con la creación de nuevas realidades.

Manifiestan Anaya, & López, (2014) que:

Se tiene conocimiento que en España la satisfacción laboral fluye en consecuencia de la relación buena entre compañeros de trabajo, sintiéndose cómodo en el ambiente laboral, los cuales los docentes consideran que se dan en medida más continua, en concreto, que se aproxima catalogación a la en un valor alto. En un valor medio-alto en sentirse motivados y valiosos. Sin embargo, reconocer la calidad de su actuar profesional por parte de los padres y/o sus educandos siendo este hecho, dentro de esta dimensión, considerada en una medida menor, categorizándola como medio-bajo. El resto de facetas de la dimensión se dan en un nivel superior al medio ligeramente.

Ubicación contextual nacional

Pero en Ecuador, señala. Rodríguez, (2016):

Al buscar solucionar conflictos actualmente es fundamental el liderazgo directivo. Motivándose así la participación y los que tienen el derecho de emitir sus opiniones, como medio único se asuman responsabilidades y de surgir acuerdos. No suponiendo manipular a los integrantes de la comunidad educativa con particulares intereses, ya que su papel es el de mediador. Además, el liderazgo es decisivo para potenciar y mantener optimismo en el centro. Actuando como brújula direccionando y asegurando el camino seguido para manipular a los integrantes de la comunidad educativa con particulares intereses.

Expresan Grijalva, Palacios, Patiño, & Tamayo, (2017) que:

En la república ecuatoriana la investigación de la satisfacción laboral no ha sido ampliamente abordado en el Ecuador. Las investigaciones que existen tienen un enfoque administrativo y psicológico y los estudios existentes se han enfocado en empresas particulares. Sin embargo, no se ha abordado la satisfacción con el trabajo de manera general en la población ecuatoriana. Es aquí la mayor contribución de este estudio. A nivel regional, en el año 2008 el Banco Interamericano de Desarrollo público un estudio sobre la satisfacción de vida en el Caribe y América Latina. En esta investigación presentan que para el año 2008 el 85 % de la población de la región se encontraban satisfechos con su trabajo (BID, 2008). Otro estudio a nivel mundial, revela que México es el país latinoamericano con mayor insatisfacción laboral en donde apenas el 12 % de sus empleados se encuentran totalmente satisfechos.

Ubicación contextual local (institución educativa)

Según las evidencias recaudadas en la Unidad Educativa “Barreiro” el bajo rendimiento del liderazgo directivo se encuentra íntimamente relacionado con la satisfacción laboral del educador. En varias ocasiones el directivo se olvida de necesidades del cuerpo docente y esto afecta al rendimiento laboral bajando su eficacia y productividad dentro del aula de clase.

Al tener conocimiento de esta situación que afecta al personal docente se me es necesario iniciar la propiciación de procesos de mejora al potenciar el liderazgo directivo como un mecanismo fundamental en que mejore la satisfacción laboral del educador basado en un conjunto de actitudes positivas que permitan la mejora de la satisfacción laboral y así poder trabajar en armonía, libertad y responsabilidad.

En la Unidad Educativa “Barreiro” la práctica del liderazgo directivo fue analizada y muestra más aspectos a favor que en contra. Es decir, aplicándolo de adecuada manera. Pero existen diferentes aspectos merecidos para tomarse en cuenta, por ejemplo: Manejar coordinadamente los conflictos surgidos en los docentes estableciendo medios oportunos y resolverlos; formular en equipo propuestas referentes a elaborar proyectos programas y planes de la institución; realizando una reingeniería de los procesos, promoviendo la participación de directivos y educadores en actividades de investigación; fortaleciendo la integración del capital humanos, reorientando los procesos didácticos.

Diagnóstico (causas)

Los distintos equipos directivos tienen un papel transcendental al definir el modelo de la convivencia escolar. De manera explícita o implícita estos toman decisiones afectando al modo de prevenir, detectar e intervenir los conflictos derivados de la diaria convivencia.

Por lo general, las causas del liderazgo directivo es la toma unilaterales decisiones si la realización de cuestionamientos ni comentarios de las personas. Necesitamos emplear un directivo liderazgo puede ser resultada que el líder teniendo más conocimiento del contexto, o que perturbará el bien común de la organización. El cual se determinara con solo un “no soportando juegos entre los trabajadores durante la jornada”. (Álvarez J; Torres A & Chaparro, E, 2016)

Al estudiar la satisfacción laboral, es una problemática surgida desde los procesos mismos de división laboral sistematizada con el surgimiento de la administración y la psicología. Es un controvertido y complejo problema científicamente, existiendo tendencias múltiples en el estudio de la actividad laboral y del hombre.

(Zayas, P; Baéz R; Zayas, J & Hernández, M, 2015),

Los directivos deben conocer las generales y específicas características de sus empleadores y las causales que intervienen en la satisfacción laboral, formulando así las acciones, políticas y estrategias permitiendo actuar en para el mejoramiento estable de la organización.

Pronostico (consecuencias)

Freire, S & Miranda, A (2014)

El responsable principal de la gestión estudiantil es el director, cumpliendo un central papel al conducir, articular y facilitar al interior del colegio una serie de procesos. La calidad de las instituciones tiene como dependencia del equipo directivo de calidad, siempre y cuando estos integrantes ejerzan un eficaz liderazgo directivo, influyen en la motivación, capacidad y condición laboral del educador, los que a su vez moldean el quehacer educativo en los salones y, consecuentemente, el proceso de nociones de los docentes.

Mediante las distintas investigaciones efectuadas, como la realizada por Um & Harrison (1998) demostraron que “un significativo efecto para mejorar la Satisfacción Laboral es el Apoyo Social. Así mismo, la mejor satisfacción laboral en un individuo es recibir comentarios positivos y elogios de sus más cercanos”. Por último, una investigación

efectuado por Burke & Shwarzer (1996) expreso que “una positiva relación entre Satisfacción Laboral y Apoyo Social, ya que apoyándose entre compañeros y del director del colegio, tienen una mejor sensación de satisfacción”.

A fin de la relevancia social que posee esta investigación, se plantea la necesidad de tomar efectivas medidas que mejoraran y facilitaran la calidad de la existencia profesional, en consecuencia que al manejarlo inadecuadamente ejerza sobre el educador sobre su nivel de estrés laboral, metodologías de enseñanza, derivando en dificultar de aprender del estudiante , considerándolo un modelo a seguir por generaciones nuevas, vinculándolo con la sociedad y la creación del futuro (Jiménez, A; Jara, M & Miranda, E, 2012)

Alternativas de solución

Palomo, (2007) recomienda algunas alternativas para un buen liderazgo directivo. Cualquier persona puede ser un líder, considerando lo siguiente:

- Movilizan a otros con sus ideas y acciones para llegar a la meta propuesta.
- Conseguir de los demás el apoyo sin dar órdenes.
- Pide comprometer e implicarse, no pide obediencia.
- Mediante su actuar obtiene credibilidad.
- Sirve y da ejemplo para que otros lo sigan.
- Mejora los procesos y crea nuevos cambiando su habitual entorno.
- Experimente y corra riesgos

Para que se produzca la satisfacción laboral se necesita dar motivación a los es necesario motivar al personal reconociendo su labor no solo económicamente, sino personal y auto valorando su desempeño, a través de reconocimientos tanto como: Ascendiéndolos, capacitándolos, felicitándolos, recomendaciones ante el resto; permitiéndoles así sentirse y elevando su nivel de autoestima y mejorando el desempeño laboral. (Muñoz, 2014)

Incidencias estadísticas (ejemplos)

La investigación internacional reciente como la hecha por Anderson (2009) confirmo: “El liderazgo permite mejorar la calidad educativa precisando buscar su específico peso”. Leithwood et al. (2004) En Estados Unidos y Canadá realizo exhaustivamente un estudio concluyendo cualquier efecto del liderazgo sobre el aprendizaje de los educandos podrían tener una estimación de un cuarto (25%) del impacto total proveniente de la escuela (factores intra-escolares)”. Parecido resultado que le determinan Waters et al. (2003), quienes “al analizar cerca de 70 indagaciones del liderazgo de un director y su incidencia con la calidad de vida estudiantil, afirmando la existencia de una relación fuerte entre los aprendizajes de los estudiantiles”.

En Colombia una muestra dice las empresas están cambiando sus prioridades y que existe un retraso en la comprensión de las mismas. Asimismo, solo el 26% del personal dice sentirse satisfecho o muy satisfecho, por lo que concluimos que el 76% de los obreros del país hallándose descontentos con su empleo.

El estudio trimestral sobre el mundo del empleo 2014 del Workmonitor Randstad realizado en 32 países dice que el 71% de la fuerza laboral activa está conforme, el personal de los países nórdicos se encuentra contentos con sus empleos. (Blanco, 2015).

El estudio realizado por la empresa Edenred, los resultados arrojados es que debemos atender si deseamos que la satisfacción laboral mejore, concluyéndose en que 40% de los empleados no se sienten apreciados por su empresa, al no valorarse su desempeño, generando en ellos no comprometerse para lograr el objetivo de la empresa, lo cual afecta su productividad; 89% de las organizaciones asumen que sus empleados cambian de centro de trabajo buscando un aumento de remuneración, 12% de los empleados tiene una remuneración más alta en su trabajo nuevo, a estos no les importa el dinero, sino flexibilidad de horario, reconocimiento, características que buscan los talentos nuevos al momento de elegir un trabajo, 77% afirmaron que si reconocieran sus logros se implicarían más a su labor, retener el talento generara entre un 25% y un 85% de aumento en los beneficios de la empresa.

1.2 Trabajos previos

Para diseñar la tesis no se ha encontrado una igual, pero si con antecedentes similares que han sido analizados:

Antecedentes a nivel internacional

En España (Colino, 2014) en su tesis “Conductas de liderazgo y Satisfacción Laboral”. Trabajo de investigación universitario para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Investigación de diseño correlacional. La muestra es de 51 empleados de una empresa de servicios. Se utilizó la encuesta. Obtuvo las siguientes conclusiones: 1) Que se necesita la creación de líderes nuevos; Si en una institución hace falta liderazgo, cuando este en la cúspide habrá insuficientes líderes y viceversa. Resaltando en la cúspide, hablando también de los intermedios líderes y los principiantes; 2) Que los empleados, con respecto al liderazgo se enfocan a la tarea y las empleadas a mantener las relaciones. Las participantes femeninas muestran expectativas más bajas que los participantes masculinos; además las participantes femeninas infraestiman su ejecución real mientras que los participantes masculinos la sobreestiman; 4) Respecto al análisis de la satisfacción laboral la muestra tiene un índice alto de insatisfacción, tal vez por la subcontratación de personal (55%), empleados de la empresa (45%) piensa que su contexto profesional es indigno y desean cambiar de cargo. No existe relación con el liderazgo.

Por otro lado, en Chile los autores Chiang,M; Gómez, N & Salazar,C, (2014) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile”. Siendo de tipo descriptivo, correlacional y transversal. Se escogió un total de 242 docentes. Utilizándose el instrumento del cuestionario. Se concluyó: existente significativa relación entre ambas variables estudiadas, aunque en un grado moderado o bajo, tenemos los siguientes estilos de liderazgo instrucción, persuadiendo y participando. Si hablamos del estilo de liderazgo delegación desconecta con los factores agrupados con la satisfacción laboral. 2) Los grados de conocimiento de la satisfacción laboral en los educadores se encuentran sobre la media (3, en una escala de 1 a 5), no existen niveles bajos de satisfacción. Se observó una alta satisfacción en la muestra de educadores, en los factores satisfacción en el ambiente laboral, en su desempeño, las oportunidades de desarrollo y el sueldo. Si comparamos la percepción por tipo de contrato, encontramos reveladoras en los factores con el trato con el dirigente, capacidad autónomamente decidiendo y con

oportunidades de desarrollo, así como contar con contrato indefinido; 3) En lo concerniente al liderazgo, los valores del estilo de liderazgo instrucción, persuasión, colaboración y comisión oscilan entre 3,0 y 3,4. Indicando que se encuentran sobre la media, indicando altos niveles en los cuatro estilos de liderazgo. Comparándolo con el tipo de colegio, a excepción del estilo de liderazgo delegación, observados en diferentes condiciones más altos valores; 4) los educadores cuentan con mayor participación cuando trabajan corporativamente, contando con un espacio adecuado para la construcción de un proyecto participativo educativo, llevándolo a una satisfacción laboral y al desarrollo personal. Concordando con la visión que posee la construcción de un proyecto educativo, implicando comprometerse y satisfacer las necesidades, donde el líder es estimula que persuadan y participen frente ante alguna necesidad educativa y laboral.

Por parte en Barcelona Güell, (2014) en su tesis titulada “Estudio de la satisfacción laboral de los maestros”. La investigación es científica la cual consistió en la aplicación del método científico con la finalidad de obtener conocimientos científicos y desarrollar la ciencia. La muestra estuvo conformada por 523 educadores. Se manejó como instrumentos el cuestionario y entrevistas. Obteniendo las conclusiones siguientes: 1) valorizando las dimensiones que comportan satisfacción se modifica según la etapa de la vida. Se consideran con mayor positividad los grupo veterano de maestros son intrínsecas, respecto con la vocación, sentirse gratificado y autor realizado; 2) La formación es un elemento que incide en la satisfacción laboral educador contribuyendo a darle prestigio de la profesión y dando seguridad en el ejercicio. Existiendo quejas respectivamente a la formación: práctica escasa y de adecuación a la realidad de las aulas; 3) Creyendo los docentes no ser reconocidos como profesionales y siendo esencial sintiéndose compensados. 4) La remuneración económica se percibe como media o baja, sin embargo actualmente esta apreciación sin basarse en lo real dado que los educadores españoles tienen mejor pago en Europa, mayor que otros países con éxito en su sistema educativo; 5) La visión negativa de los docentes sobre el sistema educativo es una importante fuente de insatisfacción para ellos. Los educadores se sienten Los magistrales se sienten aislados en la toma de decisiones desde la administración de su profesión y el ejercicio de ella.

Antecedentes a nivel nacional

A nivel nacional se ha considerado la tesis hecha en Ecuador del autor Angulo, (2016), titulada “El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional”. Basándose en el paradigma cuantitativo bajo los lineamientos descriptivos. Se usó 570 alumnos, 457 padres, 30 educadores, y 6 directivos. Para recolectar datos en este proceso investigativo se manipuló la encuesta. Se obtuvieron las conclusiones siguientes: 1) las autoridades de las unidades educativas requieren manejar procesos de liderazgo de acuerdo al trabajo en equipo; propiciándose la verdadera integración ofreciendo un ambiente de respeto mutuo y cordialidad a la comunidad educativa; 2) No dejan participar a los maestros al momento de tomar decisiones acertadas para el bienestar de la institución; limitando involucrar los propósitos a respecto a educación, 3) su relación entre los participantes como: docentes, autoridades, padres de familia y escolares son muy buenas, en cambio, pocos expresan que son regulares; ampliándose entre los educadores y generando problemas entre ellos; 4) exhiben su plan de trabajo las autoridades a los educadores, pero no, educandos y padres de familia.

Así mismo en Ecuador se ha tomada en cuenta la investigación de Cárdenaz, (2012) en su tesis “Gestión, Liderazgo y Valores en la Escuela “Brasil”, de la Provincia del Azuay, Cantón Gualaceo, durante el Año Escolar 2010-2011”, tipo exploratorio y descriptivo. Se seleccionó a 26 docentes y 653 estudiantes. Se utilizaron instrumentos como la encuesta y la entrevista. Los resultados obtenidos son los siguientes: 1) Satisfactoriamente alcanzando el objetivo general de estudio; es decir, analizando la entereza para el liderazgo y gestión constituido a los valores íntimos y asociativos permitiendo favorecer a enaltecer la calidad de la enseñanza aprendizaje. Consiguiéndose en base a los objetivos específicos; 2) lo que se refiere a la gestión educativa, liderazgo educativo y gestión de la calidad se realizó gracias a distintas fuentes bibliográficas, muchas por recomendación al tutor y otras que necesarias para desarrollar los diferentes temas. 3) Se alcanzaron los resultados mediante los aplicados instrumentos a directores, educadores, educandos y padres de familia, alcanzando una actitud sátira seleccionando; procesando y presentando información resaltando la gestión, liderazgo y valores en las instituciones educativas; 4) se determinó los liderazgo y roles direccionales y jefes de áreas para ejecutar planes operativos y estratégicos de las instituciones educativas. Sin embargo no se pudo determinar roles de jefes por ser una institución pequeña. Se determinó el rol y el liderazgo del director como carismático,

formativo y profesional, encontrándose este en el plan trascendental como en el plan operativo de la institución. En cambio, se deben tomar en cuenta la existencia algunos menores porcentajes refiriéndose a aspectos a mejorar.

Antecedentes a nivel local

A nivel local he considerado la de tesis de Barquet, (2017) titulada “Liderazgo administrativo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores de la unidad educativa anexa a la Universidad Técnica de Babahoyo, parroquia Clemente Baquerizo, cantón Babahoyo, provincia Los Ríos”. El estudio es de tipo correlacional con diseño descriptivo correlacional. Su muestreo fue de 45 educadores. Utilizándose de instrumento la encuesta. Obteniéndose las conclusiones siguientes: 1) desconformidad en los servidores en cuanto al desempeño laboral organizacional que existe en la Unidad Educativa; 2) Existente desmotivación en los servidores por escaso reconocimiento a su desempeño por parte del personal administrativo; 3) Actualmente los métodos de comunicación empleados en la Unidad Educativa impiden que se fortalezca los lazos de amistad y compañerismo entre empleados y personal administrativo, porque estos sistemas tienen un estilo jerarquizado y formal. 4) No se promueve el trabajo corporativo y esto ocasiona una falta de participación y compañerismo en las diversas labores, provocando la falta de responsabilidad organizacional.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable liderazgo directivo

Para el autor Villamil, (2016), define el liderazgo directivo como:

“Fortalece los proyectos educativos de las unidades educativas, permitiendo que se mantenga la independencia del centro educativo, en el marco de las políticas públicas, enalteciendo la metodología de enseñanza aprendizaje con la fiel finalidad de responder con vera dignidad las necesidades de los educandos, ya sean estas locales y regionales” (Villamil, 2016).

Enmarcando los fundamentales aspectos: responsabilidad de las personas, los cuales interactúan para el alcance de los propuestos objetivos; sugiriendo los proyectos de desarrollo y continuo mejoramiento; los procesos pedagógicos muestran intencionalidad

delante de la calidad educativa. En consecuencia, debe ser claro al gestionar lo educativo como proceso de formación buscando desarrollo la capacidad intelectual, moral y afectiva de los individuos, con sustento en un contexto social, demandada para el siglo XXI.

Es así como Vargas, et al., (2010) aseveran que “emergiendo hoy en sociedad de la información´ asumiendo un papel estratégico y conduciéndolas con un liderazgo eficaz”.

Según los autores Argos & Ezquerria (2014)mencionan que:

Entendiéndose como el comportamiento y actuar del equipo directivo y de los responsables guiando al centro educativo a mejorar continuamente. Reflejando un criterio como los desarrollados con la responsabilidad en el centro educativo y facilitando consecuentemente los objetivos y fines, desarrollando los suficientes valores para lograr el éxito e implantaban en el centro todo ello, a través de los comportamientos y las acciones adecuadas, personalmente implicándose en asegurar que el sistema de gestión mejore continuamente se desarrolle e implante en el centro. (pág. 40)

Por otro lado los autores chilenos Aguilera, & Gálvez, (2014) nos dicen que:

Relaciona el liderazgo con la capacidad de inspirar y guiar al individuo, dándole entusiasmo consecuentemente compartiendo una visión y misión, orientada a desempeñarse y guiarse con el ejemplo. Asunto nada fácil y que se aprende haciendo. (Aguilera, J & Gálvez, L, 2014).

El liderazgo o management consistente en un arte liberal auténtico caracterizado por una serie de principios, entre los siguientes destacan:

- El ser humano, volver a las personas eficaces, resaltando sus puntos fuertes y sus irrelevantes debilidades.
- Ser comprometidos integrando a las personas en un común proyecto..
- Pensar, elaborar y dar ejemplo respectivamente de los fines, valores y objetivos en común.
- Desarrolla la empresa y a cada uno de sus integrantes.
- Construyéndose sobre una sólida responsabilidad y comunicación.

1.3.1.1 Dimensiones del liderazgo directivo

Considerándose las dimensiones siguientes:

Dimensión relaciones interpersonales en el liderazgo directivo:

Según Yáñez menciona que la gestión educacional universitaria “Debería tener un enfoque proactivo respondiendo al acontecimiento de los cambios de la dirección, tomando en cuenta la participación de los educadores”. (Yáñez, 2006)

El líder es el que adopta el rol de informar, dirigir, dar ejemplo, por ello Villamil (2016) indico:

Es la relación existente entre colegas caracterizada por la autoridad y el poder que comparten equitativamente entre los que participantes. Implicando una responsable participación de los docentes, en función de principios, derechos, deberes y valores propios de la profesión. Describiendo una interpersonal compleja y difícil de mantener una sociedad individualista y competitiva. Desarrollando y manteniendo la confianza entre educadores siendo un paso primordial para el buen funcionamiento de las unidades académicas de las universidades. (pág. 25).

Al no existir relaciones interpersonales de confianza entre los docentes, no queriendo voluntariamente participar en actividades de gestión del Departamento y centrándose exclusivamente en su rol de educadores. Sin confianza la comunicación organizacional se inhibe y reduciendo el trabajo en equipo de los educadores. En concordancia con la descrita situación, a los directores se les dificulta hacer reuniones no pudiendo delegar en el comité, comisiones o equipos de docentes y asumiendo ellos un liderazgo de tipo directivo y asignar individualmente tareas. Los directores tienen el desafío de crear un lugar de confianza en las instituciones universitarias facilitando la participación de los educadores.

Dimensión comunicación fluida en el liderazgo directivo:

“El estudio de la comunicación en las organizaciones considerándose suma importancia, ya que los individuos, crean acuerdos y posibilidades de integración grupal, transformando su entorno y logrando objetivos mediante organización laboral” (Rogers, E & Rogers, R, 1980).

Las organizaciones conciben como sistemas implicar la interdependencia de sus compendios siendo el factor integrante de sus componentes, siendo inicial para desarrollar, definiéndose,

estableciendo, compartiendo y retroalimentando reglas, actividades, misión, visión, valor, programa, plan y proyectos; estrategia, objetivo, política, norma y resultado, entre otros.

Podemos decir que es el eslabón integrador; de modo unidad, armonía y secuencia organizada de las actividades en un sistema son logradas.

“Elemento esencial en un sistema uniendo las partes o subsistemas facilitando su interdependencia. Manifiesto que es el fluido vital de una organización” (Rogers, E & Rogers, R, 1980, pág. 52).

Considerando para los sistemas esencial, íntegro sin que ésta actividad organizada no podrían llevarse a cabo. Cohesionando en las funciones administrativas y llevándose actividades a cabo como seleccionar personal. Para tener un liderazgo efectivo necesitamos una comunicación buena, para poder informar, incentivar al personal para lograr los objetivos, elaborando un ambiente armónico, creando los cambios necesarios en la organización.

La comunicación es considerada una estrategia de poder utilizarla para trasgredir en el compromiso, moral, comportamiento y mejorar su desempeño, y lograr un cambio organizacional. Utilizando esta como estrategia buscando alcanzar lo propuesto, es decir, la forma de lograr algo. Desplegándose como estrategias o los medios de poder, desplegándose acumulando y usando información.

Se evidenció que las estrategias de poder en las organizaciones son: castigo, información, reconocimiento, premio y conocimiento. Sustentadas en comunicación. La información es el contenido, en cambio se reconoce y castiga para reforzar y retroalimentar o inhibir incuestionables conductas expresadas o manifestadas en comunicación Abanto, (2014) considerando que “todo en el ser humano comunica”.

Dimensión propuestas estratégicas en el liderazgo directivo:

Según el autor Jiménez, (2008) manifiesta que “requerimos aclarar lo que entendemos como técnica para el logro de una implementación de una propuesta, dando mejor claridad a la laboro”. Contamos con las técnicas siguientes:

- Preceder necesariamente en la búsqueda de soluciones, optimizando y decidiendo la más apropiada, después de la identificación de la problemática.
- Orientando caminos del cómo trabajar indicando la ruta a seguir.
- Las formas, proceder o medios sistematizados de organizar y desarrollo en equipo.
- Se emplean métodos o medios en grupo buscando interactuar con todos los participantes de un equipo con la finalidad del logro de objetivos planteados.

Debiendo implementarse distintas técnicas las que servirán como apoyo adecuado al análisis del proceso investigativo, adaptándose a la presentación de necesidades de la organización, según la demostración de investigación y los requerimientos estudiantiles.

Se busca implementar el trabajo colaborativo, haciendo necesario que la administración del centro estudiantil tenga en cuenta lo antes mencionado.

Estas técnicas son:

- Seminario
- Interrogativa o de preguntas
- Estudio de casos
- Foro.
- Mesa redonda

1.3.1.2 Teorías (enfoque o modelo) científicas de la variable liderazgo directivo:

Según Arranz, (2013) el estudio realizado se basa en las siguientes teorías:

Teorías de rasgos de personalidad

El líder tiene ciertos específicos rasgos de personalidad, ciertas cualidades innatas que lo diferencian de los demás y que lo ayudan a influir en las personas en cualquier situación.

Margaret Thatcher, Nelson Mandela o Steve Jobs fueron líderes carismáticos, entusiastas y valientes, reflejando los rasgos del liderazgo, identificando características y cualidades para el alcance del éxito.

Las conclusiones que se derivan de este tipo de teoría son:

- No hay consenso acerca de los rasgos y habilidades que distingue a los líderes eficientes.
- Algunas características incrementan la probabilidad de triunfar como líder. Destacan honestidad, direccionamiento, energía e integridad, seguridad en sí mismo, inteligencia y relevante conocimiento sobre su labor. Ninguna garantizando el éxito.
- Hay más acuerdo a la hora de señalar los defectos que no deben tener los líderes: inseguridad, intolerancia a la frustración, a la fatiga y a la incertidumbre, dificultades de adaptación, tendencia a la renuncia, imposibilidad de inspirar confianza, actitud negativa hacia el prójimo, rigidez y dependencia.
- Líderes eficientes pueden decaer en una situación, pero no en otra, aun realizando igual labor.
- El liderazgo es el grupo de actitudes y hábitos adquiridos en uno.

Teorías sobre estilo de liderazgo o teorías conductual

Intentan hallar los estilos, conductas, comportamientos de liderazgo más eficientes. A diferencia de numerosos rasgos que son relativamente fijos en el corto plazo, los comportamientos se pueden aprender y cambiar.

Teoría de Hersey- Blanchard

Esta teoría se centra en que el exitoso liderazgo es logrado si elegimos el adecuado estilo al grado de madurez de los empleados.

Definen la madurez como la voluntad y la capacidad llevando a cabo determinadas tareas. Es decir, la madurez de los empleados según Hersey se divide en si quieren trabajar (motivación) y si saben (competencia: tienen los conocimientos, destrezas, experiencias)

Establecen cuatro niveles de madurez: el más elevado de una persona es el M4 y el menor el M1.

GRADO DE MADUREZ	ESTILO DE LÍDER ADECUADO
M1: No quiere y no sabe	E1:Directo
M2: Si quiere pero no sabe	E2: Persuasivo
M3: No quiere y si sabe	E3: Participativo
M4: Si quiere y si sabe	E4: Delegador

- Cuando los subordinados no quieren ni saben realizar las tareas encomendadas (M1) el estilo del liderazgo más adecuado es aquel en el que se dan órdenes, se dirigen las tareas directamente por el líder y se supervisa estrechamente el trabajo (estilo de liderazgo directo)
- Cuando los subordinados quieren pero no saben realizar las tareas encomendadas (M2), el estilo más adecuado de liderazgo es el persuasivo, es decir, un líder que convence, estimule y apoye la realización de las tareas encomendadas. El líder intenta persuadir psicológicamente al subordinado.
- Cuando los subordinados pueden y quieren realizar las tareas encomendadas (M4), el estilo de liderazgo más adecuado es el aquel en que un líder intenta delegar en los subordinados. EL líder presta únicamente apoyo y poca dirección (estilo delegador). Los individuos más maduros tienen la capacidad queriendo realizar su tarea teniendo confianza.

1.3.1.3 Información complementaria de la variable liderazgo directivo:

Importancia del liderazgo directivo

Según Antares, (2013) en su artículo señala: “estos modelos se orientan adquiriendo un cambio de gran relevancia, recientemente, debiéndose a las transformaciones grandes viéndose en lo organizacional y político”.

Es importante la sustentación del cambio, requiriéndose crear un sistema nuevo organizacional y la institucionalización mediante de formas nuevas de administración.

Hay escasa investigación, dependiendo del liderazgo, con implicancia a estos temas.

En este sentido se ha tenido en cuenta una influencia mutua para un cambio contextual influyente al liderazgo transformacional. Obteniéndose de conclusión el análisis pretendiente a identificar, sus implicaciones sobre este. Haciéndose una revisión amplia de la literatura con el propósito de verificar los contextuales aspectos y examinando profundamente los más importantes:

- Enfoque organizacional en la adaptación y la eficiencia,
- Dominio del eje técnico y unidad limítrofe organizacional,
- Estructura organizacional,
- Forma de gobierno.

Por último, estableciendo correlación entre estos factores y tipos de líder transformacional, determinando la influencia de éstos en el proceso de los líderes.

Afirmando que los exitosos líderes sean:

- Prioridades claras y responsables, constante comunicación e improvisada libertad. Creando estructuras con escasas reglas promoviendo que sus seguidores tengan creatividad.
- Exploran el futuro a través de experimentar con variedades de pruebas a bajo costo. Permitiendo el aprendizaje organizacional, resultando fundamental enfrentando un futuro incierto.

Vincula el presente con el futuro, mediante proyectos actuales y procedimientos transicionales que se familiarizan poco a poco en la organización y permitiendo el cambio una vez creado un ritmo en ella.

Características del liderazgo directivo

Bolívar, (1997) menciona que la reunión de los integrantes del Centro Nacional para el Liderazgo Educativo en USA, se sumaron ciertas características que consolidan lo que se entiende por liderazgo

- Liderazgo y posición formal no son sinónimos.
- Son diferentes Liderazgo y gestión.
- El liderazgo es políticamente inevitable.
- Es simbólico inherentemente.
- Tiene relación con las cualidades éticas del ser humano.

Tomándose en cuenta como conducente para comentar los aspectos del liderazgo. Cuya burocrática perspectiva, o por una experiencia de relaciones jerárquicas, teniéndose comparar liderazgo ocupando formales posiciones determinadas (director, jefe de estudios, etc.).

Bolívar (1997) Se restringe el liderazgo a cargos directivos, tenemos experiencia nuestra Liderazgo, mejoramiento y centros educativos. En A. Medina (coord.): El liderazgo en educación. (pp. 25-46). Madrid: UNED. Ocupa el 4to lugar, por la capacidad para implicaciones en consensuadas misiones, enunciando las parciales visiones, nivelando símbolos, creencias o cultura escolar. Ampliando su concepción, sostenemos que, el liderazgo se puede ejercer, independientemente de la institucional posición ocupada, motivando, direccionando, apoyando distintos acuerdos propuestas o proyectos.

Lo continuo y estable de la organización exige formales posiciones. Cambiar y renovar una estructura implican el surgimiento de distintos liderazgos, de acuerdo a la posición institucional. El líder no es un héroe, no se gestiona ni iguala la gestión técnico-administrativa. Liderazgo y posición uno y otro sin excluir un gestor bueno pudiendo ser un excelente y alentador líder y viceversa, teniendo principios distintos papeles en la organización.

Valores que influyen en el liderazgo directivo

Según los autores Bolívar, A; López, J & Murillo, J, (2013) manifestaron debemos recalcar que los valores parecen tener que ver, según el estudio, con los directores lideran colegios para la Justicia Social.

- Asumen riesgos.
- Son accesibles
- Se esfuerzan para trabajar en conjunto.
- Reflexionan utilizando la información disponible para poder elaborar estrategias sustentadas correctamente hasta llegar a la meta. Movilizándose a docentes y padres informándose así sobre las decisiones tomadas.
- Colaboran con la comunidad estudiantil en los diferentes niveles de la organización. Sabiendo que se logran mejores objetivos en conjunto. Buscando tiempo para que así los grupos se encuentren, planifiquen y enseñen juntos.
- Son intencionales: teniendo la idea clara de justicia Social, y tomando más adecuadas decisiones para lograrlas. Rodeado muchas veces de injusticia, trabajando a través de la Justicia Social desde la educación convirtiéndose en un imperativo moral. Necesitamos desarrollar una cultura estudiantil acompañe, fomente y estimule estos procesos para el logro de este. Su deber los(as) líderes estudiantiles ocupa un protagonismo especial para la promoción y establecimiento de las necesarias condiciones desarrollando estos procesos. Pero cualquier liderazgo no es válido.

1.3.2 Variable satisfacción laboral:

Según la autora Caballero, (2002) menciona que:

Básicamente la proyección del positivismo o negativismos hacia su trabajo se centra en los grados de satisfacción e insatisfacción. Está en un nivel alto de satisfacción de cargo teniendo actitudes positivas de sí mismo; cuando se está insatisfecho se actúa de manera contraria hacia este. (pág. 14)

Las importantes causas que conllevan a la satisfacción son: un trabajo desafiante mentalmente, equitativas recompensas, respaldo en las condiciones laborales, compañeros apoyadores y ajustando puesto –personalidad. En cambio, la secuela de la satisfacción genera el comportamiento e implicancia productiva, satisfacción, ausentismo, satisfacción y rotación.

Por otro lado, en el artículo Rodríguez, (2002) menciona que:

Actualmente la satisfacción laboral es uno de los temas más distinguidos en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Existiendo un interés grande para la comprensión de la satisfacción o de la insatisfacción en la labor. Empero, resultando paradójico que, contrariamente de esto, no se hable, en cambio, de progresar en las investigaciones al respecto, resultando escasamente gratificante y significativo los avances alcanzados. (pág. 32).

Al ser este tema de interés especial en el ámbito investigativo. Para Weinert (1985: 297-298) obteniendo diferentes razones, teniendo relación con desarrollar Teorías histórico de la Organización, experimentándose cambios en el transcurso del tiempo. Proponiendo las razones siguientes:

- Se relaciona directamente la productividad y la satisfacción del trabajo.
- Negativa relación entre satisfacer y perder horarias.
- Viable relación entre clima organizativo y satisfacción.
- Aumento sensible de la dirección en concordancia con la importancia de actitudes y sentimientos de los laborales con respecto al trabajo.
- Progresiva categoría de información para saber actuar con inteligencia e ideas con valores en respecto al trabajo personal
- Creciente ponderación de la eficacia y eficiencia de la vida laboral.

Según autores Chiang, M; Martín, J & Nuñez, A (2010) manifestaron que:

Conjuntos de sentimientos afectivos de un individuo experimentados en lo laboral y los distintos aspectos de estos. Entendiéndose, así como la actitud. Justificándose la incluyendo el estudios de la actitud porque es una actitud; de hecho, en consideración

midiendo las técnicas de actitudes la manera de medición. Pensándose estas actitudes como psíquicas partículas de una red formada en el transcurso de la interactiva historia de cada persona con su ambiente social. (pág. 20).

Sentirse satisfecho en lo laboral tiene influencia diariamente en nuestra vida. Destacando este autor los aspectos psicológicos, reacciones afectivas y cognitivas, de importancia como las despertadas en la satisfacción e insatisfacción en el trabajo.

1.3.2.1 Dimensiones de satisfacción laboral:

Se han considerado las siguientes dimensiones:

Dimensión reconocimiento de la satisfacción laboral:

Según Luna (2017) manifiesta que:

Saber y comprender lo sucedido sucede dentro de las organizaciones, cuál es su comportamiento, punto transcendental para los departamentos de recursos humanos. Los cambios presentados actualmente el mundo laboral plantean una dimensión donde el talento humano evoca un clave rol para la productividad de las organizaciones. (pág. 36).

El futuro del empleo se determinara por los siguientes factores: trabajo colaborativo, contando con plataformas que permitiendo a los empleados el intercambio de ideas, conceptos o proyectos; ubicación, se debe proveer herramientas digitales y necesarios espacios para transmitir y sostener una identidad corporativa sólida entre sus empleados; diversidad, dado un pensamiento hacia tendencias nuevas; integración, eliminar barreras entre los departamentos y combinando las distintas áreas para compartir una cultura empresarial común; satisfacción laboral, representada por cómo interactúan los empleados y su trabajo.

Know-how en las organizaciones es primordial para el establecimiento y obtención de objetivos a largo plazo. Las compañías capaces de detener a sus empleados una máxima rentabilidad.

Dimensión trabajo en equipo

“El trabajo en equipo articuló las diligencias profesionales grupales de acuerdo a un conjunto de metas, fines y resultados a conseguir. Implicando activa interdependencia entre los

participantes grupales que asumen y comparten una misión de trabajo” (Pozner, 2000, pág. 5).

Para Drucker (1997) el trabajo en equipo:

Implicando que existe un objetivo, finalidad o meta común; las cuales se comprometen, teniendo vocación de servicio de forma asertiva y colaborativa, generando interés y motivaciones aglutinantes, construyendo un definido espacio definido por un saber hacer colectivo; comunicándose fluidamente entre los integrantes del equipo y su entorno; instancias que permiten la toma de decisiones; concretando una tarea de acuerdo a la capacidad del actuado. (pág. 16).

Colombo (2003) dijo:

Conjunto de empleados trabajando por una específica meta, interactuando para compartir información sobre las mejores prácticas, procedimientos y toma de decisiones estimulantes del equipo rindiendo su potencial máximo. La principal ventaja de los equipos de trabajo se basa en lo que concluye el grupo teniendo a ser superiores, en correspondencia a las decisiones tomadas individualmente. (pág. 3).

Aguilar (2010). dijo:

Un equipo de trabajo se caracteriza por identificar los logros de los objetivos, aceptando los roles, comunicación clara y fluida, involucrando distintos componentes afectivos; colaboración espontánea y mutua ayuda; cohesión, identificación y afinidad; cognición de grupo y excelentes relaciones interpersonales. (pág. 3).

Definitivamente, expresamos “la insoslayable necesidad de actuar realmente social de complejidad creciente y de interdependencias múltiples. Determinamos ciertas tareas no se hacen si no conjuntamente a través la convergencia de numerosas habilidades, conocimientos y actividades” (Anderson, 2009, pág. 11).

Dimensión ambiente propicio de la satisfacción laboral:

Según los autores Castro, M & Morales, M (2015)mencionan que:

Existe reciprocidad entre la conducta de las personas y su ambiente, influyendo. Por consiguiente, los educadores y las máximas autoridades de las unidades educativas deberían recapacitar, de tal forma que todos los miembros de la institución se puedan sentirse bien, pues todas las personas lo tenemos merecidos. Entendiéndose que la dimensión estética debemos convertirnos en cualidades

pedagógicas en estos ámbitos, para que el aprendizaje no sea tradicional sino más bien sea un placer, que las dimensiones lúdicas entrelazadas sean un divertido y estimulante aprendizaje donde todos disfrutemos y nos sintamos a gusto. (pág. 28).

Se considera en tercer educador al ambiente en que se educa a los pequeños. Las acciones de los seres humanos condicionan el ambiente, siendo de suma importancia la flexibilidad de este, actualizando y respondiendo a las necesidades de los participantes en construir su conocimiento.

Así también Anaya, D & López, E (2014) afirmo:

La institución educativa es un lugar donde satisfacemos las fisiológicas necesidades, permitiendo el global desarrollo de cada estudiante, garantizando la seguridad emocional- afectivo, confiar en sí mismo, disponibilidad, responsabilidad, construyendo el desarrollo motor, lenguaje, espacio-temporal, simbolización, procesos lógicos; permitiendo adquirir evidente conocimientos que se puedan relacionar e investigar; facilitando a los educandos expresarse, tomar iniciativa, creación y fantasía. (pág. 19).

Analizando lo anteriormente mencionado, entendemos que para una adecuada educación ocurriendo esto en un contexto de un cuidarse física y afectivamente cálidas. Por ello, el creador principal del ambiente educativo es el educador, por lo que afectivamente y empáticamente permiten a los educandos sentirse queridos, así construirán mejorar sus aprendizajes, la base para un buen dialogo entre el educador y el estudiantado. Estas relaciones pedagógicas entre niños y educadores demostrando mejor afecto incluyendo el cuidado, crianza, preocupación por el bienestar general todos los niños apoyando al aprendizaje, papel fundamental del educador, por su actitud, comportamiento e interacción en el salón.

1.3.2.2 Teoría relacionada con la satisfacción laboral:

Según los autores Yañez, Carmona, & Ripoll (2010) en su estudio realizado manifiestan que “al presentarse relaciones laborales buenas afectan a nivel satisfacción laboral positivamente”.

Las teorías más importantes abordan, la teoría de los dos factores de F. Herzberg, clasificando “las interpersonales relaciones entre compañeros influyentes experimentando

insatisfacción laboral teniendo insuficiente señal generando satisfacción laboral en los empleadores” (Luthans, 2008).

Actualmente reexaminamos esta teoría, sostuvo que, “manteniendo una vigencia importante, estimándose al error que intimar en el ambiente laboral no favorecen el experimentar elocuentemente satisfacción laboral” (Sachau, 2007).

Podemos referirnos a la reciente investigación de Edwards & Cable (2009) autores que aluden que “confiar en las relaciones interpersonales tiene influencia significativa y positiva en la satisfacción laboral”. Sin embargo, la teoría de la Auto-Determinación de Ryan y Deci acerca de la motivación intrínseca considero que “una necesidad básica psicológica relacionarse significativamente interpersonalmente con otros satisfaciendo con las personas motivación intrínseca y satisfacción”.

Para una revisión amplia de estudios en enfermeras sobre la satisfacción laboral, Coomber y Barriball (2007) concluyeron que “con frecuencia se analizan la relación líder–miembro”. Apoyando lo anterior, “existen voluminosas investigaciones mostrando que un buen liderazgo dentro de cualquier organización tiene relevante incidencia con las actitudes de los empleados, provocando el éxtasis de la satisfacción laboral” (Lau & Liden, 2008).

Se estudió la teoría del intercambio líder-miembro, en la investigación de Mardanov, Maertz, & Sterrett (2008) mencionan que “el intercambio de ideas positivas de un líder con un miembro tiene efectos significativos para que se produzca la satisfacción laboral”. Los autores que reafirman esta teoría son: Gardulf, Orton, Eriksson, Undén, Arnetz, Kajermo y Nordstrom (2008) detectando que “el liderazgo impacta significativamente en la satisfacción laboral”.

1.3.2.3 Información complementaria de la variable satisfacción laboral:

Las empresas están fallando no haciendo un necesario esfuerzo para la generación de compromiso en sus colaboradores.

Investigaciones internacionales sobre satisfacción laboral del profesorado

Cantón, I & Téllez, S(2016) manifestaron que haciendo revisión sobre satisfacción profesional de los educadores se observó:

Hay nuevas líneas investigativas. Apreciando la profundidad de cualesquiera investigaciones intentando explicar el malestar o bienestar educativo aplicamos psicología laboral al campo organizacional. Un 1er bloque de estos estudios se centró al ocupar cargos para satisfacer la ocupación de los docentes, en respecto a la satisfacción a otras profesiones, entre demográficas características y / o situacionales, y grado de satisfacción. (pág. 20).

Los distintos grupos estudios exploran las causantes de satisfacción de los docentes al basarse en aspectos de su trabajo, destacando las características o naturaleza del trabajo propio, vividas experiencias y variables demográficas. Si lo analizamos de otra perspectiva las consecuencias de la satisfacción – insatisfacción son abandonar o permanecer la profesión, factores predictores de estos sucesos, o el rendimiento.

Otros estudios han evaluado influenciando algún factor en la satisfacción laboral; así, los participantes en el estudio de Skaalvik & Skaalvik (2015) mostraron “manifiestan estrés, pero al mismo tiempo están satisfechos con la profesión,”. Estudios diferentes dijeron que “los estresantes factores afuera del salón son los responsables en medida más alta del abandono o cambiar de profesión de los maestros, en el caso fundamentalmente de los dedicados a Educación Especial” (Adera & Bullock, 2010).

Enfatizando en estudios comparativos contrastando con el nivel de satisfacción entre tipos distintos de centro, niveles educativos y países.

Factores de satisfacción laboral en los docentes

Los autores Maita, Rodríguez, & Gutiérrez, manifiestan que “actualmente el tema relevante en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; sin embargo, en los últimos años, este tópico ha sido objeto de diversas investigaciones en el ámbito de la educación” (Maita, Rodríguez, & Gutiérrez, 2011, págs. 147-148).

Para Blanco (2015), afirma que en cuestión de los educadores la satisfacción laboral se entiende desde dos perspectivas:

- Perspectiva personal, se determina a través del trabajo del propio trabajador, al proyectar de manera gratificante las necesidades de propio sujeto, haciendo extensivo de manera genérica.

- Perspectiva profesional donde las relaciones personales, en el entorno y en el centro del trabajo, son determinantes para la satisfacción/insatisfacción del individuo.

Siendo de importancia que las instituciones de educación superior generen políticas y compensaciones de formación académica adaptados paradigmas nuevos exigidos por nuestra sociedad, de tal manera, permitiendo enfrentar el mercado global, aumentando la competitividad, rápidamente y progresivamente desarrollo tecnológico, tendencias demográficas y pretensiones de la fuerza laboral. Con la finalidad de reconsiderarse y replantearse, perspectivas nuevas, contribuyendo al desarrollo humano y crecimiento de la institución educativa. El educador podría lograr formar integralmente al individuo y generar a su vez cambios de conducta en la dinámica social, sintiéndose comprometido, motivado y satisfecho con la labor. La satisfacción laboral, en la actualidad las instituciones públicas se encuentran afectadas con problemas enfocados en insuficientes presupuestos para su funcionamiento, inequidad salarial y beneficios haciendo cada vez menos atractivos ante la inflación alta, repercutiendo en la satisfacción laboral de los maestros universitarios.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

El problema general de la investigación se diseñó de la siguiente manera:

¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018?

1.4.2 Problemas específicos

Mientras que los problemas específicos formulados fueron:

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018?

¿En qué medidas se relacionan la comunicación fluida y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018?

¿En qué medidas se relacionan las propuestas estratégicas y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018?

1.5 Justificación del estudio

En la significativa investigación se plantea los siguientes motivos para justificar que el estudio debe formalizarse:

Conveniencia

Porque se evidenció el problema a través de una exhaustiva observación directa en la Unidad Educativa “Barreiro”, ubicada en la Parroquia “Barreiro”, cantón “Babahoyo”, Provincia “Los Ríos”, seleccionando como variable independiente el liderazgo directivo y la variable dependiente satisfacción laboral.

Relevancia social

Beneficiando directamente a la comunidad científica y a su vez a los educandos, educadores, personal administrativo y padres de la Unidad Educativa “Barreiro” de Babahoyo – Ecuador, esperando que distintos centros de estudios asumiéndose como un mecanismo valioso de retroalimentación los resultados, conclusiones y recomendando el estudio.

Implicancias prácticas:

Los resultados permitirán comprobar el nivel existente del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente, lo que tendrá íntima relación con los maestros, el personal administrativo y directivo de la Unidad Educativa “Barreiro”, ubicado en la parroquia Barreiro, del Cantón Babahoyo, Provincia Los Ríos, Ecuador, para enfrentar posteriores desafíos y detectar las falencias en la parte administrativa de la institución.

Valor teórico

La percepción del liderazgo directivo es un componente importante para la satisfacción laboral de los docentes, estas dos variables buscan evidenciar la problemática de manera eficaz y significativa evidenciando la problemática causada en la institución educativa “Barreiro”, donde ambas variables en estudio servirán de guía para investigaciones posteriores.

Utilidad Metodológica

Se basará bajo el parámetro de la investigación cuantitativa, correlacional, el diseño descriptivo – correlacional y aplicando el cuestionario por su veracidad en verificar los resultados.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

H₂: Existe relación significativa entre la comunicación fluida y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

H₃: Existe relación significativa entre las propuestas estratégicas y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

1.7 Objetivos

Para dar cumplimiento a la investigación se suscitaron los siguientes objetivos:

1.7.1 Objetivo general:

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos:

Calcular la correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018.

Calcular la correlación entre la comunicación fluida y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018.

Calcular la correlación entre las propuestas estratégicas y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

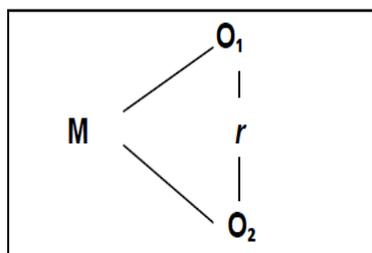
Esta indagación se halla dentro de estudio no experimental. Según Behar(2008)“el estudioso no interviene en el desarrollo solo observando los fenómenos ocurridos naturalmente”.

El diseño que se aplicará es el descriptivo correlacional. En el cual “seleccionamos una serie de conceptos, variables y cuestiones, midiendo a cada una de manera independiente, precisamente con la finalidad, de describirlas. Buscando estos estudios detallar las importantes propiedades de grupos de personas, comunidades o fenómeno cualquiera”. (Cazau, 2006).

Ofreciendo los estudios descriptivos posibilidades de hacer incipientes predicciones, aunque sean rudimentarias.

Aplicándose un diseño descriptivo-correlacional, de acuerdo al esquema, aludido por el Doctor Abanto (2014) quien indicó que “inspecciona la existente asociación o relación entre las variables, en la misma unidad investigada o sujetos estudiados”.

Esquema del diseño descriptivo correlacional:



Dónde:

M : Muestra

O1: Variable 1 = Liderazgo Directivo

r : Relación entre las variables.

O2: Variable 2 = Satisfacción Laboral

2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

“Influye interpersonalmente ejerciendo situaciones, dirigiéndose mediante el proceso de comunicación humana, consecuentemente a los diversos objetivos específicos”. (Chiavenato, 2016).

Variable 2: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral del personal “resulta del afecto de los trabajadores que los papeles de trabajo en este, resultando finalmente interactuando dinámicamente dos conjuntos de coordenadas denominadas necesidades humanas e instigaciones del trabajador”. (Rosales, G; Rodal, A; Chumbi, V & Buñay, R, 2017).

TABLA N° 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Liderazgo directivo	“Influye interpersonalmente ejerciendo situaciones, dirigiéndose mediante el proceso de comunicación humana, consecuentemente a los diversos objetivos específicos”. (Chiavenato, 2016)	El liderazgo directivo es un conjunto de funciones administrativas con enfoques de una comunicación fluida, relaciones interpersonales y propuestas estratégicas eficientes basados en principios de calidad y calidez.	Relaciones interpersonales	*Mente abierta * Confianza *Convicción	
			Comunicación fluida	*Interacción *Diálogo * Consolidación de roles	
			Propuestas estratégicas	* Institucional *Pedagógica *Administrativa	
Variable 2 Satisfacción laboral	“La satisfacción laboral del personal resulta del afecto de los trabajadores que los papeles de trabajo en este, resultando finalmente interactuando dinámicamente dos conjuntos de coordenadas denominadas necesidades humanas e instigaciones del trabajador”. (Rosales, G; Rodal, A; Chumbi, V & Buñay, R, 2017).	La satisfacción laboral es aquella sensación que el individuo experimenta al estar en un ambiente propicio, realizar capacitaciones, conseguir un reconocimiento o lograr el restablecimiento del equilibrio entre una sociedad, o grupo de necesidades y el objeto o los fines que la reducen.	Reconocimiento	*Empoderamiento *Eficiencia *viabilidad	Intervalo
			Trabajo en equipo	* Colaboración *Comunicación * Respeto mutuo	
			Ambiente propicio	* Ambiente de respeto * Ambiente Organizado * Ambiente Seguro	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Es de suma importancia la definición de población en el presente estudio, viene a ser “las personas a quienes se va a estudiar. Siendo esta pequeña se estudiarán a todos los integrantes, caso contrario se utilizará una representativa muestra”. (Namakforoosh, 2005).

La población estuvo conformada por cincuenta docentes, que servirá como objeto de investigación en la Unidad Educativa “Barreiro”, Babahoyo – Ecuador.

Para efecto de esta investigación, se consideró a todo el universo del personal docente, por ser una población menor al porcentaje estadístico de muestra.

TABLA N° 2
Población en estudio

PERSONAL	SEXO		POBLACIÓN
	H	M	
Docentes	16	34	50
TOTAL	16	34	50

Fuente: Datos de la Investigación realizada en la institución.

2.3.2 Muestra:

Hablamos de muestra a “grupos de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., recolectándose los datos, representativamente sin que sea necesariamente del universo o población a estudiar” (Hernández, R; Fernández, C & Baptista, P, 2006).

La muestra estuvo comprendida por el total de la población del personal docente, administrativo y autoridades de la Unidad Educativa “Barreiro”, Babahoyo – Ecuador. En consecuencia, se aplicó un muestreo Censal.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Para la confiabilidad de las variables utilice la técnica de la Encuesta. Según Grasso, (2006), en su libro “Encuestas-Elementos para su Diseño y Análisis”, menciona que “es un procedimiento que accede que exploren las cuestiones subjetiva y se obtiene un considerable número de personas y al mismo tiempo adquiere esa información”. Permitiendo indagar el

informe de la opinión del pueblo y los valores que rigen dentro del entorno, temaría científica significativa y de trascendencia en democráticas sociedades.

Es decir que se recolectó la información a través de aplicar un sin fin de preguntas dirigidas a la población y muestra asignada de la Unidad Educativa “Barreiro”, cuya finalidad fue conseguir datos de forma más sistemática que otros procedimientos de observación. Se hizo viable registrar detalladamente los datos, al estudiar una población mediante representatividad de garantías, la generalizar conclusiones con conocimientos del margen de error y controlar los factores que inciden al fenómeno a observar.

2.4.2 Instrumentos

Para obtener datos más específicos se aplicó el cuestionario, Por otro lado Arribas (2004), manifiesta que

Utilizar cuestionarios es más frecuente cada vez, tanto en el ámbito asistencia y el de investigación. Junto con las entrevistas, el cuestionario es la más empleada en investigación técnica de recoger datos, al ser menos costosa, permitiéndole llegar a un número mayor de participantes y facilitando su análisis, teniendo también otras limitaciones. A través de este instrumento fiable se realizó una serie de interrogantes aplicadas a la muestra seleccionada, cuya finalidad es la precisión de los resultados, sin error, veraz, constante en condiciones similares de medición. (pág. 25).

2.4.3 Validez

“Designando coherencia con que los puntajes de una prueba hacen la medición. Refiriéndose al nivel proporcionando apropiada información a la decisión tomada” (Corral, 2009). En la actual indagación se ha aprobado estadísticamente el cuestionario de Liderazgo directivo a través del valor R de Pearson, igualmente se ha dado validez de juicio por expertos.

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad refiriéndose a la virtud del instrumento de proyectar datos o cálculos correspondientes a la realidad pretendientes a conocer, la medición exacta, la consistencia o estabilidad de esta. A mejor confiabilidad de un instrumento, mínimo error. Relacionándose la estabilidad con el grado que permite al instrumento los resultados mismos en repetidas aplicaciones. Un dato es confiable si al obtener datos representando el valor real de la variable medida. (Monje, 2011).

Para la confiabilidad de los cuestionarios en la investigación presente se empleó la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach que arrojó un resultado de 0,963.

2.5 Métodos de análisis de datos

La información procesada se realizó mediante una base de datos, manejando los programas Microsoft Excel y SPSS. Mediante la estadística descriptiva, analizando y describiendo las derivaciones obtenidas de la muestra, presentados en tablas de frecuencias y porcentajes, con sus respectivos gráficos e interpretaciones. Como también la estadística inferencial, efectuando analizar y procesar las correlaciones y las pruebas de hipótesis.

Para valorar las correlaciones, se considerará la puntualizada por Yengle (2014) el mismo que indica “cuando r es positivo, se relacionan directamente las variables, caso contrario, su relación es inversa”.

TABLA N° 3
VALORACIÓN DE LAS CORRELACIONES

R	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

2.6 Aspectos éticos

Con el grado de responsabilidad que nos caracterizan a los docentes ecuatorianos se informó al director y al personal docente del trabajo de investigación a realizar, además se pidió la debida autorización de la máxima autoridad al aplicar el instrumento que validó la información recogida de la problemática presentada. Consecutivamente se informó a todo el personal docente que la información recogida será anónima y que su participación será productiva.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

TABLA N° 4

Nivel de la variable 1 Liderazgo Directivo

Nivel de calificación	Liderazgo Directivo	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (43 -54)	05	10.00
Regular (31-42)	20	40.00
Deficiente (18-30)	25	50.00
Total	50	100.00

Fuente: Cuestionario Liderazgo Directivo.

FIGURA N° 1



Interpretación:

Visualizamos, el 50% de los docentes distingue que el nivel del liderazgo directivo es malo, sin embargo el 40% opino que es regular y solo el 10% considero que es bueno.

TABLA N° 5

Nivel de la dimensión 1 Relaciones Interpersonales

Nivel de calificación	Relaciones Interpersonales	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (15 -18)	06	12.00
Regular (11-14)	17	34.00
Deficiente (06-10)	27	54.00
Total	50	100.00

Fuente: Cuestionario Liderazgo Directivo.

FIGURA N° 2



Interpretación:

Observamos, 54% de los docentes percibieron que el nivel de las relaciones interpersonales es malo, 34% opino que es regular y solo el 12% considero que es bueno.

TABLA N° 6

Nivel de la dimensión 2 Comunicación Fluida

Nivel de calificación	Comunicación Fluida	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (15 -18)	11	22.00
Regular (11-14)	14	28.00
Deficiente (06-10)	25	50.00
Total	50	100.00

Fuente: Cuestionario Liderazgo Directivo.

FIGURA N° 3



Interpretación:

Visualice en la tabla y gráfico 3, 50% de los docentes consideran que comunicación fluida es malo, para el 28% es regular y el 22% es bueno.

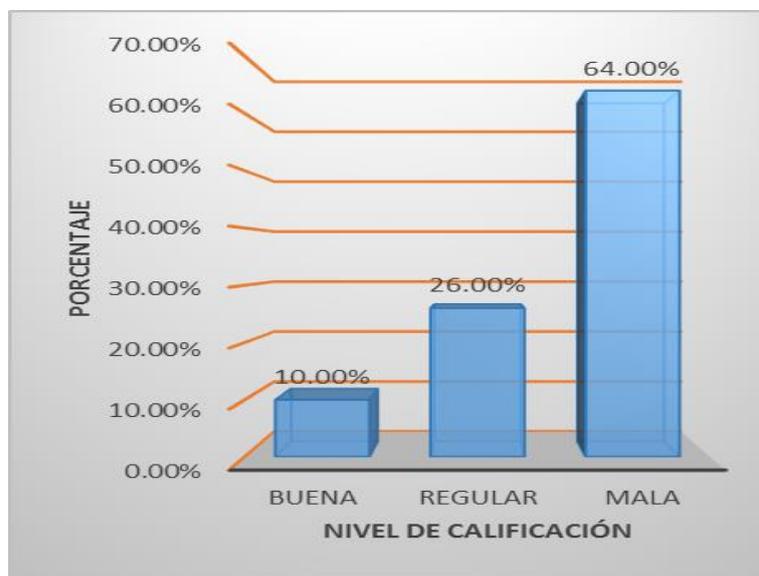
TABLA N° 7

Nivel de la dimensión 3 Propuestas Estratégicas

Nivel de calificación	Propuestas Estratégicas	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (15 -18)	05	10.00
Regular (11-14)	13	26.00
Deficiente (06-10)	32	64.00
Total	50	100.00

Fuente: Cuestionario Liderazgo Directivo.

FIGURA N° 4



Interpretación:

Observamos en la tabla y gráfico 4, el 64% de los docentes aprecia que la propuesta estratégica es mala, en cambio el 26% de ellos opino que es regular y 10% piensa que es bueno.

TABLA N° 8

Nivel de la variable 2 Satisfacción Laboral

Nivel de calificación	Satisfacción Laboral	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alta (43 -54)	24	48.00
Media (31-42)	29	40.00
Baja (18-30)	06	12.00
Total	50	100.00

Fuente: Cuestionario Satisfacción Laboral

FIGURA N° 5



Interpretación:

Al ver este gráfico y tabla, se concluye que 48% de los docentes percibió que el nivel satisfacción laboral es alta, 40% que es regular y 12% considero que es baja.

TABLAN N° 9

Nivel de la dimensión 1 Reconocimiento

Nivel de calificación	Reconocimiento	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alta (15 -18)	25	48.00
Media (11-14)	15	30.00
Baja (06-10)	10	20.00
Total	50	100.00

Fuente: Cuestionario Satisfacción Laboral

FIGURA N° 6



Interpretación:

Se concibe 6, 50% de los docentes reconocimiento es alta, 30% opina que es regular y el 20% considera que es baja.

TABLA N° 10

Nivel de la dimensión 2 Trabajo en Equipo

Nivel de calificación	Trabajo en Equipo	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alta (15 -18)	32	64.00
Media (11-14)	13	26.00
Baja (06-10)	05	10.00
Total	50	100.00

Fuente: Cuestionario Satisfacción Laboral

FIGURA N° 7



Interpretación:

Al observar la tabla y gráfico 7, 64% de los docentes percibió que el trabajo en equipo es alta, 26% regular y 10% que es baja.

TABLA N° 11

Nivel de la dimensión 3 Ambiente Propicio

Nivel de calificación	Ambiente Propicio	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alta (15 -18)	27	54.00
Media (11-14)	17	34.00
Baja (06-10)	06	12.00
Total	50	100.00

Fuente: Cuestionario Satisfacción Laboral

FIGURA N° 8



Interpretación:

Al visualizar la tabla 8 y gráfico 8, con respecto al ambiente 54% de los docentes piensa que es alta, 34% opino que es regular y 12% considero que es baja.

3.2. Resultados inferenciales

Correlación general

TABLA N° 12

Correlación entre Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral

		Liderazgo Directivo	Satisfacción Laboral
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	1	,990**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	50	50
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,990**	1
	Sig. (bilateral)	.0000	
	N	50	50

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

Interpretación:

La correlación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del educador en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018, es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe significativa relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del educador en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del educador en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

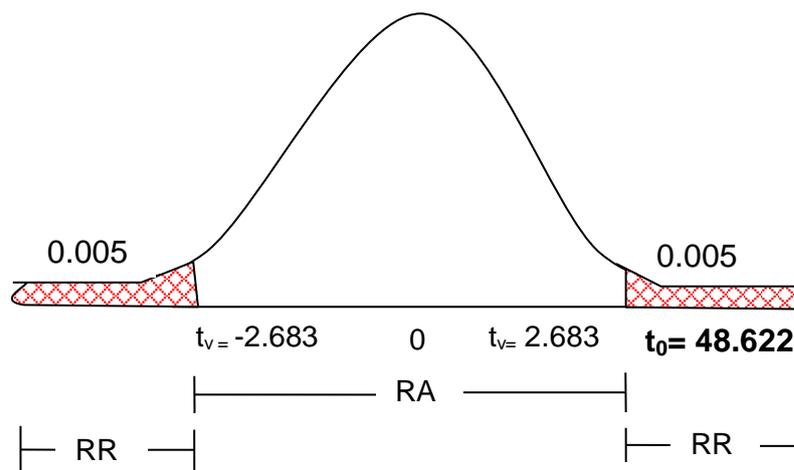
Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$

- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (50-2)} = t_{0.995, 48} = 2.683$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.990\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0.990^2}} = \mathbf{48.622}$$



- **Decisión:**

El “t” calculado conseguido es = 48.622 y la Sig. = 0.000 < 0.01, ubicamos el valor en la zona de rechazo; en consecuencia, rechazamos la H_0 y aceptamos H_i .

- **Conclusión:**

Relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

Correlación específica 1

TABLA N° 13

Correlación entre Relaciones Interpersonales y Satisfacción Laboral

		Relaciones Interpersonales	Satisfacción Laboral
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,780**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	50	50
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,780**	1
	Sig. (bilateral)	,0000	
	N	50	50

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

Interpretación:

La correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018, es directa, significativa y alta, al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis general

H₁: Existiendo relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

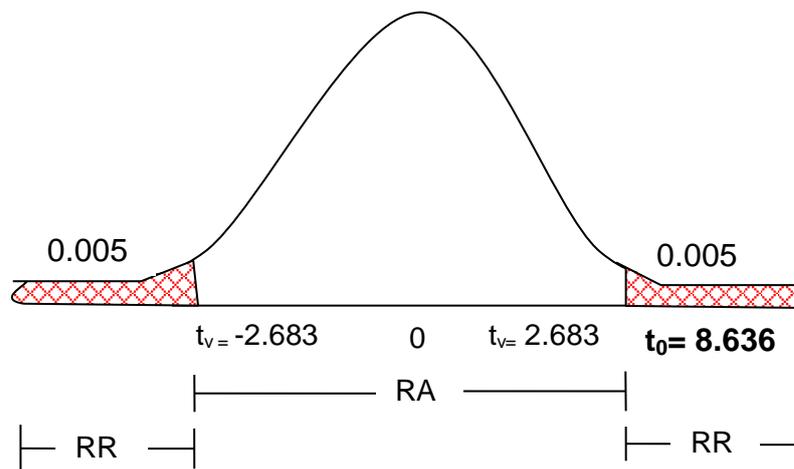
H₀: No existiendo relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (50-2)} = t_{0.995, 48} = 2.683$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.780\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0.780^2}} = 8.636$$



- **Decisión:**

Se ha obtenido t calculado es igual a 8.636 y la Sig. = 0.000 < 0.01, ubicando en la zona de rechazo; por consiguiente rechazo la H_0 y acepto la H_i .

- **Conclusión:**

Existiendo significativa relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

Correlación específica 2

TABLA N° 14

Correlación entre Comunicación Fluida y Satisfacción Laboral

		Comunicación Fluida	Satisfacción Laboral
Comunicación Fluida	Correlación de Pearson	1	,789**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	50	50
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,789**	1
	Sig. (bilateral)	,0000	
	N	50	50

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

Interpretación:

Se correlaciono entre la comunicación fluida y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018, es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis general

H₁: Existente significativa relación entre la comunicación fluida y la satisfacción laboral del educador en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

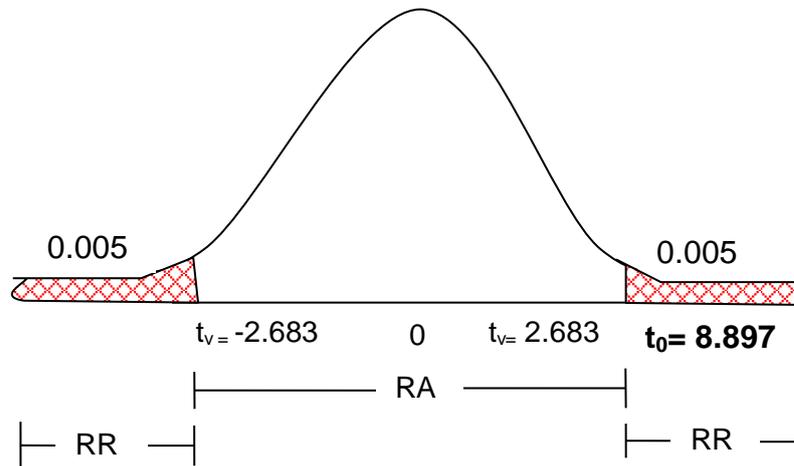
H₀: No existente relación significativa entre la comunicación fluida y la satisfacción laboral del educador

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (50-2)} = t_{0.995, 48} = 2.683$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.789\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0.789^2}} = 8.897$$



- **Decisión:**

La t calculada conseguida es igual a 8.897 y la Sig. = 0.000 < 0.01, encontrándose esta en la zona de percusión; consecuentemente se refuta la H_0 y se admite la H_i .

- **Conclusión:**

Relaciona significativamente entre la comunicación fluida y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

Correlación específica 3

TABLA N° 15

Correlación entre Propuestas estratégicas y Satisfacción Laboral

		Propuestas Estratégicas	Satisfacción Laboral
Propuestas Estratégicas	Correlación de Pearson	1	,808**
	Sig. (bilateral)		.0000
	N	50	50
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,808**	1
	Sig. (bilateral)	,0000	
	N	50	50

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

Interpretación:

La correlación entre las propuestas estratégicas y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018, es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis general

H₁: Se relaciona significativamente las propuestas estratégicas y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

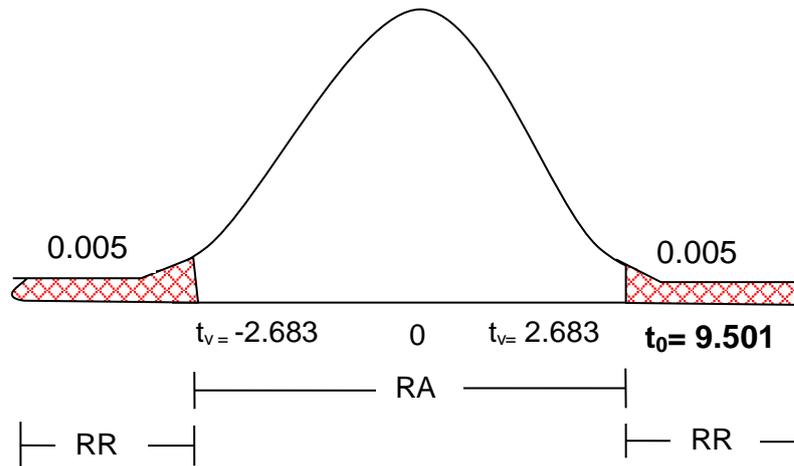
H₀: No se relaciona significativamente entre las propuestas estratégicas y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 2 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (50-2)} = t_{0.995, 48} = 2.683$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.808\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0.808^2}} = 9.501$$



- **Decisión:**

Se obtuvo t calculada igual a 9.501 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor se sitúa en la región de rechazo; consecuentemente rechazando la H_0 y aceptando la H_i .

- **Conclusión:**

- Relación demostrativa existente entre las propuestas estratégicas y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Al comprobar la investigación, los planteados objetivos, con el propósito fue conocer el liderazgo directivo y la satisfacción laboral la relación establecida entre ambas variables.

Se logró un puntaje a nivel de variable liderazgo directivo ubicándose predominantemente deficiente en un 50%, confirmando a nivel de los encuestados sujetos (Tabla 1). Indicando en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, el liderazgo del director toma decisiones unilaterales afectando la el bien común de la organización.

Los puntos obtenidos de la dimensión relaciones interpersonales preferentemente ubicados en un nivel deficiente en un 54%, quedando válido los sometidos encuestados (Tabla 2). Lo que revela que en la unidad educativa “Barreiro” – Ecuador, las relaciones entre el director y los integrantes de comunidad educativa no es profunda ya se de amistad, trabajo, respeto mutuo de opiniones, etc.

La obtenida puntuación de la dimensión comunicación fluida ubicándose predominantemente en un nivel deficiente con un 50%, habiendo reiterado de los sujetos encuestados (Tabla 3). Lo que exterioriza que en la unidad educativa “Barreiro” – Ecuador, el director con los miembros de la institución no se establece una comunicación fluida y afectiva, lo que no permite el intercambio de forma afectiva pensamiento, idea y sentimiento con los individuos que les rodean, en un lugar cordial y buscarse enriquecerse entre ambos. Iniciando un diálogo con los demás, permitiendo su sentir, su manera de pensar, sus preferencias y necesidades. Aprendiendo de su experiencia, como otros puntos de vista, validar los nuestros, entre otras cosas más.

El logrado puntaje a nivel de la dimensión propuestas predominantemente estratégicas deficiente en un 64%, confirmando de los encuestados sujetos (Tabla 4). Indicando que en la unidad educativa “Barreiro” – Ecuador, Las propuestas estrategias planteadas por el director no tienen los necesarios procedimientos para búsqueda de las soluciones, a los problemas institucionales luego de ser identificados, así como también los senderos orientando al equipo sobre cómo trabajar e indicando la ruta a seguir, no son los más indicados a facilitando la consecución de los objetivos. De igual modo los procedimientos maneras, o medios sistematizados al organizar y desarrollando las actividades del equipo n son los adecuados.

Se logró un puntaje de la variable satisfacción laboral preferentemente puesta en alto en un 48%, lo cual queda garantizando la gente encuestada (Tabla 5). Lo que revela que en la unidad educativa “Barreiro” – Ecuador, el personal docente desarrolla actitudes positivas y placenteras vividas dentro del ámbito laboral, estando conforme con su salario, puesto de trabajo, seguridad en el empleo y buenas relaciones entre sus compañeros de trabajo, lo que determina en que sintiéndose cómodo y satisfecho en la actitud que realizo.

Las apreciaciones logradas de la dimensión reconocimiento se han predominantemente situado alto en un 48%, confirmándose los encuestados sujetos (Tabla 6). Lo que indica que en la unidad educativa “Barreiro” – Ecuador, los planes de recompensas por desempeño docente están bien diseñadas, son congruentes con los objetivos y la estructura de la unidad educativa, por lo que los docentes son motivados a que dirijan su desempeño hacia las metas de la institución

Las apreciaciones logradas en la dimensión trabajo en equipo ubicándose preferentemente alto en un 64%, confirmándola con(Tabla 7). Lo que origina que en la unidad educativa “Barreiro” – Ecuador, el trabajo en equipo mantiene un nivel bueno de coordinación, unidad del grupo y clima bueno durante las actividades que realizan lo que permite mantener la armonía entre sus integrantes.

Se logró un puntaje de la dimensión ambiente propicio se han colocado predominante en un nivel alto en un 54%, confirmándose por las personas encuestadas (Tabla 8). Lo que indica que en la unidad educativa “Barreiro” – Ecuador, en relación con el ambiente y la conducta coexiste una buena reciprocidad entre las los docentes y su ambiente de trabajo, dinámicamente o influentemente uno sobre el otro.

En razón a la interpretación inferencial de la correlación general entre liderazgo directivo y satisfacción laboral, con un r de Pearson de 0,990 **, indicando que los resultados obtenidos fueron muy alta, directa y significativa al nivel 0.01, observada en la (Tabla 9). Los efectos alcanzados en la prueba de hipótesis determinando a través de la prueba t de student, el t calculado = 48.622 fue mayor que el t tabulado= 2.683 y la Sig.= 0.000 < 0.01, ubicándose este valor en la zona de rechazo, en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis de investigación (H_i), ultimando la existente significando una relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018. Aspecto que concuerda con lo obtenido por

Chiang,M; Gómez, N & Salazar,C (2014) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile”, en la que concluye que existe relación estadísticamente significativas entre las dos variables en niveles bajos o moderados.

Respectivamente al análisis inferencial la correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral obteniendo un coeficiente de r de Pearson de 0,780**, demostrando que fue alta, directa y significativa al nivel 0.01, la cual se observa en la (Tabla 10). Concluimos que los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis determinados a través la prueba t de student, el t calculado = 8.636 fue mayor que el t tabulado= 2.683 y la Sig.= 0.000 < 0.01, halle el valor en la zona de rechazo, consecuentemente refutamos la hipótesis nula (H₀) y aceptamos la hipótesis de investigación (H_i), concluí la existencia de significativa relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018. Aspecto que asemeja con lo que encontraron Chiang,M; Gómez, N & Salazar,C(2014)en su tesis titulada “Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile”, en la que concluyen que los educadores están más interesados en los lugares de participación, esperando un líder que los estimule trabajemos colaborativamente siendo de suma importancia las relaciones personales, un área donde se podría edificar un proyecto pedagógico educativo, en donde se promueva la participación, produciendo así el éxtasis de la satisfacción laboral.

El análisis inferencial la correlación entre la comunicación fluida y la satisfacción laboral se consiguió un coeficiente de r de Pearson de 0,789**, lo cual exterioriza que la correlación obtenida fue alta, directa y significativa al nivel 0.01, la cual se observa en la (Tabla 11). A través de los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis se estableció mediante la prueba t de student, en la que el t calculado = 8.897 fue mayor que el t tabulado= 2.683 y la Sig.= 0.000 < 0.01, el valor se ubicó en la región de rechazo, por lo tanto se rechazó la hipótesis nula (H₀) y se aceptó la hipótesis de investigación (H_i), concluyendo que existe relación significativa entre la comunicación fluida y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018. Aspecto que discrepa con lo que encontraron Chiang,M; Gómez, N & Salazar,C (2014)en su tesis titulada “Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile”, en la que concluyen que se encontraron estadísticamente diferencias significativas en lo respectivo a la buena relación con el director, para autónomamente tomar decisiones, desarrollando las

oportunidades, enfatizando mayor satisfacción en el modelo de educadores con contrato ilimitado.

El análisis inferencial la correlación entre las propuestas estratégicas y la satisfacción laboral alcanzando un coeficiente de r de Pearson de 0,808^{**}, indicador de que fue muy alta, directa y significativa al nivel 0.01, observándose en la (Tabla 12). Los obtenidos resultados en la prueba de hipótesis llegando a la determinación mediante la prueba t de student, el t calculado = 9.501 fue mayor al t tabulado= 2.683 y la Sig.= 0.000 < 0.01, encontrándose en la zona rechazable rechazando la hipótesis nula (H₀) y aceptamos la hipótesis de investigación (H_i), concluimos con la existente significativa relación entre las propuestas estratégicas y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018. Aspecto que se asemeja con lo encontrado por Barcelona Güell, (2014) en su tesis titulada “Estudio de la satisfacción laboral de los maestros”, concluimos que formarse es un acreditado factor en la satisfacción laboral educador ya que contribuyen a darle reputación de la profesión dando seguridad en el ejercicio. Existiendo quejas cualesquiera respectivamente a la formación, la falta de práctica y de adecuación a la realidad de las aulas.

V. CONCLUSIONES

Determinándose que existe significativa relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018, lo cual comprobándose con el estadístico de t de student. La r de Pearson fue de 0,990** (Sig.= 0.000 < 0,01), indicando una correlación muy alta, directa y significativa al nivel 0.01. Las derivaciones mostraron también una superioridad del nivel de liderazgo directivo deficiente con un 50% y una prevalencia del nivel de satisfacción laboral alto con el 48%.

Se calculó la existente relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018, comprobándose con el estadístico de t de student. La r de Pearson fue de 0,780** (Sig.= 0.000 < 0,01), indicando una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01

Calculamos la significativa existente relación entre la comunicación fluida y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018, evidenciando con el estadístico de t de student. La r de Pearson fue de 0,789** (Sig.= 0.000 < 0,01), mostrando una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01.

Calcule la existencia de relación significativa entre las propuestas estratégicas y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018, demostrándolo con el estadístico de t de student. La r de Pearson fue de 0,808** (Sig.= 0.000 < 0,01), lo que indica una correlación muy alta, directa y significativa al nivel 0.01

VI. RECOMENDACIONES

Al director de la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, debería suscitar la creatividad, innovación, desarrollando habilidades nuevas, capacidades en los docentes mediante talleres de integración, capacitaciones, mesas redondas, seminarios, trabajo en equipo, dinámicas laborales con el propósito de plantear e implementar perspectivas organizacionales nuevas que satisfaga su labor docente.

Al director de la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, difundir la visión, misión, valores y organizacionales expectativas en los docentes, inspirándolos con pasión siguiendo una planteada dirección, comunicándolo de sencilla manera y comprensible a través de las redes sociales, de esta manera sentirá el docente satisfecho por el compromiso desarrollado y asumido.

Al director de la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, diseñando programas de crecimiento profesional para el progreso de todos los docentes, buscando en ellos ideales de superación altos.

A los educadores indagadores de la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, que realicen investigaciones nuevas corroborando la investigación presente, ampliando y profundizando la superioridad del liderazgo directivo en relación con la satisfacción laboral con la finalidad de colaborar en futuras averiguaciones que contribuyan en beneficio de la comunidad científica.

VII. REFERENCIAS

- Zayas, P; Baéz R; Zayas, J & Hernández, M. (2015). *Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista* . Cuba: Universidad de Holguín.
- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo en el proyecto de investigación*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Aguilar. J. (2010). *Trabajo en Equipo*. Network de psicología organizacional. México. Asociación ocucaqueña de psicología A. C
- Aguilera, J & Gálvez, L. (2014). *La gestión educativa*. Santiago de Chile: RIL.
- Álvarez J; Torres A & Chaparro, E. (2016). Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *Revista de Investigación Educativa*.
- Alvarez, F., Castilla, E., Hué, C., López, M., Delgado, M., Pérez, D., & Pumares, L. (2010). *El liderazgo educativo*. Madrid: Secretaría General Técnica.
- Anaya, D & López, E. (2014). Satisfacción laboral del profesorado en 2012-13 y comparación con los resultados de 2003-04. Un estudio en el ámbito nacional. *Revista de Educación*, 4.
- Anderson, E. (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 20-21.
- Anderson, E. y Aguilar M. (2001). *El Trabajo en Equipo*. México. Editorial progreso. C.V
- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Esmeraldas, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas.
- Antares, A. (2013). Interdependencia entre el Liderazgo Trasformacional, Cultura Organizacional y Cambio Educativo. *Revista Iberoamericana sobre la Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.

- Argos, J & Ezquerro, P. (2014). *Liderazgo y Educación*. Santander: Universidad de Cantabria.
- Arias, F. (2006). *Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arranz, A. (2013). *Proceso de gestión de unidades de información y distribución turística*. Madrid: Ediciones Paraninfo S.A.
- Arribas, M. (2004). *Diseño y validación de cuestionarios*. Madrid: Enfermedades Raras. Instituto de Salud «Carlos III».
- Barquet, G. (2017). *Liderazgo administrativo y su influencia en el desempeño laboral*. Babahoyo, Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom .
- Blanco, N. (2015). Factores de incidencia en la satisfacción laboral de los individuos en las organizaciones. *Rusell Investment Group. Copyright*.
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, Mejora y Centros Educativos*. Madrid: Universidad de Granada.
- Bolívar, A; López, J & Murillo, J. (2013). *Liderazgo en las instituciones educativas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Caballero, K. (2002). Profesorado, revista de curriculum y formación del profesorado. *Redalyc. org*.
- Camargo, M; Calvo, G; Franco, M; Vergara, M; Londoño, S; Zapata, F & Garavito, C. (2005). Las necesidades de formación permanente del docente. *Universidad de la Sabana, Facultad Educación*, 85-86.
- Cantón, I & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 220-221.
- Cárdenaz, R. (2012). *Gestión, Liderazgo y Valores en la Escuela "Brasil", de la Provincia de Azuay, Cantón Gualaceo, durante el año escolar 2010-2011*". Repositorio Institucional de la UTPL . Azuay, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.

- Castro, M & Morales, M . (2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Revista Electrónica Educare*, 13-14.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires, Argentina.
- Chiang, M; Martín, J & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiang, M; Gómez, N & Salazar, C. (2014). *Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile*. Chile: Universidad del Valle.
- Chiavenato, I. (2016). *Habilidades del Liderazgo*.
- Colino, M. (2014). *Conductas de liderazgo*. España: Universidad de León.
- Colombo, M. (2003). *Trabajo en Equipo*. Editorial espacio. Argentina
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *REVISTA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN*, 230.
- Cortés, M & Iglesias, M . (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen .
- Drucker, P. (1997). *Trabajo en Equipo. No hay un solo estilo de equipo*. Instituto internacional de planeamiento de la educación. Buenos aires.
- Fiedler, K. (2016). *Habilidades del Liderazgo*. Europa: Escuela Management.
- Freire, S & Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima-Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Grasso, L. (2006). *Encuestas-Elementos para su diseño y análisis*. Argentina: Encuentro Grupo Editor.

- Grijalva, A; Palacios, J; Patiño, C & Tamayo, D. (2017). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Analítika*, 10.
- Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Barcelona: Universitat Internacional de Catalunya.
- Guillen, O & Valderrama, S. (2014). *Guía para elaborar la tesis universitaria escuela de posgrado*. Lima-Perú: Jr. Ayacucho 445 Apartamento 101 A – Magdalena de Mar.
- Hernández, R; Fernández, C & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R; Fernández, C & Baptista, P. (2015). *Definición del tipo de investigación a realizar básicamente: Explorativa, Descriptiva, Correlacional o Explicativa*. México: Mc Graw Hill.
- Jiménez, A; Jara, M & Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 127.
- Jiménez, K. (2008). Propuesta estratégica y metodológica para la gestión en el trabajo colaborativo. *Redalyc. org*.
- Luna, A. (2017). *Reconocimiento Laboral: ¿Por qué es tan importante para las organizaciones?* StarMeUp OS.
- Maita, H., Rodríguez, D., & Gutiérrez, L. &. (2011). Factores de satisfacción labores en los docentes. *SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 147-148.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Muñoz, J. &. (2014). *Diagnóstico y propuesta de mejora de la satisfacción laboral del personal obrero y administrativo en el área de recolección de desechos sólidos en*

la empresa pública municipal de aseo de Cuenca "EMAC-EP" en el año 2014.
Cuenca-Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.

Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Limusa.

Palacios, S. (2011). *Gestión, Dirección y Supervisión de Institución y Programas de Tratamiento Educativo de la Diversidad*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid 2011.

Palomo, M. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid-España: ESIC Editorial.

Pisco, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*.

Ponce, M; Camacho, F & Lupe, V. (2015). *"Incidencia del liderazgo docente en la construcción del aprendizaje significativo con los estudiantes de educación básica superior, en la unidad educativa municipal "ciudad de Quevedo" del cantón Quevedo, provincia de Los Ríos"*. Universidad Técnica de Babahoyo. Quevedo: Universidad Técnica de Babahoyo.

Pozner, P. (2000). *Trabajo en Equipo. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. UNESCO IPE Buenos aires. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educac

Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

Rodríguez, E. (2016). El liderazgo directivo en la hermenéutica micropolítica de la escuela. *ALTERIDAD*, 237.

Rodríguez, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. *Red de revistas: científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*.

Rogers, E & Rogers, R. (1980). *La comunicación en las organizaciones*. México: A. Vasseur, Trad.

- Rosales, G; Rodal, A; Chumbi, V & Buñay, R. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 3.
- Senger, P. (2011). *Liderazgo e innovación empresarial*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Villamil, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI.
- Yáñez, R. (2006). Los componentes de la confisbilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios . *Scielo*.
- Yañez,R; Carmona, M & Ripoll, M. (2010). *Impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. Chile: Universidad de Concepción.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa “Barreiro” – Ecuador- 2018

AUTORA: Mayra Cleotilde Quintana Gallardo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>Problema General ¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018? ¿En qué medidas se relacionan la comunicación fluida y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018</p> <p>Objetivos específicos Calcular la correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018. Calcular la correlación entre la comunicación fluida y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018. Calcular la correlación entre las propuestas estratégicas y la satisfacción laboral del personal</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018. Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018. H2: Existe relación significativa entre la comunicación fluida y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.</p>	<p>Método Cuantitativo</p> <p>Tipo de Estudio No experimental</p> <p>Diseño: Descriptivo Correlacional</p> <p>Esquema</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 </pre> <p>Donde:</p> </div>	<p>Población 50 docentes</p> <p>Muestra 50 docentes</p> <p>Muestreo No probabilístico censal o por conveniencia.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>¿En qué medidas se relacionan las propuestas estratégicas y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018?</p>	<p>docente en la unidad educativa “Barreiro”-Ecuador-2018.</p>	<p>H₃: Existe relación significativa entre las propuestas estratégicas y la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” - Ecuador, 2018.</p>	<p>O1: Liderazgo directivo M: Muestra R: Relación O2: Satisfacción laboral</p>	
---	--	--	--	--

Anexo 2: Formato de Instrumento

CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

Código:.....
...../...../.....

Fecha de aplicación:

Estimado estudiante:

A continuación, se te presenta un conjunto de ítems orientados a investigar tu apreciación sobre el liderazgo directivo en tu institución educativa. Te solicitamos por favor contestar con mucha sinceridad, recuerda que no hay preguntas buenas o malas. El resultado de este cuestionario permitirá lograr los objetivos de la investigación.

Siempre (S)

A veces (AV)

Nunca (N)

Ítems	Escala de valoración		
	S	AV	N
VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO			
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES			
Indicador: Mente abierta			
1. ¿Los directivos son tolerantes y de mentes abiertas cuando el personal docente ejerce su derecho a la libre expresión?			
2. ¿Los directivos buscan oportunidades para que docentes, estudiantes y padres de familia mantengan una mente abierta y expongan sus ideas?			
Indicador: Confianza			
3. ¿Tiene Ud. Confianza en sus directivos?			
4. ¿Sus directivos le tienen confianza y muestran una actitud positiva hacia su trabajo?			
Indicador: Convicción			
5. ¿Tiene la convicción que sus ideas son tenidas en cuenta por su jefe o superiores?			
6. ¿Mantiene Ud. la convicción de que el plan de trabajo del director debe representar las ideas de la comunidad educativa?			
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN FLUIDA			
Indicador: Interacción			
7. ¿En sus actividades laborales, la interacción sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones?			
8. ¿Los directivos interaccionan con los docentes para buscar alternativas y sugerencias conservando las buenas relaciones humanas?			

Indicador: diálogo			
9. ¿Considera que el éxito es producto del diálogo entre docentes y directivos de la institución?			
10. ¿Cuándo tiene problemas en la institución dialoga con sus directivos para buscar alternativas de solución?			
Indicador: Consolidación de roles			
11. ¿Cree Ud. que es importante consolidar su rol docente?			
12. ¿Percibo con claridad la consolidación de roles en la institución?			
DIMENSIÓN: PROPUESTAS ESTRATÉGICAS	S	AV	N
Indicador: Institucional			
13. ¿El director ejecuta adecuadamente las normas y políticas de la institución?			
14. ¿Percibo la apropiada supervisión a los docentes de la institución?			
Indicador: Pedagógica			
15. ¿El director pide propuestas innovadoras de trabajo a los docentes?			
16. ¿El director motiva a los docentes para que sus clases sean interesantes?			
Indicador: Administrativa			
17. ¿El director controla el cumplimiento de las funciones en los departamentos administrativos?			
18. ¿El director delega organización de actividades que permiten optimizar el desempeño administrativo?			

Anexo 3: Ficha técnica del instrumento cuestionario liderazgo directivo

FICHA TECNICA DE INSTRUMENTO

- 1. TÍTULO** : **CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO**
- 2. AUTORA** : **Quintana Gallardo Mayra Cleotilde**
- 3. LUGAR** : **Babahoyo-Ecuador**
- 4. AÑO** : **2018**
- 5. LUGAR DONDE FUE PILOTEADO:** Parroquia Barreiro, Cantón Babahoyo-Ecuador
- 6. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:** El contenido del instrumento se ha elaborado para los docentes de la institución educativa, se ha tenido en cuenta la variable: liderazgo directivo con sus dimensiones: relaciones interpersonales, comunicación fluida y propuestas estratégicas cada una de ellas con sus respectivos indicadores.
El instrumento de acopio de información: cuestionario de liderazgo directivo se estructura en un total de 18 items, divididos como a continuación se detalla, para la dimensión relaciones interpersonales: item 1 hasta el 6, dimensión comunicación fluida: item 7 hasta el 12, dimensión propuestas estratégicas: desde el item 13 hasta el 18.
La escala planteada de valoración para las respuestas es: 1 = Nunca, 2= A veces, 3= Siempre.
- 7. SUJETOS** : Docentes de la institución educativa
- 8. MODO DE APLICACIÓN:** Administración personal.
- 9. DURACION** : aproximadamente 45 minutos
- 10. USOS** : Para investigación de variable dimensionada. Son potenciales usuarios los docentes y directivos que deseen indagar sobre la variable liderazgo directivo.
- 11. MATERIALES** : Cuestionario
Ficha de registro

12. PRUEBA DE CONFIABILIDAD: Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	18

Anexo 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Liderazgo Directivo

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa del Liderazgo Directivo

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad educativa “Barreiro”, Ecuador.

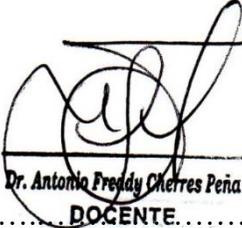
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherres Peña Antonio Freddy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
--------------	----------------	-------------

Tumbes, mayo del 2018.



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña
DOCENTE

.....
Dr. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDDY
EVALUADOR

Anexo 5: PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH PARA CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

Resumen del procesamiento de los casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	18

Anexo 6: BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO LIDERAZGO DIRECTIVO: R DE PEARSON

		LIDERAZGO DIRECTIVO																				
		RELACIONES INTERPERSONALES						COMUNICACIÓN FLUIDA						OPORTUNIDADES ESTRATEGICAS								
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ	PEARSON	
MUESTRA	1	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	40	-0,56	NO VALIDO
	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	25	-0,55	NO VALIDO
	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	39	-0,59	NO VALIDO
	4	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	1	41	-0,59	NO VALIDO
	5	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	46	-0,58	NO VALIDO
	6	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	41	-0,55	NO VALIDO
	7	1	3	2	2	1	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	29	-0,53	NO VALIDO
	8	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	37	-0,56	NO VALIDO
	9	3	3	2	2	3	1	2	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	33	-0,56	NO VALIDO
	10	1	3	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	31	-0,57	NO VALIDO
	11	1	2	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	25	-0,59	NO VALIDO
	12	2	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	33	-0,66	NO VALIDO
	13	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	37	-0,66	NO VALIDO
	14	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	45	-0,65	NO VALIDO
	15	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	32	-0,61	NO VALIDO
	16	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	26	-0,64	NO VALIDO
	17	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	30	-0,72	NO VALIDO
	18	3	3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	30	-0,73	NO VALIDO
	19	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1	31	-0,74	NO VALIDO
	20	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	25	-0,74	NO VALIDO
	21	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	33	-0,77	NO VALIDO
	22	2	3	1	3	3	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	1	37	-0,79	NO VALIDO
	23	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	45	-0,79	NO VALIDO
	24	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	32	-0,75	NO VALIDO
	25	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	26	-0,77	NO VALIDO
	26	2	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	30	-0,76	NO VALIDO
	27	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	30	-0,77	NO VALIDO
28	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	27	-0,78	NO VALIDO	
29	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	24	-0,78	NO VALIDO	
30	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	30	-0,83	NO VALIDO	
31	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	39	-0,83	NO VALIDO	
32	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	48	-0,83	NO VALIDO	
33	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	24	-0,78	NO VALIDO	
34	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	24	-0,78	NO VALIDO	
35	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	33	-0,77	NO VALIDO	
36	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	24	-0,77	NO VALIDO	
37	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	27	-0,75	NO VALIDO	
38	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	24	-0,75	NO VALIDO	
39	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	30	-0,84	NO VALIDO	
40	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	39	-0,85	NO VALIDO	
41	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	48	-0,85	NO VALIDO	
42	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	24	-0,77	NO VALIDO	
43	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	24	-0,76	NO VALIDO	
44	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	33	-0,75	NO VALIDO	
45	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	24	-0,74	NO VALIDO	
46	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	3	3	1	2	2	40	-0,74	NO VALIDO	
47	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	30	0,44	VALIDO	
48	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	29	0,50	VALIDO	
49	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	29	1,00	VALIDO	
50	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	2	1	1	3	2	1	33	#DIV/0!	#DIV/0!	

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,550	125

Anexo 7: FORMATO DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Código:.....
...../...../.....

Fecha de aplicación:

Estimado estudiante:

A continuación, se te presenta un conjunto de ítems orientados a investigar tu apreciación sobre la satisfacción laboral en tu institución educativa. Te solicitamos por favor contestar con mucha sinceridad, recuerda que no hay preguntas buenas o malas. El resultado de este cuestionario permitirá lograr los objetivos de la investigación.

Siempre (S)

A veces (AV)

Nunca (N)

Ítems	Escala de valoración		
	S	AV	N
VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL			
DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO			
Indicador: Empoderamiento			
1. ¿Considera que otorgar reconocimientos a quien lo merece fortalece el empoderamiento de la satisfacción laboral?			
2. ¿Siente reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres?			
Indicador: Eficiencia			
3. ¿Trabajas con más eficiencia al momento de recibir un reconocimiento?			
4. ¿Crees que eres eficiente en tu labor docente?			
Indicador: Viabilidad			
5. ¿Crees que es viable que los maestros reciban algún reconocimiento por su labor docente?			
6. ¿Crees que es viable que el director nos felicite siempre que hagamos bien nuestro trabajo?			
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO			
Indicador: Colaboración			
7. ¿La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo?			
8. ¿Me gusta cooperar con mis compañeros de grupo?			
Indicador: Comunicación			

9. ¿Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo?			
10. ¿Intervengo proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo?			
Indicador: Respeto mutuo			
11. ¿Los miembros de equipo muestran cortesía y respeto por los demás?			
12. ¿Mantengo respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás?			
DIMENSIÓN: AMBIENTE PROPICIO	S	AV	N
Indicador: Ambiente de respeto			
13. ¿Considera Ud. que para desempeñar la función docente se debe trabajar un ambiente de respeto?			
14. ¿El ambiente de respeto donde laboro me ofrece una comodidad inigualable?			
Indicador: Ambiente organizado			
15. ¿El ambiente donde laboro es organizado?			
16. ¿Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal docente?			
Indicador: Ambiente seguro			
17. ¿Cuenta con adecuada seguridad y limpieza en su institución educativa?			
18. ¿Te agrada trabajar con tus compañeros en un ambiente seguro?			

Anexo 8: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

FICHA TECNICA DE INSTRUMENTO

- 19. TÍTULO : CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL**
- 20. AUTORA : Quintana Gallardo Mayra Cleotilde**
- 21. LUGAR : Babahoyo-Ecuador**
- 22. AÑO : 2018**
- 23. LUGAR DONDE FUE PILOTEADO:** Parroquia Barreiro, Cantón Babahoyo-Ecuador
- 24. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:** El contenido del instrumento se ha elaborado para los docentes de la institución educativa, se ha tenido en cuenta la variable: satisfacción laboral con sus dimensiones: reconocimiento, capacitaciones y ambiente propicio, cada una de ellas con sus respectivos indicadores.
- El instrumento de acopio de información: cuestionario de satisfacción laboral se estructura en un total de 18 items, divididos como a continuación se detalla, para la dimensión reconocimiento: item 1 hasta el 6, dimensión capacitaciones: item 7 hasta el 12, dimensión ambiente seguro: desde el item 13 hasta el 18.
- La escala planteada de valoración para las respuestas es: 1 = Nunca, 2= A veces, 3= Siempre.
- 25. SUJETOS : Docentes de la institución educativa**
- 26. MODO DE APLICACIÓN:** Administración personal.
- 27. DURACION : aproximadamente 45 minutos**
- 28. USOS : Para investigación de variable dimensionada. Son**
potenciales usuarios los docentes y directivos que deseen indagar sobre la variable satisfacción laboral.

29. **MATERIALES** : Cuestionario
Ficha de registro

30. **PRUEBA DE CONFIABILIDAD:** Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	18

Anexo 9: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de satisfacción laboral

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa del Satisfacción laboral

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad educativa “Barreiro”, Ecuador.

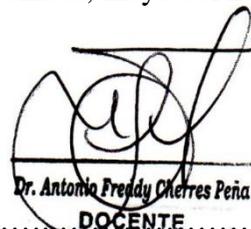
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherres Peña Antonio Freddy

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
--------------	----------------	-------------

Tumbes, mayo del 2018.



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña
DOCENTE

.....
Dr. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDDY
EVALUADOR

Anexo 10: PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH PARA CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	18

Anexo 11: BASE DE DATOS PRUEBA PILOTO SATISFACCIÓN LABORAL: R DE PEARSON

		SATISFACCIÓN LABORAL																				
		RECONOCIMIENTO						TRABAJO EN EQUIPO						AMBIENTE PROPICIO								
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ	PEARSON	
MUESTRA	1	3	3	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	35	-0,32	NO VALIDO
	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	25	-0,33	NO VALIDO
	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	39	-0,38	NO VALIDO
	4	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	1	1	2	3	2	2	1	40	-0,41	NO VALIDO
	5	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	44	-0,45	NO VALIDO
	6	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	43	-0,51	NO VALIDO
	7	2	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	29	-0,51	NO VALIDO
	8	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	37	-0,52	NO VALIDO
	9	2	1	3	1	3	1	3	1	1	2	1	1	3	3	2	2	3	1	34	-0,55	NO VALIDO
	10	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	31	-0,54	NO VALIDO
	11	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	25	-0,55	NO VALIDO
	12	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	33	-0,56	NO VALIDO
	13	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	2	2	1	37	-0,58	NO VALIDO
	14	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	45	-0,58	NO VALIDO
	15	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	32	-0,54	NO VALIDO
	16	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	26	-0,55	NO VALIDO
	17	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	30	-0,54	NO VALIDO
	18	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	3	2	2	3	1	31	-0,54	NO VALIDO
	19	1	3	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	31	-0,55	NO VALIDO
	20	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	25	-0,57	NO VALIDO
	21	2	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	33	-0,65	NO VALIDO
	22	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	37	-0,65	NO VALIDO
	23	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	45	-0,65	NO VALIDO
	24	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	32	-0,60	NO VALIDO
	25	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	27	-0,63	NO VALIDO
MUESTRA	26	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	30	-0,75	NO VALIDO
	27	3	3	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	30	-0,76	NO VALIDO
	28	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	27	-0,76	NO VALIDO
	29	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	25	-0,76	NO VALIDO
	30	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	30	-0,81	NO VALIDO
	31	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	39	-0,82	NO VALIDO
	32	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	48	-0,81	NO VALIDO
	33	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	24	-0,74	NO VALIDO
	34	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	26	-0,73	NO VALIDO
	35	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	33	-0,72	NO VALIDO
	36	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	24	-0,73	NO VALIDO
	37	3	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	29	-0,71	NO VALIDO
	38	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	24	-0,71	NO VALIDO
	39	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	30	-0,83	NO VALIDO
	40	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	39	-0,84	NO VALIDO
	41	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	48	-0,83	NO VALIDO
	42	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	24	-0,61	NO VALIDO
	43	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	24	-0,58	NO VALIDO
	44	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	33	-0,52	NO VALIDO
	45	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	24	-0,51	NO VALIDO
	46	2	3	1	1	1	3	2	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	40	-0,43	NO VALIDO
	47	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	30	0,58	VALIDO
	48	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1	30	0,69	VALIDO
	49	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	3	1	1	1	3	29	1,00	VALIDO
	50	3	3	3	2	3	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	33	#DIV/0!	#DIV/0!

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	18

Anexo 12: BASE DE DATOS DE LIDERAZGO DIRECTIVO

LIDERAZGO DIRECTIVO																													
RELACIONES INTERPERSONALES						D1	%	Nivel	COMUNICACIÓN FLUIDA						D2	%	Nivel	PROPUESTAS ESTRATEGICAS						D3	%	Nivel	V1	%	Nivel
1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
1	3	3	3	2	1	13	72	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENA	3	2	1	1	1	1	9	50	MALA	40	74	REGULAR
1	2	1	2	2	1	9	50	MALA	1	2	1	1	2	1	8	44	MALA	2	1	1	1	1	2	8	44	MALA	25	46	MALA
2	3	3	3	1	1	13	72	REGULAR	3	2	3	3	3	2	16	89	BUENA	3	3	1	1	1	1	10	56	MALA	39	72	REGULAR
1	2	3	2	2	1	11	61	REGULAR	3	3	2	3	3	3	17	94	BUENA	2	3	1	3	3	1	13	72	REGULAR	41	76	REGULAR
1	3	3	1	2	3	13	72	REGULAR	3	3	3	3	2	3	17	94	BUENA	1	3	3	3	3	3	16	89	BUENA	46	85	BUENA
1	3	3	3	3	3	16	89	BUENA	2	3	3	3	3	3	17	94	BUENA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	41	76	REGULAR
1	3	2	2	1	1	10	56	MALA	2	3	1	3	1	1	11	61	REGULAR	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	29	54	MALA
2	2	1	1	1	1	8	44	MALA	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENA	2	3	1	1	1	3	11	61	REGULAR	37	69	REGULAR
3	3	2	2	3	1	14	78	REGULAR	2	1	3	1	3	1	11	61	REGULAR	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	33	61	REGULAR
1	3	3	3	2	1	13	72	REGULAR	3	2	1	1	1	1	9	50	MALA	3	2	1	1	1	1	9	50	MALA	31	57	REGULAR
1	2	1	2	2	1	9	50	MALA	2	1	1	1	1	2	8	44	MALA	2	1	1	1	1	2	8	44	MALA	25	46	MALA
2	3	3	3	1	1	13	72	REGULAR	3	3	1	1	1	1	10	56	MALA	3	3	1	1	1	1	10	56	MALA	33	61	REGULAR
1	2	3	2	2	1	11	61	REGULAR	2	3	1	3	3	1	13	72	REGULAR	2	3	1	3	3	1	13	72	REGULAR	37	69	REGULAR
1	3	3	1	2	3	13	72	REGULAR	1	3	3	3	3	3	16	89	BUENA	1	3	3	3	3	3	16	89	BUENA	45	83	BUENA
1	3	3	3	3	3	16	89	BUENA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	32	59	REGULAR
1	3	2	2	1	1	10	56	MALA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	26	48	MALA
2	2	1	1	1	1	8	44	MALA	2	3	1	1	1	3	11	61	REGULAR	2	3	1	1	1	3	11	61	REGULAR	30	56	MALA
3	3	2	2	3	1	14	78	REGULAR	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	30	56	MALA
3	2	1	1	1	1	9	50	MALA	1	3	3	3	2	1	13	72	REGULAR	3	2	1	1	1	1	9	50	MALA	31	57	REGULAR
2	1	1	1	1	2	8	44	MALA	1	2	1	2	2	1	9	50	MALA	2	1	1	1	1	2	8	44	MALA	25	46	MALA
3	3	1	1	1	1	10	56	MALA	2	3	3	3	1	1	13	72	REGULAR	3	3	1	1	1	1	10	56	MALA	33	61	REGULAR
2	3	1	3	3	1	13	72	REGULAR	1	2	3	2	2	1	11	61	REGULAR	2	3	1	3	3	1	13	72	REGULAR	37	69	REGULAR
1	3	3	3	3	3	16	89	BUENA	1	3	3	1	2	3	13	72	REGULAR	1	3	3	3	3	3	16	89	BUENA	45	83	BUENA
3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	1	3	3	3	3	3	16	89	BUENA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	32	59	REGULAR
3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	1	3	2	2	1	1	10	56	MALA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	26	48	MALA
2	3	1	1	1	3	11	61	REGULAR	2	2	1	1	1	1	8	44	MALA	2	3	1	1	1	3	11	61	REGULAR	30	56	MALA
3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	3	2	2	3	1	14	78	REGULAR	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	30	56	MALA
3	2	1	1	1	1	9	50	MALA	3	2	1	1	1	1	9	50	MALA	3	2	1	1	1	1	9	50	MALA	27	50	MALA
2	1	1	1	1	2	8	44	MALA	2	1	1	1	1	2	8	44	MALA	2	1	1	1	1	2	8	44	MALA	24	44	MALA
3	3	1	1	1	1	10	56	MALA	3	3	1	1	1	1	10	56	MALA	3	3	1	1	1	1	10	56	MALA	30	56	MALA
2	3	1	3	3	1	13	72	REGULAR	2	3	1	3	3	1	13	72	REGULAR	2	3	1	3	3	1	13	72	REGULAR	39	72	REGULAR
1	3	3	3	3	3	16	89	BUENA	1	3	3	3	3	3	16	89	BUENA	1	3	3	3	3	3	16	89	BUENA	48	89	BUENA
3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	24	44	MALA
3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	24	44	MALA
2	3	1	1	1	3	11	61	REGULAR	2	3	1	1	1	3	11	61	REGULAR	2	3	1	1	1	3	11	61	REGULAR	33	61	REGULAR
3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	24	44	MALA
2	3	3	3	3	3	16	89	BUENA	2	3	1	1	1	3	11	61	REGULAR	2	3	3	1	2	2	13	72	REGULAR	40	74	REGULAR
3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	3	3	3	1	1	14	78	REGULAR	30	56	MALA
3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	2	1	1	1	1	9	50	MALA	3	1	1	1	3	3	12	67	REGULAR	29	54	MALA
2	3	1	1	1	3	11	61	REGULAR	2	1	1	1	1	2	8	44	MALA	2	1	1	1	3	2	10	56	MALA	29	54	MALA
3	1	1	1	1	1	8	44	MALA	3	3	3	2	3	1	15	83	BUENA	2	1	1	3	2	1	10	56	MALA	33	61	REGULAR

Anexo 13: BASE DE DATOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

SATISFACCIÓN LABORAL																														
RECONOCIMIENTO						D4	%	Nivel	TRABAJO EN EQUIPO						D5	%	Nivel	AMBIENTE PROPICIO						D6	%	Nivel	V2	%	Nivel	
1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18							
3	3	1	3	2	1	13	72	MEDIA	3	2	1	1	1	1	9	50	ALTA	1	3	3	3	2	1	13	72	MEDIA	35	65	MEDIA	
1	2	1	1	2	1	8	44	ALTA	2	1	1	1	1	2	8	44	ALTA	1	2	1	2	2	1	9	50	ALTA	25	46	ALTA	
3	2	3	3	3	2	16	89	BAJA	3	3	1	1	1	1	10	56	ALTA	2	3	3	3	1	1	13	72	MEDIA	39	72	MEDIA	
3	2	2	3	3	3	16	89	BAJA	2	3	1	3	3	1	13	72	MEDIA	1	2	3	2	2	1	11	61	MEDIA	40	74	MEDIA	
3	1	3	3	2	3	15	83	BAJA	1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	1	3	3	1	2	3	13	72	MEDIA	44	81	BAJA	
2	3	3	3	3	3	17	94	BAJA	3	2	1	1	2	1	10	56	ALTA	1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	43	80	BAJA	
2	3	1	3	1	1	11	61	MEDIA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	1	3	2	2	1	1	10	56	ALTA	29	54	ALTA	
3	3	3	3	3	3	18	100	BAJA	2	3	1	1	1	1	3	11	61	MEDIA	2	2	1	1	1	1	8	44	ALTA	37	69	MEDIA
2	1	3	1	3	1	11	61	MEDIA	3	1	1	2	1	1	9	50	ALTA	3	3	2	2	3	1	14	78	MEDIA	34	63	MEDIA	
3	2	1	1	1	1	9	50	ALTA	3	2	1	1	1	1	9	50	ALTA	1	3	3	3	2	1	13	72	MEDIA	31	57	MEDIA	
2	1	1	1	1	2	8	44	ALTA	2	1	1	1	1	2	8	44	ALTA	1	2	1	2	2	1	9	50	ALTA	25	46	ALTA	
3	3	1	1	1	1	10	56	ALTA	3	3	1	1	1	1	10	56	ALTA	2	3	3	3	1	1	13	72	MEDIA	33	61	MEDIA	
2	3	1	3	3	1	13	72	MEDIA	2	3	1	3	3	1	13	72	MEDIA	1	2	3	2	2	1	11	61	MEDIA	37	69	MEDIA	
1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	1	3	3	1	2	3	13	72	MEDIA	45	83	BAJA	
3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	32	59	MEDIA	
3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	1	3	2	2	1	1	10	56	ALTA	26	48	ALTA	
2	3	1	1	1	3	11	61	MEDIA	2	3	1	1	1	3	11	61	MEDIA	2	2	1	1	1	1	8	44	ALTA	30	56	ALTA	
3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	2	1	1	9	50	ALTA	3	3	2	2	3	1	14	78	MEDIA	31	57	MEDIA	
1	3	3	3	2	1	13	72	MEDIA	3	2	1	1	1	1	9	50	ALTA	3	2	1	1	1	1	9	50	ALTA	31	57	MEDIA	
1	2	1	2	2	1	9	50	ALTA	2	1	1	1	1	2	8	44	ALTA	2	1	1	1	1	2	8	44	ALTA	25	46	ALTA	
2	3	3	3	1	1	13	72	MEDIA	3	3	1	1	1	1	10	56	ALTA	3	3	1	1	1	1	10	56	ALTA	33	61	MEDIA	
1	2	3	2	2	1	11	61	MEDIA	2	3	1	3	3	1	13	72	MEDIA	2	3	1	3	3	1	13	72	MEDIA	37	69	MEDIA	
1	3	3	1	2	3	13	72	MEDIA	1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	45	83	BAJA	
1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	32	59	MEDIA	
1	3	2	2	1	1	10	56	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	2	1	1	9	50	ALTA	27	50	ALTA	
2	2	1	1	1	1	8	44	ALTA	2	3	1	1	1	3	11	61	MEDIA	2	3	1	1	1	3	11	61	MEDIA	30	56	ALTA	
3	3	2	2	3	1	14	78	MEDIA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	30	56	ALTA	
3	2	1	1	1	1	9	50	ALTA	3	2	1	1	1	1	9	50	ALTA	3	2	1	1	1	1	9	50	ALTA	27	50	ALTA	
2	1	1	1	1	2	8	44	ALTA	2	1	1	2	1	2	9	50	ALTA	2	1	1	1	1	2	8	44	ALTA	25	46	ALTA	
3	3	1	1	1	1	10	56	ALTA	3	3	1	1	1	1	10	56	ALTA	3	3	1	1	1	1	10	56	ALTA	30	56	ALTA	
2	3	1	3	3	1	13	72	MEDIA	2	3	1	3	3	1	13	72	MEDIA	2	3	1	3	3	1	13	72	MEDIA	39	72	MEDIA	
1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	48	89	BAJA	
3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	24	44	ALTA	
3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	2	1	1	9	50	ALTA	3	1	1	2	1	1	9	50	ALTA	26	48	ALTA	
2	3	1	1	1	3	11	61	MEDIA	2	3	1	1	1	3	11	61	MEDIA	2	3	1	1	1	3	11	61	MEDIA	33	61	MEDIA	
3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	24	44	ALTA	
3	2	1	1	1	1	9	50	ALTA	3	2	1	2	1	1	10	56	ALTA	3	2	1	2	1	1	10	56	ALTA	29	54	ALTA	
2	1	1	1	1	2	8	44	ALTA	2	1	1	1	1	2	8	44	ALTA	2	1	1	1	1	2	8	44	ALTA	24	44	ALTA	
3	3	1	1	1	1	10	56	ALTA	3	3	1	1	1	1	10	56	ALTA	3	3	1	1	1	1	10	56	ALTA	30	56	ALTA	
2	3	1	3	3	1	13	72	MEDIA	2	3	1	3	3	1	13	72	MEDIA	2	3	1	3	3	1	13	72	MEDIA	39	72	MEDIA	
1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	1	3	3	3	3	3	16	89	BAJA	48	89	BAJA	
3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	24	44	ALTA	
3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	24	44	ALTA	
2	3	1	1	1	3	11	61	MEDIA	2	3	1	1	1	3	11	61	MEDIA	2	3	1	1	1	3	11	61	MEDIA	33	61	MEDIA	
3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	24	44	ALTA	
3	2	1	1	1	1	9	50	ALTA	3	1	1	1	3	3	12	67	MEDIA	3	1	1	2	1	1	9	50	ALTA	30	56	ALTA	
2	1	1	1	1	2	8	44	ALTA	2	1	1	1	3	2	10	56	ALTA	2	3	1	1	1	3	11	61	MEDIA	29	54	ALTA	
3	3	3	2	3	1	15	83	BAJA	2	1	1	3	2	1	10	56	ALTA	3	1	1	1	1	1	8	44	ALTA	33	61	MEDIA	

Anexo 14: CONSTANCIAS

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SEÑOR RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "BARREIRO".

Msc. Jorge Villegas, reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo, Mayra Cleotilde Quintana Gallardo, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° 1205496464, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: **Liderazgo Directivo y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa "Barreiro" – Ecuador- 2018**, el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Prueba Piloto** para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 31 de mayo, desde las 8:30 am.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes, como para la investigadora de este trabajo de investigación.

Babahoyo, 29 de mayo del 2018.


Lic. Mayra Cleotilde Quintana Gallardo
Autora de la Investigación



UNIDAD EDUCATIVA "BARREIRO"

BARREIRO-BABAHOYO- LOS RIOS

MATUTINO-VESPERTINO



AUTORIZACIÓN

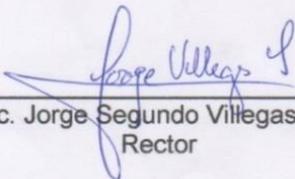
EL DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "BARREIRO" DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS, CANTÓN BABAHOYO, DISTRITO 12H001.

AUTORIZA

A la Licenciada **QUINTANA GALLARDO MAYRA CLEOTILDE**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Prueba Piloto** para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **Liderazgo Directivo y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa "Barreiro" – Ecuador- 2018**,

Se expide la presente autorización a fin de que se, le otorguen las facilidades correspondientes.

Babahoyo, 29 de mayo del 2018.


Msc. Jorge Segundo Villegas Lara
Rector





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"Cesar Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

QUINTANA GALLARDO MAYRA CLEOTILDE
D.N.I. : 1205496464
Domicilio : Av. Universitaria
Teléfono : Fijo: Ninguno Móvil: 0996637357
Email : mairisprincess@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad:

Escuela:

Carrera:

Título:

Tesis de Postgrado

Maestría

Doctorado

Grado Maestra en Gestión Pública

Mención:

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Quintana Gallardo Mayra Cleotilde

Título de la tesis:

Liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral del personal docente en la
unidad educativa "Barreiro". Ecuador - 2018

Año de publicación: 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través del presente documento.

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma

Fecha: 10 de Abril del 2019




Quintana Gallardo Mayra Cleotilde

QUINTANA GALLARDO MAYRA CLEOTILDE

INFORME DE ORIGINALIDAD

20% INDICE DE SIMILITUD	9% FUENTES DE INTERNET	0% PUBLICACIONES	20% TRABAJS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	16%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	<1%
4	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Sergio Arboleda Trabajo del estudiante	<1%
7	upnmorelos.edu.mx Fuente de Internet	<1%
8	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%

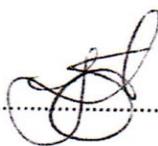


Yo, Dr. Antonio Freddy Cherres Peña, docente de la Escuela de Posgrado en la mención de Administración de la educación: de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada:

” Liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa “Barreiro” Ecuador” - 2018. Del estudiante post grado del programa de Maestría en Administración de la Educación: **QUINTANA GALLARDO MAYRA CLEOTILDE**; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 04 septiembre del 2019



Firma



Dr. Cherres Peña Antonio Freddy

DNI: 00255374

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

QUINTANA GALLARDO MAYRA CLEOTILDE

INFORME TITULADO:

**“LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “BARREIRO”, ECUADOR, 2018.**

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION EN LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG