



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en el nivel
secundario de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza”,**

Laredo-2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. ROJAS SIGUENZA , ERICK EDUARDO

(ORCID: 0000-0002-2161-8163)

ASESOR:

DR. MARIO ANDRÉS TERRONES MARREROS

(ORCID: 0000-0001-7841-9977)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

Trujillo – Perú

2019

DEDICATORIA

A mi madre, por ser uno
de los pilares más
importantes en mi vida
y ser mi fortaleza para

A Dios por guiarme y
darme fortaleza para
seguir adelante en el
camino de la vida.

*Dedicado a todos los
docentes que, día a día,
luchan por un mundo
mejor*

El Autor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas aquellas personas que con su apoyo han contribuido a la realización de La misma. En primer lugar, expreso mi agradecimiento al asesor el **Dr. Mario Andrés Terrones Marreros** por su guía y apoyo incondicional, donde he podido encontrar útiles consejos.

Igualmente muestro el más cordial agradecimiento a los catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo en especial a los **Mg. Jorge Bacilio Sigüenza**; por sus consejos y orientaciones para la realización de esta investigación.

De igual forma, muestro mi más sincero agradecimiento a los directivos y administrativos y en especial a mis colegas de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza ”, quienes dedicaron un rato de su escaso tiempo a contestar una encuesta por el cual fue posible la realización del estudio.

A mis colegas, que han sido pacientes conmigo, he contado con su apoyo y aliento.
Gracias a mi hermosa familia

PÁGINA DEL JURADO

MSc. FILOTER TELLO YANCE
PRESIDENTE

MG. JORGE LUIS AGREDA DÍAZ
SECRETARIO

DR. MARIO ANDRÉS TERRONES MARREROS
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Rojas Siguenza Erick Eduardo estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Sede Trujillo, declaro que la tesis titulada: Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza”, Laredo-2019

Presentada con 108 folios para la obtención del grado académico de Maestro en administración de la educación, es de mi autoría

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

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

Trujillo, 4 agosto de 2019

Br. Rojas Siguenza , Erick Eduardo

DNI: 45644214

INDICE

CARATULA.....,	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
INDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MÉTODO	26
2.1. Tipo y diseño de investigación	26
2.2. Operacionalizacion de variables	27
2.3. Población y muestra.....	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.5 Procedimiento.....	32
2.6. Métodos de análisis de datos.....	32
2.7Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	52
V.- CONCLUSIONES.....	56
VI. RECOMENDACIONES.....	57
IV REFERENCIAS.....	58
ANEXOS	63

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución del nivel de liderazgo directivo según la Dimensión visión de futuro	34
Tabla 2: Distribución del nivel de liderazgo directivo según la dimensión Toma de decisiones	34
Tabla 3: Distribución del nivel de liderazgo directivo según la Dimensión comunicación	35
Tabla 4: Distribución del nivel de liderazgo directivo según la dimensión Empatía	35
Tabla 5: Distribución del nivel de liderazgo directivo	37
Tabla 6: Distribución del nivel de satisfacción laboral docente según la Dimensión relaciones interpersonales	38
Tabla 7: Distribución del nivel de satisfacción laboral docente según la Dimensión desempeño profesional	39
Tabla 8: Distribución del nivel de satisfacción laboral docente según la Dimensión condiciones laborales	41
Tabla 9: Distribución del nivel de satisfacción laboral docente según la Dimensión valoración del trabajo	42
Tabla 10: Distribución del nivel de satisfacción laboral docente según la Dimensión factores organizacionales	43
Tabla 11: Distribución del nivel de satisfacción laboral docente según la Dimensión equipo directivo	44
Tabla 12: Distribución del nivel de satisfacción laboral docente	45
Tabla 13: Coeficiente de Spearman entre liderazgo directivo y satisfacción Laboral docente	46
Tabla 14: Coeficiente de Spearman entre visión de futuro y satisfacción Laboral docente	47
Tabla 15: Coeficiente de Spearman entre la toma de decisión y satisfacción Laboral docente	48
Tabla 16: Coeficiente de Spearman entre la comunicación y satisfacción Laboral docente	49

RESUMEN

El presente estudio ha tenido como propósito determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente. Este estudio se enmarca dentro de las investigaciones descriptivas, correlacionales y transversales, ya que por medio del análisis, observación, comparación y descripción de las variables hemos establecido la correlación entre ellas.

La investigación se desarrolló en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Nivel Secundario de Laredo, Trujillo-2019. La muestra de estudio estuvo conformada por 35 docentes y se obtuvo de manera no probabilística. Los datos se obtuvieron de la aplicación de instrumentos validados por expertos en el tema.

Este trabajo fue apoyado en el Modelo de Líder de Lee Q. Bolman F. & Terrence E. (2005) para la variable de liderazgo directivo y para satisfacción laboral se apoyó en la teoría de Barraza y Ortega, (2009).

La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Según los resultados obtenidos en la investigación existe una relación positiva entre las variables liderazgo directivo y satisfacción laboral docente con un nivel de correlación alta

Se encontró que la mayoría de los docentes (88.58%) consideran que el liderazgo directivo es regular, de igual modo el 68.57% tiene una satisfacción laboral regular, finalmente concluimos que liderazgo directivo y satisfacción laboral docente se relacionan significativamente con un nivel de correlación alta en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Nivel Secundario de Laredo, Trujillo-2019, dado que el coeficiente de Correlación de Spearman de 0.885 y un nivel de significancia de $\rho = 0.000 < 0.05$ ($p > 0.05$).

PALABRAS CLAVE: Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between managerial leadership and teacher job satisfaction. This study is part of the descriptive, correlation and cross-sectional investigations, since through the analysis, observation, comparison and description of the variables we have established the correlation between them. The problem of managerial leadership is analyzed as a process in which the leader and his collaborators influence to reach the proposed goal of the organization through change, O'Leary (2000).

The research was developed in the Educational Institution "Antenor Orrego Espinoza" of Secondary Level of Laredo, Trujillo-2019. The study sample consisted of 30 teachers and was obtained in a non-probabilistic manner. The data was obtained from the application of instruments validated by experts in the subject.

The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. According to the results obtained in the research there is a positive relationship between the variables directive leadership and teacher job satisfaction with a level

It was found that the majority of teachers (88.58%) consider that leadership is regular, in the same way 68.57% have a regular job satisfaction, finally we conclude that managerial leadership and teacher job satisfaction are significantly related to a high level of correlation in the Educational Institution "Antenor Orrego Espinoza" of Secondary Level of Laredo, Trujillo-2019, given that the Spearman Correlation coefficient of 0.885 and a level of significance of $\rho = 0.000 < 0.05$ ($p > 0.05$).

KEYWORDS: Leadership and teacher job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, nos damos cuenta que todas las instituciones de todo tipo de sector han cambiado excepto la de educación, en este estudio de investigación nació de esta apreciación, en lo general se ve cambio a grandes rasgos, el detalle es que una institución pública de educación, no se observa tales cambios o si se observa unas más que otras a que se deberá

Se observa que el docente no le permitan desarrollarse laboralmente o instituciones que si están en camino a lograrlo pero siempre con dificultades como lo en esta Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza que a pesar que trata de cumplir con todos los puntos no deja de tener denuncias y hay docentes que no logran tener ese desarrollo que se espera de ellos la pregunta sería a que se debe todo esto ; existirá una mala comunicación entre algunos agentes educativos o simplemente el paso del tiempo que ha producido un comunicación no tan afectiva y efectiva o dependerá del estilo de liderazgo del personal administrativo.

En el presente estudio se ha considerado algunos estudios previos:

Se observado a nivel internacional el trabajo de Jiménez (2014) en su estudio de tesis de la Universidad Católica de Colombia “Liderazgo directivo y la motivación en el trabajo y el desempeño del docente de una universidad privada”, el propósito fue determinar cómo se relaciona la motivación en el trabajo, como lidera el director, como se desempeñan laboralmente los docentes en su facultad. Estudio descriptivo correlativo, no experimental, se trabajó con 73 docentes, se usó cuestionarios en la recolección de datos y se llegó a concluir que si hay correlación entra las variables.

Para López (2012) Tipos de liderazgo que se identifican en los profesores y las características de como aprovecha durante los procesos de aprendizaje en nivel primario del estado de Veracruz, México, las conclusiones son:

Los profesores de 3° grado tienen diferentes estilos de liderazgo democrático, según Levicki (2000) participa, conoce las respuestas y logra que cada persona de su entorno se sienta confiada para realizar bien su tarea con la motivación de hacer consultas si lo requiere. Los profesores de cuarto 4° grado cuentan con tres tipos de liderazgo; son paternalistas, democráticos y situacionales. Según Molinar (2007) un

estilo puede predominar según el tipo de líder ya que es de suma importancia que se identifique la situación en donde se requiere proceder de diferente manera.

Los profesores de quinto grado tienen estilos de liderazgo situacionales, esto según como se identifique tanto el docente como el alumno al momento del desarrollo de la clase, llegando a permitir que los alumnos hagan cosas diferentes y no la clase precisamente.

Precisamente a nivel nacional el trabajo de Zarate (2011), en su estudio de Liderazgo del director y desempeño docente en I.E. de nivel primario del Independencia, Lima

Se concluye que hay correlación alta y lineal entre las variables y con las dimensiones. Lo significa que el director como líder realiza un trabajo considerando la gestión pedagógica, del plantel y el área administrativa, tal que el desempeño del docente en lo profesional, como persona de una sociedad resulte el más adecuado, de igual manera la ocurrencia podría darse de manera inversa.

A sí mismo, En el trabajo de Rica (2016), en su estudio liderazgo directivo y desempeño docente en las I.E. de chorrillos concluye: Según $R = 0,190$ y con $p = 0,020$ y significancia $\alpha = 0,05$, se evidencia una correlación significativa en los maestros de la I.E. de la Red 12 – Ugel 07. Se precisa que con este resultado la relación entre las variables es débil lo que quiere decir que las cualidades del líder que dirige no va a determinar los niveles de desempeño docente.

Para cada instrumento se usó la escala de Likert, cuyas encuestas tuvieron la finalidad de recolectar información y posteriormente procesarla para determinar la relación entre las variables de estudio.

La tesis se apoyado en trabajo locales como: Según Martos (2017), en su estudio Liderazgo de director y desempeño de docentes en la I.E. de nivel primario N° 80386. Chepén - 2017. Concluye en base al resultado de Spearman, $R = 0,883$ (hay correlación alta y directa) con $p = 0,000$ menor al 5% ($p < 0.05$), lo que quiere decir que las variables se correlacionan significativamente.

Por su lado, En el trabajo de Cusquipoma Y Espinola (2010) en su aplicación del programa “LIDERPART” para mejorar el clima institucional del centro educativo N° 81764 “LA CANTERA” de huanchaco en el año 2010, con 28 personas entre maestros, administrativos y directivos. Se utilizó un estudio pre experimental de un solo grupo con test y después del programa. Durante el transcurso del programa se

aplicó talleres basados en el liderazgo participativo de acuerdo a la problemática encontrada en el clima de dicha institución. Dicha investigación permite que se pueda decir que luego de aplicar el programa, éste tuvo una influencia significativamente en mejorar el clima institucional del Centro Educativo.

En cuanto a las bases teóricas se ha considerado las siguientes:

Para Monjas (2006), indica que cada persona posee cualidades con las que podrá desarrollar diferentes tareas sociales, es decir comportamientos necesarios con los que se relaciona e interactúa con sus compañeros obteniendo resultados efectivos y satisfactorios (p. 43).

Asimismo, Goleman (1995), nos indica que si el directivo tiene esas habilidades sociales podrá enfrentar un sin número de percances de manera eficaz y satisfactoria haciendo uso de la comunicación afectiva y efectiva.

Al liderazgo directivo se define como una persona que influye con sus cualidades hacia las demás personas, logrando que los diferentes equipos de trabajo realicen sus tareas en armonía logrando sus metas propuestas. Se considera también como la habilidad de hacer gestión, que convoca, que promueve, que incentiva, que motiva y evalúa a sus grupos de trabajo.

Con respecto al tema O'Leary, (2008) sustenta que para ser líder es necesario contar con habilidades y capacidades lo que ayudará a influir en los demás, logrando hacer que los colaboradores trabajen en equipo y en armonía para lograr las metas institucionales. Se lo considera también como una persona con capacidad de gestión, que convoca, que promueve, que incentiva y evalúa al su personal.

Por lo que se define también como “la capacidad de influir en el entorno para lograr metas en forma conjunta, tiene que ver con el cambio. Los líderes rompen esquemas al desarrollar una visión del futuro; luego comunican esta visión a la gente y la inspiran para superar los obstáculos”

Para Arias (2010), “El liderazgo de éxito depende de la relación entre la situación organizacional y el estilo del líder”.

De la misma forma Lee Q. Bolman F. & Terrence E. (2005), manifiestan que “El estilo de un líder está orientado hacia un énfasis centrado en el empleado o en el puesto” “Los líderes nacen, no se hacen”.

Según el Modelo de Líder de Lee Q. Bolman F. & Terrence E. (2005) Organización y liderazgo Pág. 410, sostiene que para lograr el objetivo trazado dependerá del

grado de madurez de los colaboradores, o en todo caso según como estén preparados y dispuestos ya que éstos serán los supervisados en donde se tendrá en cuenta la actitud y habilidades para realizar sus labores. En el caso que el subordinado sea incapaz y reacio para realizar un trabajo adecuado, la gerencia hacia ellos será el de ser instruidos por el jefe quien dirige al personal. En el caso de que el subordinado tenga la voluntad para hacer bien el trabajo pero carece de recursos, se sugiere que el líder deberá de persuadir, es decir aclarar en qué consiste el trabajo y dar las oportunidades que se requiera este claro lo que se debe hacer. Luego cuando el subordinado es capaz pero no tiene buena disposición, el líder deberá usar un método de participación con la finalidad de incrementar la motivación. Por último en el nivel más alto, cuando se cuenta con colaboradores capaces y motivados, la labor del líder se limitará a delegar funciones ya que éstos harán su trabajo sin mucha supervisión.

La mayor parte de las personas al momento de empezar una tarea, lo harán como principiantes y con entusiasmo, que luego al pasar el tiempo irán ascendiendo a un nivel cada vez superior llegando cada vez a la madurez laboral. El líder situacional deberá utilizar diferentes estilos con colaboradores o en forma personalizada pero en diferentes momentos. Para tal fin deberá desarrollar la habilidad del diagnóstico, es decir estar pendiente de lo que ocurre con cada colaborador en situaciones determinadas. Y por otro lado ser flexible, es decir su forma de liderar debe estar de acuerdo con las situaciones diagnosticadas.

Analizando algunas preguntas en cuanto al líder en el ámbito de la educación:

¿En qué cualidades de la persona se basa el compromiso eficaz de un líder? Para Soto (2003) En este caso el principal atributo es el carisma. En la mayoría de los casos se ha llegado a determinar que el líder persigue un propósito ya definido y claro el cual hace de conocimiento a los demás, de esta manera logra que sus colaboradores sientan un compromiso con él, en el que cada uno es persistente, consistente y coherente con ese propósito de lo cual son conscientes y que deben aprovechar sus habilidades y conocimientos.

Par lograr éxito en el ámbito personal, primero se deberá lograrlo en el espacio privado. Se puede representar a una persona como si fuese un árbol, la parte de la copa sería el público y la raíz lo privado. Si por alguna razón el árbol no está lo suficiente fijo en la tierra, no dará frutos, no habrá hojas o se caerán junto con él.

El liderazgo para Covey (2005) es una victoria pública que se logra con el resto de personas, cimentado en el trabajo interior del líder.

Según distefano de Liderazgo transformacional o motivador: considera que el liderazgo se enfatiza en cinco categorías:

Visión. Donde el líder informa de su visión de futuro y lo comparte con los demás integrantes de su entorno o a quienes tiene a su cargo. Se muestra siempre optimista con respecto al futuro confiado y convencido de lo que tiene que hacer.

A su vez la Inspiración. El líder debe generar emociones en el trabajo y elevar el autoestima y moral a través de algún símbolo o imagen.

Además Estimulación. - El líder hace que los colaboradores se interesen en cosas nuevas y los estimula a que piensen sobre algún problema con ideas innovadoras. El líder que transforma fomenta el re-pensamiento de ideas y cuestiona al método antiguo.

Y a su vez Formación., El líder forma, aconseja y echa la mano al resto con el fin que mejore sus resultados, escucha con atención y expresa aliento y apoyo a la habilidad de los demás logrando expectativas propias a su visión.

Creación de equipo. – El líder construye equipos eficaces para lo cual selecciona a integrantes del mismo que cuentan con capacidades adicionales. Los motiva a confiar el uno al otro, los anima a que crean en que sus propias posibilidades de que si pueden hacer bien su trabajo y que juntos funcionando como equipo podrán solucionar y superar cualquier obstáculo.

Por lo tanto, se puede decir que los líderes son los que influyen en cada actividad laboral, y que no dependen solamente de cuanto estén preparados sino considerar los valores con los que cuenta, su calidad de persona y ser solidario encontrando fortalecerse cada vez en sus colaboradores.

Las dimensiones que se apoyó esta tesis son: Una de ella es Visión de futuro. La persona que lidera muchas veces distribuye y hace uso del poder de manera parcial, no obstante, quienes conforman los equipos de trabajo también tienen cierto poder y pueden dirigir las acciones del grupo de varias formas. Sin embargo, la última palabra siempre estará en manos del líder. El filósofo Landolfi (2005) indica como la visión de futuro del ser líder es un ejercicio que se manifiesta con la actualización y perfeccionamiento de la persona que poco a poco de le denominará líder, quien tomará medidas para lograr un objetivo propuesto por medio de una visión. Lo

propuesto por la visión deberá estar alineado y subordinado de todas maneras al bien último del hombre

Ante esta definición podemos entender que el líder educativo es aquel que motiva a sus docentes a seguirlo, los incentiva con el fin de alcanzar su meta, sabiendo que el líder no es una persona superdotada, sino que es uno de ellos que tiene una visión a futuro y busca el bienestar y la mejora de la imagen institucional. Para Daft (2008) “El liderazgo como la relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores. Sin embargo, las posiciones teóricas de los autores citados, no concuerdan directamente con las actuaciones de los directores en las I.E., dado que, en opinión de otros, es que existen varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y, como los líderes son personas (individuos con características personales definidas), por ello las clasificaciones teóricas distan a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder sino más bien son simplemente los administradores. En tal sentido el director considerado como un líder deberá realizar el esfuerzo que necesite para hacer uso de sus habilidades y capacidades personales más adecuadas. Por citar un ejemplo debe ser sensible, respetuoso, preocupado, mostrar afecto a los demás e inspirar confianza a los integrantes de su equipo lo que le llevará al buen desarrollo y cumplimiento de sus metas.

Además según la percepción de Castillo (2009) el director deberá adoptar alguna estrategia para comunicarse con sus colaboradores que puede ser escrita, verbal o no verbal, promoviendo hacia una diversidad cultural, sensible hacia los géneros, razas y clases sociales.

Se acota que en el ejercicio de entender y mejorar la escuela debe aplicar destrezas de apoyo a los diferentes constituyentes de la organización y debe hacer uso de estrategias y técnicas de manejo de conflicto que le permitan mantener un equilibrio sano de estabilidad y progreso dentro de la escuela. Es por ello que estando nosotros en un mundo que está cambiando tan vertiginosamente podemos afirmar que quien no acepta este cambio no sobrevive y se estanca en el pasado porque las demandas educativas de este tiempo son otros, al igual que sus necesidades y requiere

soluciones siendo necesario que el director cuente con habilidades y estrategias que puedan adelantarse a los acontecimientos, de primer orden y le permite que su I.E gane prestigio e imagen institucional. Para Bazán (2008) El director tiene que tener en cuenta no solo los objetivos a largo plazo, sino que también debe tener en cuenta los de corto plazo, estos no deben ser una idea mágica que se le ocurra en el momento, sino que debe estar plasmado en su proyecto institucional donde señala sus fortalezas y debilidades de su I.E. La visión de futuro del líder debe ser en busca del bien de la Institución Educativa, pero también el de cada uno de los integrantes de la institución educativa. Si no fuera así, difícilmente conseguiría el respaldo del grupo, y sin este respaldo difícilmente podría alcanzar sus objetivos. El aporte de Santos (2008) Por ejemplo, si el director de la I.E busca maximizar la calidad de servicio de su institución a base exclusivamente de sanciones será posible que no genere entusiasmo entre su equipo docente porque chocaría con las debilidades de cada persona.

Otra dimensión sería Toma de decisión, para Antúnez (2003) argumenta que Engloba un Conjunto de acciones que permiten movilizar recursos orientados a conseguir objetivos trazados. En este caso el líder dirige, conduce, delega el proceso de planificar, de organizar, dirigir y realizar seguimientos que se vinculan en el campo pedagógico y administración de instituciones educativas. Esto se realiza mediante un proceso interno de manera democrática equitativa y eficaz

La toma de decisiones del líder debe brindar a su equipo un clima participativo que favorecerá a defender sus puntos de vista. Ello logrará a que sus colaboradores puedan dar sus puntos de vista que ayudarán en el desarrollo de los proyectos. Tomando en cuenta que debe abordar temas que domina y no improvisar. El líder una persona que no duda a la hora de tomar decisiones. Sabe cuándo ha llegado el momento de tomar una decisión. Sus decisiones están meditadas, tras un ejercicio de profunda reflexión. La mayoría de sus decisiones resultan ser acertadas. Cuando se aborda una cuestión (oportunidad, problema, línea de actuación, etc.) el líder puede disponer de más o menos tiempo para su análisis, dependiendo de la premura que exista. El Director debe tener una visión global del centro educativo. Esta visión es absolutamente imprescindible para consolidar el funcionamiento del centro, su proyecto educativo y los planes periódicos generales y parciales que se elaboren. Asimismo, esta visión global debe recoger las funciones del Consejo Escolar del

Centro y de las relaciones del centro educativo con el exterior. El Director debe colaborar en el desarrollo profesional del conjunto de profesores. Es una función importante y contribuye a crear un buen clima de relación entre el conjunto de profesores. En este sentido, se pueden desarrollar acciones como las que se determinan a continuación Duman (2009), sobre oportunidades profesionales, difundir materiales profesionales y curriculares, centrar la atención del equipo en un tema específico, pedir la opinión a los profesores sobre las actividades en el aula, favorecer el entusiasmo en la innovación, reconocer los progresos de cada profesor y profesora.

La tarea del Director en su plantel debe favorecer un clima en el que el docente sea autónomo y a la vez competitivo en un trabajo colectivo y de apoyo dentro de su institución. El ser autónomo incrementa la seguridad y por consiguiente el profesionalismo de los docentes. La labor del equipo directivo hace posible un equilibrio al momento de repartir las tareas de gestión las que son asumidas por los colaboradores de manera autónoma y al repartir la responsabilidad de una tarea que se integra con las funciones directivas. El Equipo Directivo es quien ejecuta los lineamientos de las tareas y las decisiones que se toma por el Consejo Escolar de Centro. Está formado por el Director, el Jefe de Estudios y el Secretario, pero en función de la identidad de cada centro también pueden formar parte de él otras personas que, por ejemplo, ocupen cargos unipersonales como los coordinadores de ciclo, etc. Las funciones legales de este órgano colegiado para Lorenzo (2007) El Equipo Directivo es la estructura organizativa que posibilita la superación de la concepción individualizada de la función directiva. Existen razones que, en la actualidad, nos conducen a defender esta concepción de equipo para las funciones directivas.

A su vez la otra dimensión será la Comunicación, Para Soria (2008), sostiene que la comunicación debe funcionar de manera cognitiva. En el caso de que la comunicación sea de manera negativa va a afectar al colaborador disminuyendo su autoestima trayendo así círculos cerrados difíciles de romper. Cuando el resto opina del éxito o fracaso que podamos tener, de alguna manera están colaborando ya que esto nos ayuda a definir nuestra personalidad.

Para Soria (2008), hay diferentes tipos de comunicación:

Comunicación formal. Donde se Busca mantener jerarquías y estatus en la organización. Este tipo de comunicación es propia del directivo que la usa para informar a sus colaboradores en el área de operaciones. En este caso la comunicación fluye de manera formal asociada a la política, estrategia y objetivos de carácter de organización. Se debe capacitar también en la forma cómo se harán las tareas, cómo varían y también cómo terminarlas de manera eficaz.

A su vez en este tipo de comunicación, está la comunicación vertical que mantiene a los colaboradores estar comunicados con sus jefes, presentar quejas, hacer pedidos, aclarar cosas, aportar ideas y sugerencias. Mientras que la comunicación horizontal se da en el caso que el trabajador este en el mismo nivel jerárquico en donde podrá intercambiar información con el fin de atender y dar solución a los problemas generando así una retroalimentación.

Otra sería la Comunicación Informal donde Resulta de la relación social que involucra a los agentes del ámbito educativo por asuntos de trabajo, afinidad e interés común dentro de la organización. Para Serna (2004) Este tipo de comunicación permitirá que los colaboradores educativos interactúen más logrando analizar y solucionar mejor los problemas propios que se adquieren por motivos de quejas y conflictos. No obstante, este tipo de comunicación está sujeta a ser mal entendida por rumores y el chisme que relaciona en algunos casos con la decisión de algún jefe.

A si mismo La Comunicación Gerencial donde Los gerentes que desean ser eficientes y lograr por medio de sus influencias que los demás trabajen en base del logro de las metas organizacionales, deberán también usar constantemente una eficiente comunicación. Es decir para Valdez (2005)“ una buena comunicación es el intercambio de pensamientos y de información para lograr confianza y entendimiento mutuo o buenas relaciones humanas”

La siguiente dimensión sería Empatía. - Para Sherman & Bohlander (2006,) sostiene que en primer lugar se debe acentuar símbolos y apelativos de tipo emocional, ser leal y tener un buen desempeño. Segundo, el líder se debe mostrarse versátil, sensible al entorno, estar estimulado intelectualmente, orientar y apoyar a sus seguidores. Por último, el resultado de esta teoría incluye aumentar la autoestima de los colaboradores, en donde se encuentra motivado, con buen ánimo e identificado con lo que persigue su líder y. Para Chiavenato (2006) “Los efectos

transformacionales dependen de que los líderes de las escuelas infundan un significado y una finalidad a sus rutinas diarias, tanto para ellos mismos como para sus colegas”

Para la evaluación del líder en primer lugar se necesita conocer lo que sostienen por líder las diferentes teorías, esto por los enfoques teóricos que adoptan los que investigan el tema, lo que va a determinar el método y tipo de estudio que adopte y las técnicas que aparezcan según el método elegido. Para esto hay dos métodos para investigar: el cuantitativo y el cualitativo. El primero significa comprobar la hipótesis de manera previa que se discutió desde el marco teórico y se basa en lo objetivo, la replicación y generalización de las cosas. Según Cortez (2009), el método cualitativo pretende estudiar los fenómenos de una forma holística y compleja. Aquí el que investiga es parte del estudio ya que se lo incluye como una variable más participando activamente del proceso de investigación.

Según Brunet, (2004), el método cuantitativo para estudiar el liderazgo considera lo siguiente: Experimentales: Consiste en manipular de manera arbitraria las variables analizando la consecuencia que pueda traer sobre el objeto de estudio. El resultado de esta investigación por lo general es cuestionado, se pone en tela de juicio al momento de generalizar por ser obtenido en un ámbito artificial, los que no se pueden comparar con el entorno real en donde se da el fenómeno. Por otro lado, se tiene el no experimental: en este caso no se manipula la variable y se estudia el fenómeno en su entorno natural. Por otro lado, tenemos el estudio de campo: apunta a estudiar la asociación que se puede dar entre las variables, por decir la relación entre actitud valores, percepción y conductas del individuo en su contexto real. Técnica de encuesta: Esta es la que se emplea más en estudiar al líder, en esta existe una variedad de formas para recolectar la información como son: el cuestionario, el inventario y las escalas. Consiste en aplicar un instrumento compuesto por ítems con opción de respuesta determinada; esto por ser más prácticas la hora de aplicarse y ser procesado y fácil acceso para verificar la validez y confiabilidad los que serán luego por tablas y gráficos estadísticos.

Según Gil (2011), Una de las ventajas es de presentar los resultados de manera simulada lo que reflejará en concreto las tareas que tendría que realizar el que investiga.

Otra dimensión sería Análisis de contenido: para Gil (2011), es un procedimiento que analiza la información escrita que pueden ser diarios, revistas, artículos, memorias, reportajes categorizándolas para una posterior clasificación de la información. Para este estudio se asume el cuestionario con escala por la cantidad de encuestados a quienes se les solicita sus impresiones sobre las características del director que lidera su institución.

En cuanto a la variable satisfacción laboral docente, se puede definir como un concepto globalizado con el que se refiere a las actitudes de la persona hacia diferentes facetas de su trabajo cotidiano. Remontándonos unas décadas atrás, el interés por el estudio de la satisfacción laboral se da al publicarse en 1935 la magistral obra de Hoppock titulada “Job Satisfaction” (en Gimeno, 2004), quien al realizar los primeros estudios en cuanto a satisfacción laboral como tal; modifica significativamente cómo percibe las relaciones entre las personas que trabajan y sus actividades laborales.

Por otro lado, Barraza y Ortega, (2009) sostienen que: con el tiempo la satisfacción laboral se ha convertido cada vez más importante por estar considerada como uno de los aspectos principales del trabajo humano, y que siempre está asociado al desempeño; al punto de confirmar que cuando un colaborador está satisfecho se desempeñara más eficientemente. (p.120).

La satisfacción laboral se conceptualiza de diferentes formas dependiendo el presupuesto teórico que es manejado por el autor. Esta diferencia teórica, evidencia que en la satisfacción influye en un sinnúmero de variables, las que se pueden clasificar en: la característica del sujeto y la característica de la actividad laboral. (satisfacción/insatisfacción).

Anaya y Suárez (2006), en la investigación que realizó en España “Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional” manifiestan que: Esta es la variable más estudiada en la investigación sobre conducta organizacional, y su evaluación está cada vez más extendida entre aquellas organizaciones que ven en la mejora de la satisfacción laboral de sus empleados no sólo un medio para contribuir al logro de objetivos organizacionales, sino, también, la posibilidad de que estas personas disfruten de una mejor salud mental y un mayor bienestar emocional. El nivel de satisfacción de

las personas con su trabajo en una organización revierte en la reputación de la organización a nivel tanto interno, como externo, y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas, cada vez más, como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias; con mayor razón en la educación. En efecto, los investigadores de esta materia definen la satisfacción laboral a lo largo de estos años de la siguiente manera: Según Locke (1976), señala que la satisfacción laboral “Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Posteriormente Gordillo (1988), realizó una revisión del uso del término satisfacción en diferentes autores, afirmando que “La ambivalencia del concepto “satisfacción” se manifiesta en una diversidad de usos: Como estado emocional, como actitud, como motivación, como rasgo de personalidad” (p.260)

Para Morillo (2006), lo que impacta en la satisfacción laboral puede ser el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales o el sistema de incentivos. Su estudio lo realizó con el personal académico de un instituto educativo. Señaló que “Al considerar los resultados sobre los grados de satisfacción sentida por los docentes, se confirmó lo expresado por Dunham y Smith (1985) cuando señalaron que la satisfacción laboral comprende las actitudes de los subordinados hacia su trabajo y hacia su medio ambiente laboral, e incluye los sentimientos de los empleados hacia el trabajo” (p.55). Wright y Bonett (2007), citado por Gamboa, (2010), manifiesta: “Cuando la satisfacción laboral es baja, los individuos son aptos para empezar a buscar por otro trabajo, mientras que cuando la satisfacción laboral es alta, los individuos probablemente permanecerán en sus posiciones actuales de trabajo” (p.142)

Barraza y Ortega (2009), señalan que la satisfacción laboral se puede definir como las actitudes mostradas por un colaborador ante su trabajo, y que esa actitud está basada en lo que cree y en el valor que le pone al desarrollar sus tareas y que van a influir significativamente en su comportamiento y en el resultado de su trabajo. (p.90).

Para García (2010), sostiene que si el colaborador se encuentra satisfecho con lo que hace, entonces va a responder mejor a las exigencias de este; ahora si por otro lado se encuentra insatisfecho, será incapaz de hacer su trabajo con entusiasmo, eficiencia y buena calidad. Y tener en cuenta que la insatisfacción laboral se va a

reflejar en las demás áreas del trabajador. Por otro lado, en el campo de la ciencia hay un acuerdo en el que se señala que la satisfacción laboral son las actitudes que adopta cada persona en su trabajo reflejándose en su actitud, sentimiento, estado de ánimo y comportamiento con respecto a sus actividades laborales. Según los estudios realizados por Murillo y Román (2012) El Perú es el país cuyos docentes están más insatisfechos con su trabajo, y en mayor proporción les gustaría cambiar de escuela. Por otro lado, son sus docentes quienes más proporción de tiempo dedican a la docencia directa en el aula y, con ello menos a planificar y preparar clases, corregir, reunirse con sus colegas, entre otros (p.8). Es por estas razones, la preocupación por que los docentes trabajen teniendo las condiciones necesarias para sentirse satisfechos en la labor que realizan con sus estudiantes. En este sentido, las Ciencias de la Educación han tratado también la satisfacción / insatisfacción de los docentes, utilizando una gran variedad de términos como: “El malestar docente, “Angustia de los enseñantes” “Conflicto de los profesores”, “Estrés y ansiedad del profesorado”, “La salud mental del profesorado”, “El retraimiento”.

En cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral docente se ha tomado en cuenta una versión reducida de las dimensiones tomadas por Barraza y Ortega, (2009), quienes construyeron un instrumento desde la perspectiva del abordaje multidimensional, Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD), distribuidos en ocho dimensiones: Relaciones interpersonales, Desempeño profesional, Condiciones laborales, Valoración del trabajo desarrollado, Participación, Factores organizacionales, Ambiente físico y Equipo directivo, de las cuales se han integrado participación dentro de desempeño profesional y ambiente físico dentro de condiciones laborales, por lo que quedaron 6 dimensiones para la presente investigación, que son las que a continuación se presentan: Las relaciones interpersonales. Según Bizquerra (2004), manifiesta que “Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social” (p.23). El desempeño profesional. - Según el Colectivo de Autores Cubanos del ICCP (2005), afirman que: Es la forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes, saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea. En la práctica de la evaluación del educador se reconoce que, la acción educativa, corresponde al ser, al saber y al hacer reflexivo

del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no únicamente, al cumplimiento de unas obligaciones pactadas en relación con la profesión y el cargo que ocupa. El desempeño laboral, según manifiesta Chiavenato (2000), “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359).

Las condiciones laborales. - Según Krugman (2008), son aquellas que están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo, las condiciones medioambientales y las condiciones organizativas.

Valoración del trabajo desarrollado. - Según Ghai (2006), manifiesta que: Constituye el marco ético y legal para todos los elementos del trabajo decente. Su objetivo es asegurar que el trabajo se asocie con la dignidad, equidad, libertad, remuneración adecuada, seguridad social y voz, representación y participación para todas las clases de trabajadores. Los derechos del trabajo forman parte de una agenda más amplia de derechos humanos, que a su vez se derivan de una larga tradición de profundas raíces filosóficas, teológicas y jurídicas. Además, afirma que “La valoración del trabajo desarrollado es el valor o peso que se le da al trabajo que se realiza en un contexto y espacio de tiempo determinado” (p.28).

Los factores organizacionales. - Se refieren a la organización de la institución, en este caso a las circunstancias que se generan por la propia estructura de la institución. Según Rodríguez (1992), es un concepto multidimensional en el sentido que abarca diversas variables organizacionales, como: variables estructurales es decir tamaño de la organización, estilo de dirección, variables del ambiente social, compañerismo, conflictos, etc. las cuales en su conjunto darán una visión global de la organización; lográndose esto a través de las percepciones compartidas de los miembros de la organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas formas que afectan dicho trabajo.

Equipo directivo. - Es el órgano ejecutivo de la institución educativa y está integrado por el director y el subdirector. respecto Teixido (2007), manifiesto que la actitud y el compromiso de los equipos directivos ha sido determinante para el éxito de la puesta en marcha, en la calidad del proceso organizativo, en la previsión de las dificultades y en la solución de los problemas e imprevistos que han surgido. Han sido los verdaderos protagonistas del cambio (p.173).

La formulación del problema general quedó así: ¿Existe relación entre el Liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019?

Y los problemas específicos fueron: ¿Existe relación entre la visión de futuro del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019? ¿Existe relación entre la toma de decisión del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019? ¿Existe relación entre la comunicación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019? ¿Existe relación entre la Empatía del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019?

Se consideró que el presente estudio se justifica por lo siguiente: En lo teórico. - Permitirá el incremento de conocimientos científicos tecnológicos, acerca de relacionar liderazgo y satisfacción personal de los maestros de secundaria, y se sustenta en Monjas (2006), con respecto a habilidad social. Justificación práctica. - Permitirá la utilización de las teorías en la búsqueda de alternativas de solución a la problemática descrita. Justificación metodológica. - En su desarrollo se utilizará el método hipotético-deductivo; Para correlacionar las variables se trabajará primero con instrumento cuestionario que servirá para conocer el estilo de liderazgo del personal directivo de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” Laredo, un cuestionario de satisfacción profesional que sirvió para conocer el grado de satisfacción de los docentes de secundaria en la institución

Nuestro objetivo general quedó formulado como: Establecer la relación entre el Liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

Y los objetivos específicos fueron: Establecer la relación entre la visión de futuro del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E.

“Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019. Establecer la relación entre la toma de decisión del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019. Establecer la relación entre la comunicación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019. Establecer la relación entre la Empatía del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

La formulación de nuestra hipótesis general fue: H_i : El Liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019. H_o : El Liderazgo directivo no se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

Y las hipótesis específicas fueron: H_1 : La visión de futuro del liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019. H_2 : La Toma de decisión del liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019. H_3 : La comunicación del liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019. H_4 : La empatía del liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

En la investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es de tipo sustantiva o también conocida como descriptiva, al respecto se encontró que: “Dentro del enfoque cuantitativa, la calidad de una investigación se encuentra relacionada con el grado en que se aplique el diseño tal como fue preconcebido” (p, 136)

Estudio de tipo básico que permitirá avanzar la información al tipo descriptivo, transversal, reflexionando al relacionar el liderazgo del director y el Desempeño docente.

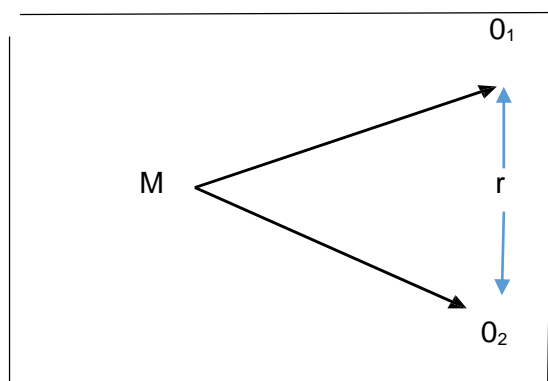
DISEÑO DE INVESTIGACION

Su enfoque es cuantitativo tipo básico, nivel descriptivo diseño correlacional ya que se describe la relación entre dos variables en un instante determinado.

Es transversal correlativo ya que relaciona dos variables en un momento dado. Según Hernández (2010), señala: los presentes estudios se caracterizan por describir la relación entre dos o más aspectos. (p.154).

- Según su naturaleza es cuantitativa, porque el estudio relaciona datos estadísticos
- Según su Alcance: la Investigación correlacionar: Tiene como fin establecer el grado de asociación entre dos conceptos.

El diagrama es el siguiente:



Dónde:

M = Docentes el nivel secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo

O₁ = Liderazgo directivo.

O₂ = Satisfacción laboral docente.

r = coeficiente de correlación entre las variables O₁ y O₂

2.2. Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 1

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	ESCALA, Nivel y Rango
V:1 Liderazgo directivo	Es un proceso en donde influye el líder y sus colaboradores para alcanzar el fin propuesto de la organización a través del cambio O'Leary, (2000)	Actitudes que demuestran las personas hacia su labor, de manera general o específica; las cuales son medidas a través de un cuestionario en el que se aplica la escala de tipo Likert. Siempre (5) Muchas veces (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) Castillo (2009)	Visión de futuro	-Desarrolla habilidad de Proyecto -Promueve organización -Propicia un buen clima	1 - 10	Ordinal: Bueno (133-180) Regular (85-132) Malo (36-84)
			Toma de decisión	- Es responsable en sus acciones - Conocimiento de funciones -Trabajo bajo presión	11 - 19	
			Comunicación	-Promueve comunicación -Es claro y preciso -Clima favorable	20 - 28	
			Empatía	-Funcionalidad comunicativa -Clima favorable -Incentiva potencialidades	29 - 36	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE 2

VARIA BLES	DEFINICI ON CONCEPT UAL	DEFINI CION OPERA CIONAL	DIMENSION ES	INDICADORES	ITEM S	ESCAL A, Nivel y Rango
Satisfac cion laboral docente	Son actitudes que muestran los trabajadores ante sus tareas asignadas, cuya base son los valores y creencias desarrollados en su trabajo y que necesariam ente influirán de manera significativa en sus comportam ientos y en sus resultados. Según Barraza y Ortega (2009), (p.90).	Actitudes que demuestran las personas hacia su labor, de manera general o específica; las cuales son medidas a través de un cuestionario en el que se aplica la escala de tipo Likert. Siempre (5) Muchas veces (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) García (2010),	Relacion es interpers onales	-Estimula relaciones armoniosas	1-4	Bueno (104-140) Regular (66 - 103) Malo (28 – 65)
			Desempe ño profesio nal	-Promueve la mejora continua del desempeño profesional de los docentes.	5-9	
			Condiciones laborales	- Genera condicones laboralers satisfactorias - Promueve para tener un ambiemnte físico agradable	10-16	
			Valoración del trabajo desarrollado	-Valora el trabajo desarrollado por todos los miembros de la Comunidad Educativa.	17-20	
			Factortes organizac ionales	-Trabaja organizadame nte, -Optimiza los espacios de tiempo	21-24	
			Equipo directivo	-Actúa con asertividad, eficiencia y eficacia.	25-28	

2.3. Población y muestra

Población

Para Carrasco (2009), define la población “conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 237).

Se consideró a todos los profesores de ambos sexos que trabajan en el nivel secundario en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

Unidad de análisis

Docentes de secundaria de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo

Muestra

Para el estudio se aplicó el muestreo no probabilístico o por conveniencia, considerándose a toda la población que hace un total de 35 docentes, 20 mujeres y 15 hombres.

Criterios de selección

En el criterio de inclusión se consideró a 35 maestros nombrados de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

Criterios de exclusión

En este criterio no se consideró a los docentes que están de licencia de la institución educativa

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

2.4.1 Técnicas

Según Tamayo (1998) las formas de recolectar los datos son las expresiones operativas del presente estudio, especificando de manera concreta la forma cómo se realizará la investigación.

En el presente estudio se usó el manejo de la encuesta como técnica para la medición de las variables.

2.4.2 Instrumentos

Se usó el cuestionario, lo que permitió evaluar cada variable según los indicadores que se seleccionaron utilizando la escala de Likert.

a. Ficha técnica de Liderazgo directivo

Nombre: Test para medir el liderazgo directivo

Autor: Ballarta y Ortiz

Objetivo: Determinar el liderazgo directivo en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

Forma de aplicación: Directa

Aplicación: 30 minutos

Descripción: Consta de 36 ítems que está dividido en cuatro dimensiones: Visión de futuro, Toma de decisión, comunicación y empatía, cuyas respuestas están en la escala Likert

Cuadro 3- Escala de valoración de liderazgo directivo

Descripción	Valoración
Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Cuadro 4- Niveles y rangos de valoración de liderazgo directivo

NIVEL	RANGO DE VALORACION POR DIMENSIONES				TOTAL
	Visión de futuro	Toma de decisiones	Comunicación	Empatía	
Bueno	38 - 50	27 - 35	35 - 45	38 - 50	133 - 180
Regular	24 - 37	17 - 26	22 - 34	24 - 37	85 - 132
Malo	10 - 23	7 - 16	9 - 21	10 - 23	36 - 84
TOTAL	50	35	45	50	180

Validez

Se sometió el instrumento a juicio de experto, para tal fin se recurrirá al apoyo de 5 docentes especialistas en el tema, quienes calificarán el instrumento como aplicable. (ANEXO N° 02)

Confiabilidad del instrumento.

Consistencia interna: se determinará mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (ANEXO N° 04).

b. Ficha técnica de Satisfacción laboral docente

Nombre: Test para medir la satisfacción laboral docente

Autor: Beatriz Ártica Bustamante y Doris Chia Ramirez

Objetivo: Medir la satisfacción laboral que presentan los docentes en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019

Modo de aplicar: Directa

Tiempo: 30 minutos

Descripción: Consta de 28 ítems que está dividido en seis dimensiones: Relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, factores organizacionales y equipo directivo, cuyas respuestas están en la escala Likert.

Cuadro 5- Valoración de satisfacción laboral docente

Descripción	Valoración
Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Raras veces	2
Nunca	1

Cuadro 6, Niveles y rangos de valoración de satisfacción laboral docente

NIVEL	RANGO DE VALORACION POR DIMENSIONES						total
	Relaciones interpersonales	Desempeño profesional	Condiciones laborales	Valoración del trabajo desarrollado	Factores organizacionales	Equipo directivo	
Bueno	16 - 20	19 - 25	27 - 26	16 - 20	16 - 20	16 - 20	104 - 140
Regular	10 - 15	12 - 18	17 - 26	10 - 15	10 - 15	10 - 15	66 - 103
Malo	4 - 9	5 - 11	7 - 16	4 - 9	4 - 9	4 - 9	28 - 65
TOTAL	20	25	35	20	20	20	140

Validez

Se contó con el visto bueno de cinco expertos, se realizará la revisión y validación del instrumento (Ver ANEXO 03).

Confiabilidad

Se realizó por medio del Alfa de Cronbach (Ver ANEXO 05).

2.5 Procedimiento

Se aplicó los instrumentos de recojo de información en la institución educativa seleccionada para tal fin, para tal fin , posteriormente estos fueron vaciados al Excel correspondiente ingresando al software SPSS VRS 25.0

2.6. Métodos de análisis de datos

Los datos recopilados fueron procesados, tabulados y analizados por medio del software SPSS, versión 20 y el programa EXCEL, los cuales nos permitieron establecer la relación entre liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

Para contrastar la hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Spearman , con lo que se logró determinar la relación entre las variables.

El estadístico ρ está dado por:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y . N es el número de parejas.

Se tiene que considerar la existencia de datos idénticos a la hora de ordenarlos, aunque si éstos son pocos, se puede ignorar tal circunstancia.

2.7 Aspectos éticos

Para realizar el estudio, se considerará el anonimato, los datos se recogerán de los participantes, los instrumentos se identificarán mediante un código reconocido solamente por el autor del estudio.

III. RESULTADOS

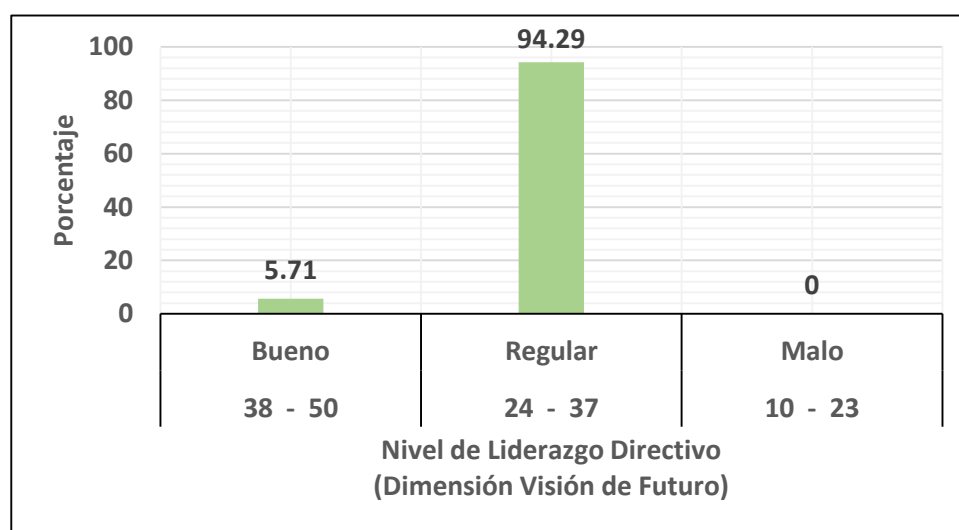
3.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1.- Frecuencias del nivel de liderazgo directivo de la dimensión visión de futuro en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
38 - 50	Bueno	2	5.71
24 - 37	Regular	33	94.29
10 - 23	Malo	0	0
TOTAL		35	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 10)

Figura 1.- Porcentaje del nivel de liderazgo directivo de la dimensión visión de futuro en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.



Fuente: Tabla N° 01

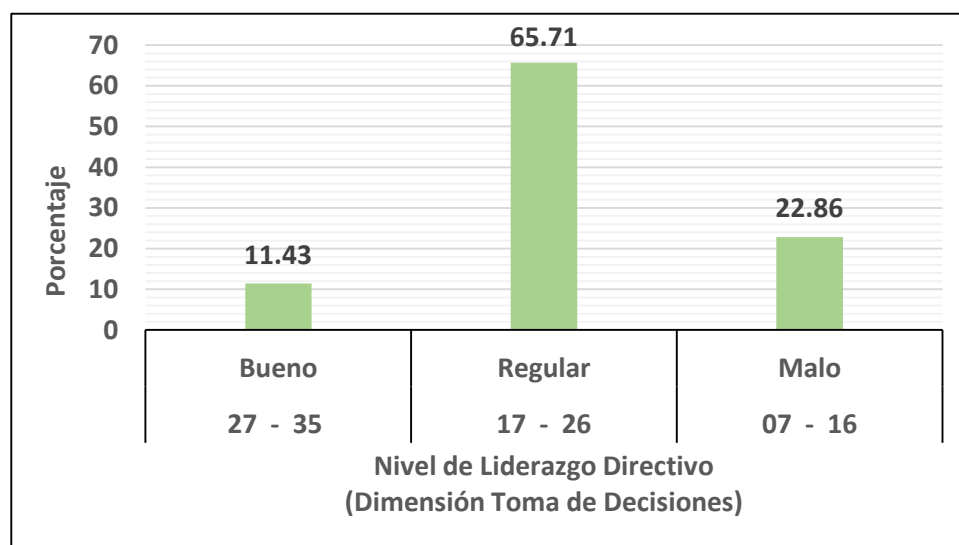
Se aprecia que el 5.71% de los docentes considera que la visión de futuro del liderazgo directivo es buena, el 94.29% opina que es regular y ninguno cree que sea mala

.Tabla 2.- Frecuencias del nivel de liderazgo directivo de la dimensión toma de decisiones en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
27 - 35	Bueno	4	11.43
17 - 26	Regular	23	65.71
7 - 16	Malo	8	22.86
TOTAL		35	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 10)

Figura 2.- Porcentajes del nivel de liderazgo directivo de la dimensión toma de decisiones en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.



Fuente: Tabla N° 02

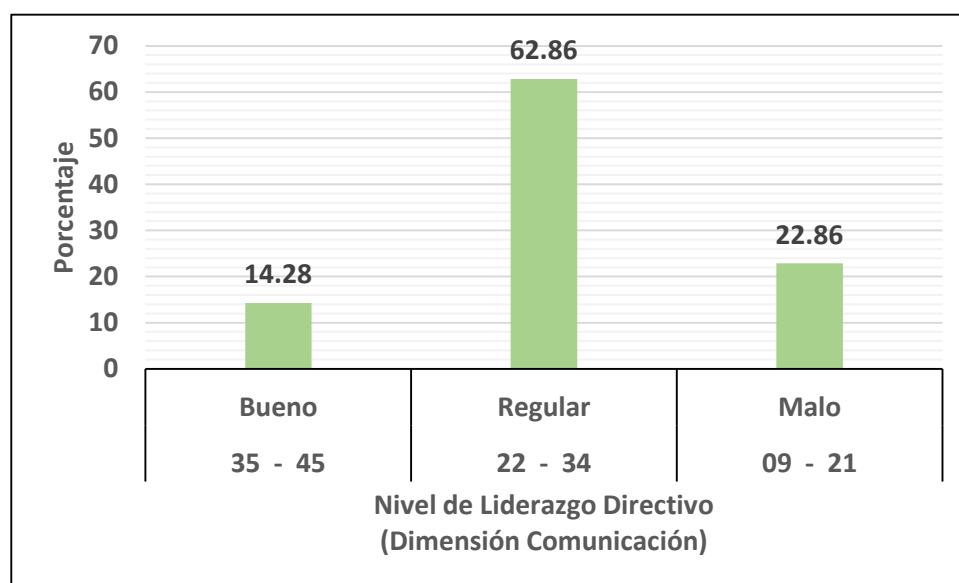
Se aprecia que el 11.43% de los docentes considera que la toma de decisiones del liderazgo directivo es buena, el 65.71% cree que es regular y el 22.86% considera que es mala.

.Tabla 3.- Frecuencia del nivel de liderazgo directivo de la dimensión comunicación en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
35 - 45	Bueno	5	14.28
22 - 34	Regular	22	62.86
9 - 21	Malo	8	22.86
TOTAL		35	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 10)

Figura 3.- Porcentaje del nivel de liderazgo directivo según la dimensión comunicación en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.



Fuente: Tabla N° 03

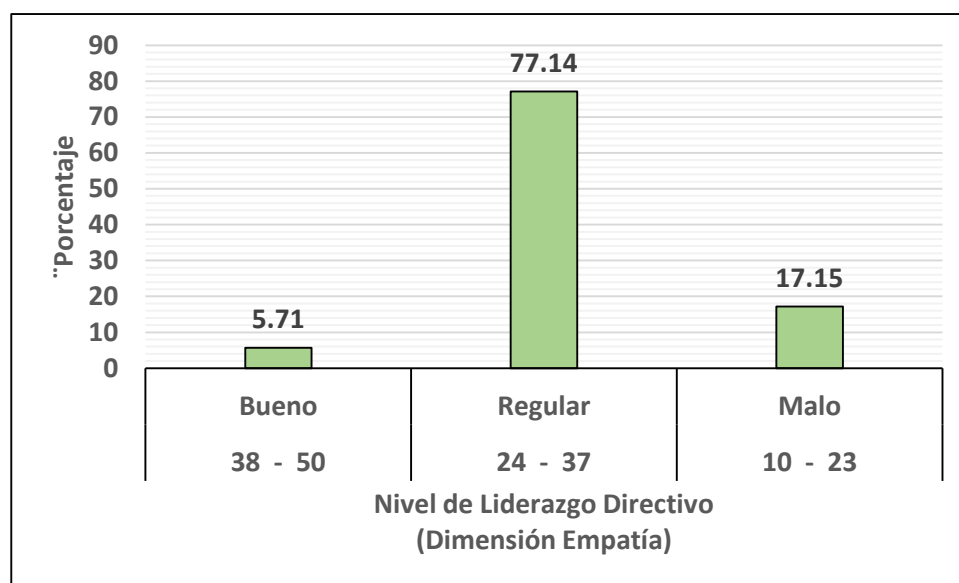
Se aprecia que el 14.28% de la muestra considera que la comunicación del liderazgo directivo es buena, el 62.86% cree que es regular y el 22.86% lo considera mala.

Tabla 4.- Frecuencia del nivel de liderazgo directivo de la dimensión empatía en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
38 - 50	Bueno	2	5.71
24 - 37	Regular	27	77.14
10 - 23	Malo	6	17.15
TOTAL		35	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 10)

Figura 4.- Porcentaje de los niveles de liderazgo directivo según la dimensión empatía en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.



Fuente: Tabla N° 04

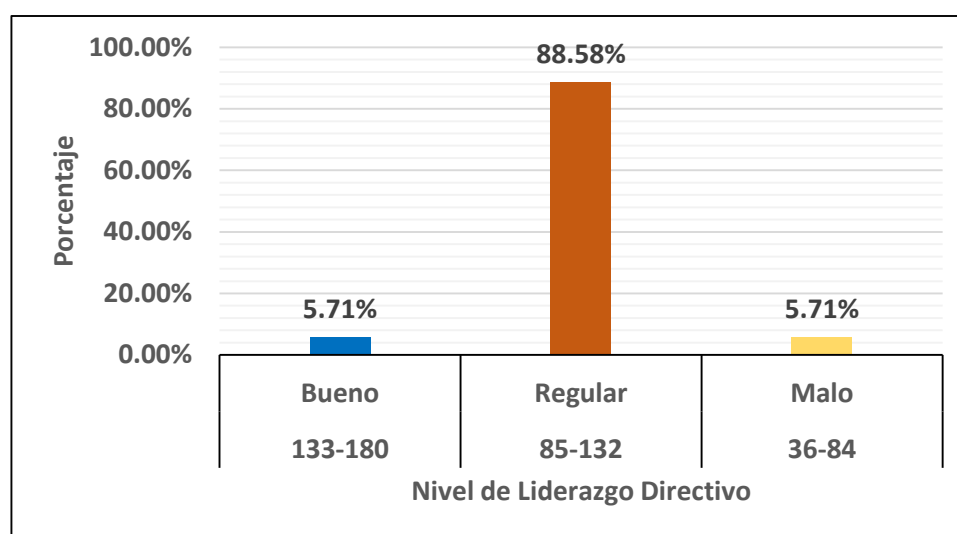
Se aprecia que el 5.71% de la muestra considera que la empatía del liderazgo directivo es buena, el 77.14% cree que es regular y el 17.15% cree que es mala.

Tabla 5.- Distribución de niveles de liderazgo directivo en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
133 - 180	Bueno	2	5.71
85 - 132	Regular	31	88.58
36 - 84	Malo	2	5.71
TOTAL		35	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 10)

Figura 5.- Porcentaje del nivel de liderazgo directivo en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019



Fuente: Tabla N° 05

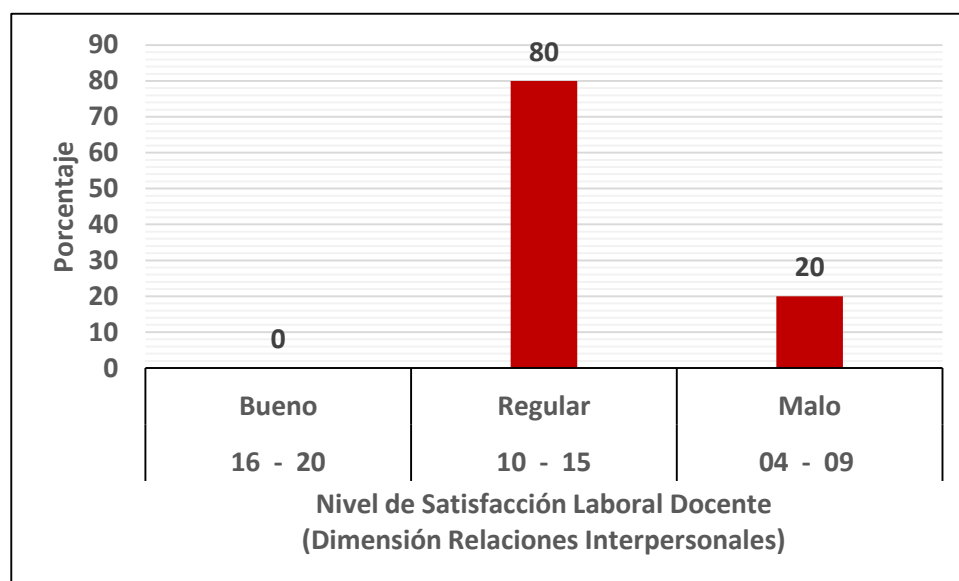
Se aprecia que el 5.71% considera que el liderazgo directivo es bueno, el 88.58% cree que es regular y el 5.71% lo cree mal

Tabla 6.- Distribución de los niveles de satisfacción laboral docente según la dimensión relaciones interpersonales en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.

INTERVALO	NIVEL	f _i	%
16 - 20	Bueno	0	0
10 - 15	Regular	28	80
4 - 9	Malo	7	20
TOTAL		35	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 10)

Figura 6.- Porcentaje de nivel de satisfacción laboral docente según la dimensión relaciones interpersonales en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.



Fuente: Tabla N° 06

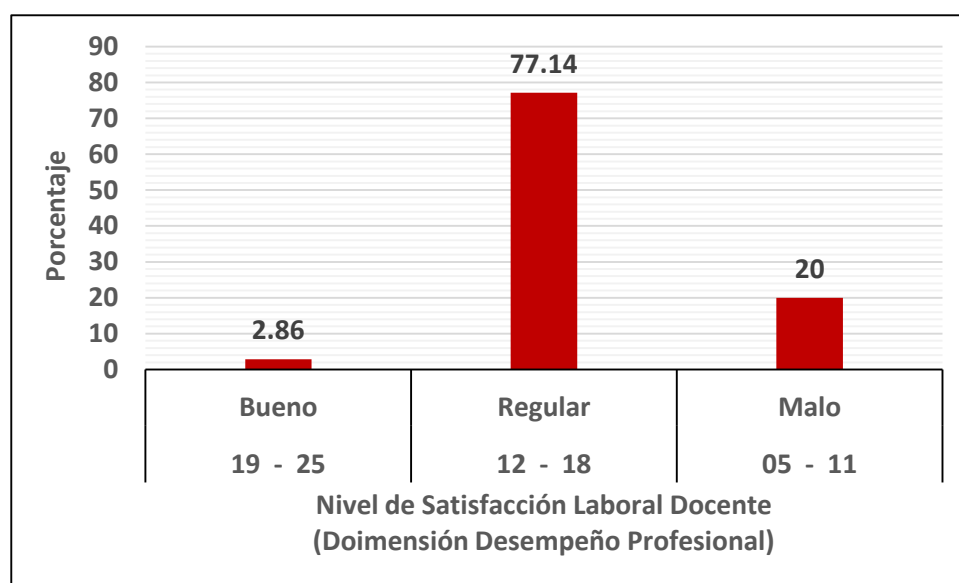
Se aprecia que ninguno de los docentes considera que las relaciones intrapersonales de la satisfacción laboral docente sean buenas, el 80% opina que son regulares y el 20% cree que son malas.

Tabla 7.- Frecuencia del nivel de satisfacción laboral docente de la dimensión desempeño profesional en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
19 - 25	Bueno	1	2.86
12 - 18	Regular	27	77.14
5 - 11	Malo	7	20
TOTAL		35	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 10)

Figura 7.- Porcentaje del nivel de satisfacción laboral docente según la dimensión desempeño profesional en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.



Fuente: Tabla N° 07

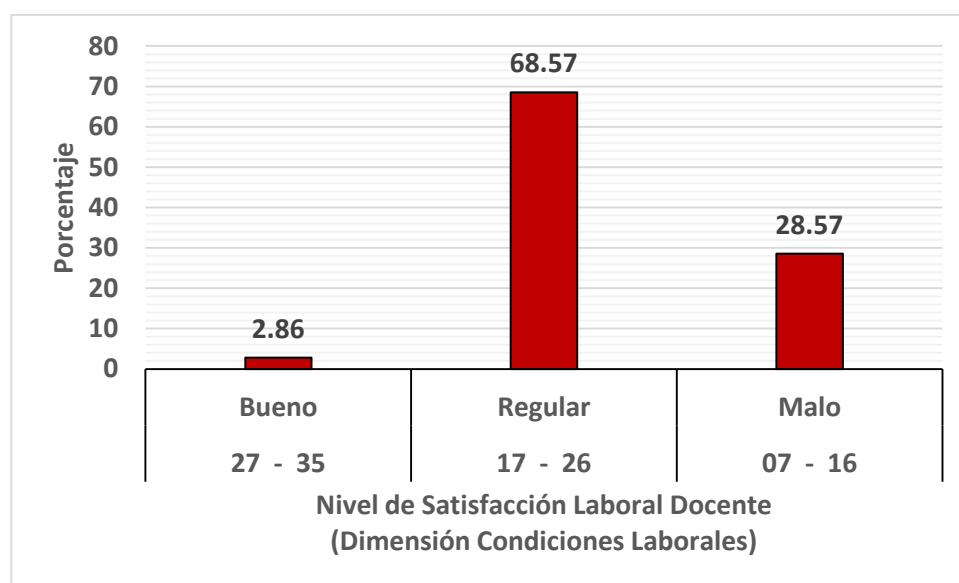
Se aprecia que el 2.86% de los docentes considera que el desempeño profesional de la satisfacción laboral docente es bueno, el 80% cree que es regular y el 20% lo considera malo.

Tabla 8.- Frecuencia del nivel de satisfacción laboral docente según la dimensión condiciones laborales en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
27 - 35	Bueno	1	2.86
17 - 26	Regular	24	68.57
7 - 16	Malo	10	28.57
TOTAL		35	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 10)

Figura 8.- Porcentaje del nivel de satisfacción laboral docente según la dimensión condiciones laborales en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019



Fuente: Tabla N° 08

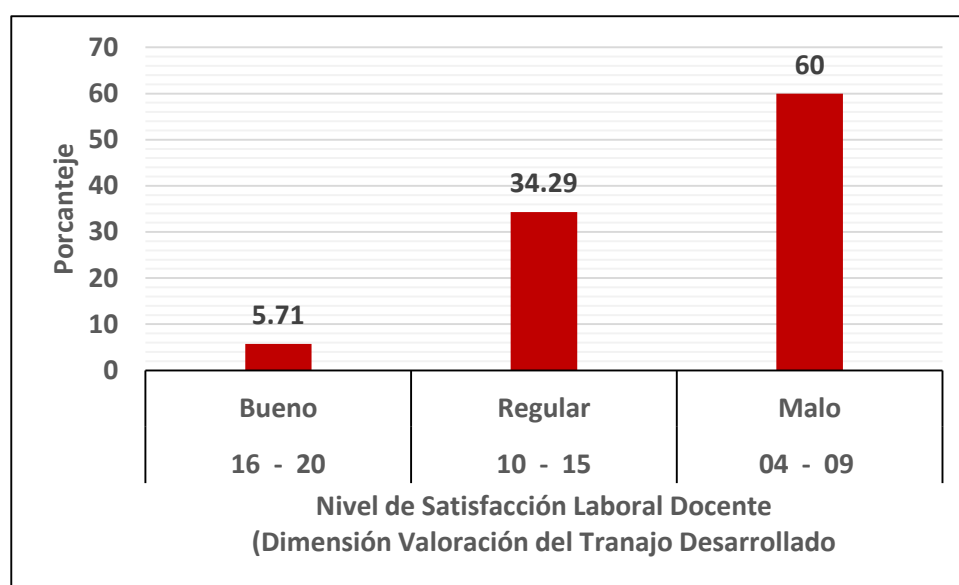
Se aprecia que el 2.86% de los docentes considera que las condiciones laborales de la satisfacción laboral docente son buenas, el 68.57% cree que son regulares y el 28.57% cree que son malas.

Tabla 9- Porcentaje del nivel de satisfacción laboral docente según la dimensión valoración del trabajo desarrollado en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
16 - 20	Bueno	2	5.71
10 - 15	Regular	12	34.29
4 - 9	Malo	21	60
TOTAL		35	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 10)

Figura 9.- Porcentaje de los niveles de satisfacción laboral docente según la dimensión valoración del trabajo desarrollado en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019



Fuente: Tabla N° 09

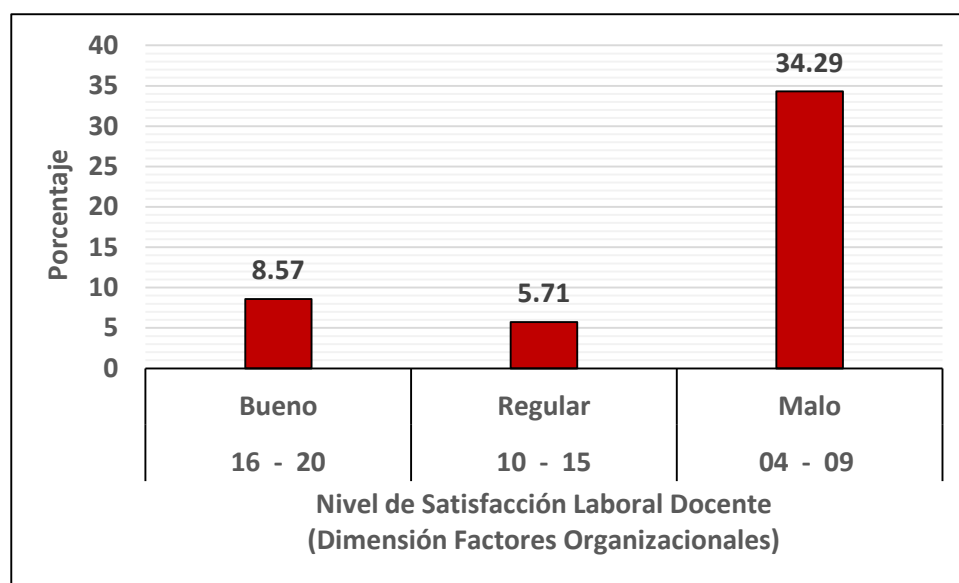
Se aprecia que el 5.71% de los docentes considera que la valoración del trabajo desarrollado de la satisfacción laboral docente es bueno, el 34.29% cree que es regular y el 60% lo considera malo.

Tabla 10- Distribución de niveles de satisfacción laboral docente según la dimensión factores organizacionales en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
16 - 20	Bueno	3	8.57
10 - 15	Regular	20	5.71
4 - 9	Malo	12	34.29
TOTAL		35	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 10)

Figura 10.- Porcentaje de niveles de satisfacción laboral docente según la dimensión factores organizacionales en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019



Fuente: Tabla N° 10

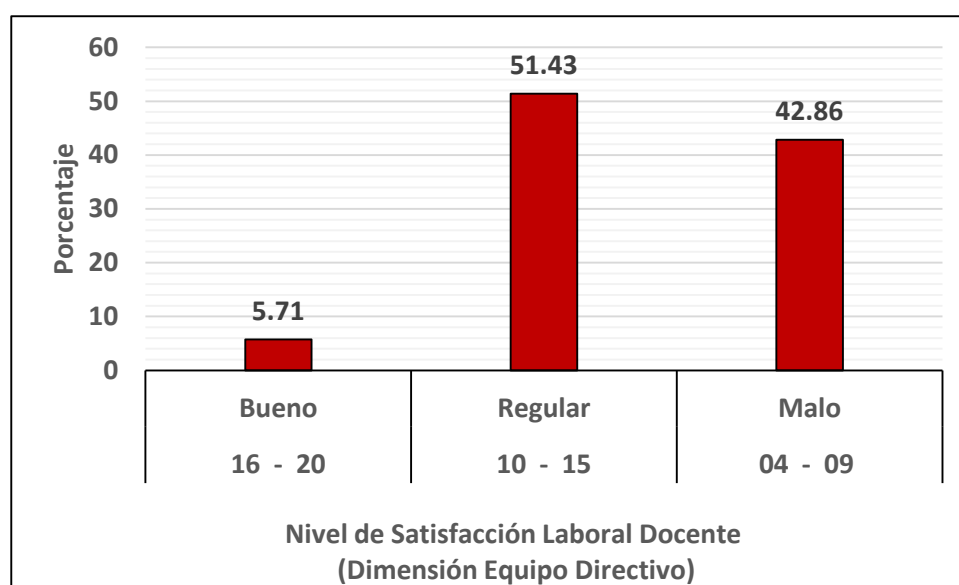
Se aprecia que el 8.47% de los docentes cree que los factores organizacionales de la satisfacción laboral docente son buenos, el 5.71% cree que son regulares y el 34.29% cree que son malos.

Tabla 11- Distribución de niveles de satisfacción laboral docente según la dimensión equipo directivo en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
16 - 20	Bueno	2	5.71
10 - 15	Regular	19	51.43
4 - 9	Malo	4	42.86
TOTAL		35	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 10)

Figura 11.- Distribución porcentual de niveles de satisfacción laboral docente según la dimensión equipo directivo en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019



Fuente: Tabla N° 11

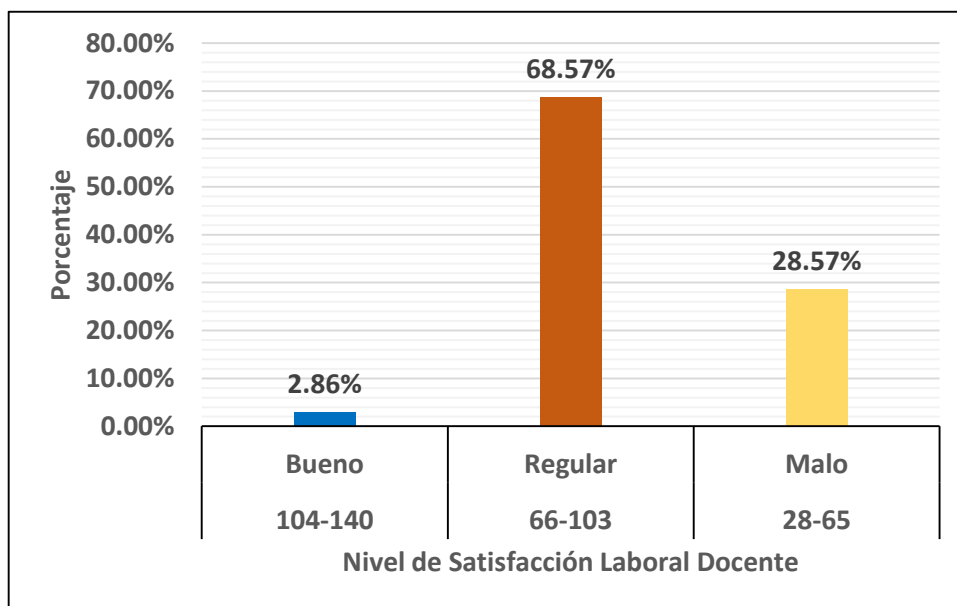
Se aprecia que el 5.71% de los encuestados considera que el equipo directivo de la satisfacción laboral docente es bueno, el 51.43% cree que es regular y el 42.86% cree que es malo.

Tabla 12- Distribución de niveles de satisfacción laboral docente en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.

INTERVAL	NIVEL	fi	%
104-140	Bueno	1	2.86
	Regula	24	68.5
28-65	Malo	10	28.5
TOTAL		3	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 010)

Figura 12.- Distribución porcentual del nivel de satisfacción laboral docente en la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” del Distrito de Laredo – Trujillo, 2019.



Fuente: Tabla N° 12

Se aprecia que, el 2.86% considera que la satisfacción laboral docente es buena, el 68.57% cree que es regular y el 28.57% opina que es malo.

3.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

Hipótesis General

H_i : El Liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

H_0 : El Liderazgo directivo no se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

Tabla 13.- Coeficiente de Spearman entre liderazgo directivo y satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

			LIDE RAZG O DIRE CTIV O	SATISFA CCION LABORA L DOCENT E
Rho de	LIDERA	Correlación	1,000	,885**
Spear	ZGO	Significancia	.	,000
man	DIRECTI VO	N	35	35
	SATISFAC	Correlación	,885**	1,000
	CCION	Significancia	,000	.
	LABORAL	N	35	35
	DOCENTE			

Se observa que el valor de Rho Spearman es 0.885, lo que indica que existe una relación positiva entre las variables liderazgo directivo y satisfacción laboral docente con correlación alta.

Decisión

Dado que $p = 0.000 < 0.05$, se tiene una relación significativa, por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Lo que significa que las variables se relacionan significativamente.

Hipótesis específica 1

H_1 : La visión de futuro del liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

H_0 : La visión de futuro del liderazgo directivo no se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

Tabla 14.- Coeficiente de Spearman entre visión de futuro y satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

	VISIÓN DE FUTURO	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
Rho de Spearman	Correlación	,560**
	Significatividad	,000
	N	35
	Correlación	1,000
	Significatividad	,000
	N	35

En vista que Rho Spearman es 0.560, se deduce que existe una relación positiva entre las variables con correlación moderada.

Decisión

El valor $p = 0.000 < 0.05$, lo cual indica una relación significativa, por lo consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, Lo que significa que hay relación significativa entre las variables.

Hipótesis específica 2

H_2 : La toma de decisión del liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

H_0 : La toma de decisión del liderazgo directivo no se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

Tabla 15.- Correlación entre la toma de decisión y satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

		TOMA DE DECISIÓN		Satisfacción Laboral Docente	
		N		N	
Rho de Spearman	TOMA DE DECISIÓN	Correlación	1,000	,746*	
		Significatividad	.	,000	
	N	N	35	35	
	SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación	,746*	1,000	
		Significatividad	,000	.	
	N	N	35	35	

El valor de Rho Spearman es 0.746, lo que indica que existe una relación positiva entre las variables con correlación alta.

Decisión

Dado que $p = 0.000 < 0.05$, se deduce que hay relación significativa, por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, Lo que significa que las variables se relacionan de manera isgnificativa.

Hipótesis específica 3

H₃: La comunicación del liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

H₀: La comunicación del liderazgo directivo no se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

Tabla 16.- Correlación entre la comunicación y satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

			COMUNI CACIÓN	SATISFA CCION LABORA L DOCENT E
Rho	COMUN	Correlación	1,000	,679**
de	ICACIÓ	Significativid	.	,000
Spea	N	ad		
rma		N	35	35
n	SATISF	Correlación	,679**	1,000
	ACCION	Significativid	,000	.
	LABOR	ad		
	AL	N		
	DOCEN		35	35
	TE			

El valor de Rho Spearman es 0.679, lo que indica que existe una relación positiva entre las variables con un nivel correlativo moderado.

Decisión

El valor $p = 0.000 < 0.05$, lo que indica que hay relación significativa, por lo consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, Lo que significa que las variables se relacionan de manera significativa.

Hipótesis específica 4

H₄: La empatía del liderazgo directivo se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

H₀: La empatía del liderazgo directivo no se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

Tabla 17.- Correlación entre la empatía y satisfacción laboral docente de secundaria de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

			EMPA TIA	SATISFAC CION LABORAL DOCENTE
Rho de Spear man	EMPATI	Correlación	1,000	,836**
	A	Significatividad	.	,000
		N	35	35
	SATISF	Correlación	,836**	1,000
	ACCION	Significatividad	,000	.
	LABOR AL DOCEN TE	N	35	35

El valor de Rho Spearman es 0.836, esto indica que existe una relación positiva entre las variables con correlación alta.

Decisión

El valor $p = 0.000 < 0.05$, lo cual indica una relación significativa, por lo consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, Lo que significa que las variables se relacionan de manera significativa.

IV. DISCUSIÓN

Luego de procesar los datos, se puede observar en cuanto al análisis descriptivo en la tabla N° 05 que, la mayoría de los encuestados esto es el 88.58% considera que el liderazgo del director de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” de nivel secundaria del Distrito de Laredo Trujillo, se da a un nivel de regular, mientras que el 5.71% lo aprueba con un nivel de bueno y el 5.71% lo desaprueba diciendo que es malo su liderazgo en la institución educativa.

Por otro lado, en la tabla N° 12 también se observa que la mayoría de los encuestados esto es el 68.57% se sienten satisfechos de laborar en la Institución Educativa a un nivel de regular, solo el 2.86% consideran que el nivel de satisfacción laboral docente es bueno y el 28.57% cree que es malo.

A nivel de dimensiones en cuanto a la variable liderazgo directivo, solo el 5.71% de los encuestados considera que la visión de futuro del liderazgo directivo es bueno, el 94.29% opina que es regular y ninguno cree que sea malo. En la dimensión de toma de decisiones el 11.43% lo considera bueno, el 65.71% opina que está regular y el 22.86% cree que es malo. El 14.28% considera que la comunicación del liderazgo directivo es bueno, el 62.86% opina que es regular y el 22.86% cree que es malo. Por último el 5.71% de los encuestados considera que la empatía del liderazgo directivo es buena, el 77.14% opina que es regular y el 17.15% cree que es malo.

En cuanto a la variable satisfacción laboral docente, ningún docente considera que las relaciones intrapersonales sean buenas, el 80% opina que es regular y el 20% cree que son malas. El 2.86% de los encuestados considera que el desempeño profesional es bueno, el 80% opina que es regular y el 20% cree que es malo. El 2.86% de los encuestados considera que las condiciones laborales son buenas, el 68.57% opina que son regulares y el 28.57% cree que son malas. El 5.71% considera que la valoración del trabajo desarrollado es bueno, el 34.29% opina que es regular y el 60% cree que es malo. El 8.47% de los encuestados considera que los factores organizacionales de la satisfacción laboral docente son buenos, el 5.71% opina que son regulares y el 34.29% cree que son malos. Por último el 5.71% de los

encuestados considera que el equipo directivo es bueno, el 51.43% opina que es regular y el 42.86% cree que es malo.

En tal sentido, dado que en ambas variables se da una valoración a nivel de regular, se evidencia una necesidad sobre todo de mejorar por un lado en la gestión del director en cuanto a la visión del futuro y a la empatía y en la otra variable mejorar en cuanto a la valoración del trabajo que desarrolla el docente dentro de la Institución Educativa.

Concordamos con Ordoñez (2011), quien indica que es de suma importancia resaltar que el liderazgo del director no va a depender solamente de cuanto está preparado académicamente o experiencia tenga, sino que también cuenta el tipo de actitud, el practicar valores éticos y cívicos y si es posible fortalecer su labor en el plantel.

Por su parte Landolfi (2005) indica como la visión de futuro del ser líder es un ejercicio que se manifiesta con la actualización y perfeccionamiento de la persona que poco a poco le denominará líder, quien tomará medidas para lograr un objetivo propuesto por medio de una visión.

Así mismo concordamos con Castillo (2009), que el director deberá adoptar alguna estrategia para comunicarse con sus colaboradores que puede ser escrita, verbal o no verbal, promoviendo hacia una diversidad cultural, sensible hacia los géneros, razas y clases sociales.

Por otro lado Soria (2008), indica que la comunicación debe funcionar de manera cognitiva. En el caso de que la comunicación sea de manera negativa va a afectar al colaborador disminuyendo su autoestima trayendo así círculos cerrados difíciles de romper. Cuando el resto opina del éxito o fracaso que podamos tener, de alguna manera están colaborando ya que esto nos ayuda a definir nuestra personalidad.

Para Sherman & Bohlander (2006), sostiene en cuanto a la empatía que en primer lugar se debe acentuar símbolos y apelativos de tipo emocional, ser leal y tener un buen desempeño. Segundo, el líder se debe mostrarse versátil, sensible al entorno, estar estimulado intelectualmente, orientar y apoyar a sus seguidores. Por último, el resultado de esta teoría incluye aumento de la autoestima de los seguidores, exalta la motivación y sus emociones y la identificación con la visión del líder

También concordamos con Molinar (2007), quien sostiene que un estilo puede predominar según el tipo de líder ya que es de suma importancia que se identifique la situación en donde se requiere proceder de diferente manera.

También estamos de acuerdo con Zarate (2011), quien indica que el director como líder realiza un trabajo considerando la gestión pedagógica, de la institución y administrativa, de tal manera que el desempeño de los docentes en lo profesional, personal y social resulte el más adecuado.

En cuanto al análisis inferencial de la hipótesis general, se observa en la tabla N°13 que el coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.885, con un $p=0.000<0.05$, lo que confirma que existe una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa de nivel secundario “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo Trujillo.

En la hipótesis específica 1, en la tabla N° 14 se tiene que el valor del coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.560, con un $p=0.000<0.05$, lo que significa que existe una relación positiva entre la visión del futuro del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente con un nivel de correlación moderada.

En la hipótesis específica 2, en la tabla N° 15 se tiene que el valor el valor del coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.746, con un $p=0.000<0.05$, lo que significa que existe una relación positiva entre la toma de decisión del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente con un nivel de correlación alta.

En la hipótesis específica 3, en la tabla N° 16 se tiene que el valor del coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.679, lo que significa que existe una relación positiva entre la comunicación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente con un nivel de correlación moderada.

En la hipótesis específica 4, en la tabla N° 17 se tiene que El valor del coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.836, lo que significa que existe una relación positiva entre la empatía del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente con un nivel de correlación alta.

En este caso estamos de acuerdo con Distefano (2011), quien sostiene que el líder debe de informar de su visión de futuro y compartirlo con los demás integrantes de su entorno o a quienes tiene a su cargo. Se muestra siempre optimista con respecto al futuro confiado y convencido de lo que tiene que hacer.

Para García (2010), sostiene que si el colaborador se encuentra satisfecho con lo que hace, entonces va a responder mejor a las exigencias de este; ahora si por otro lado se encuentra insatisfecho, será incapaz de hacer su trabajo con entusiasmo, eficiencia y buena calidad, y tener en cuenta que la insatisfacción laboral se va a reflejar en las demás áreas del trabajador.

V.- CONCLUSIONES

1. El liderazgo directivo tiene relación positiva ($r = 0.885$) y significativa ($p=0.000$) con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo.
2. La visión del futuro del liderazgo directivo tiene relación positiva ($r = 0.560$) y significativa ($p=0.000$) con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo.
3. La toma de decisión del liderazgo directivo tiene relación positiva ($r = 0.746$) y significativa ($p=0.000$) con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo.
4. La comunicación del liderazgo directivo tiene relación positiva ($r = 0.679$) y significativa ($p=0.000$) con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo.
5. La empatía del liderazgo directivo tiene relación positiva ($r = 0.836$) y significativa ($p=0.000$) con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director de la Institución Educativa debe participar de capacitaciones tanto a nivel de Ministerio de Educación como de otras instituciones a fin de desarrollar capacidades y habilidades y así mejorar su gestión en la parte administrativa y con su personal a cargo.
2. Al director, debe formular y aplicar proyectos en beneficio de su institución y personal docente, promover y programar talleres y capacitaciones, practicar momentos de esparcimiento para estrechar más los vínculos y las relaciones personales.
3. Al director quien debe influir de manera positiva en su personal logrando una mayor identificación de éstos con la institución, fomentar un adecuado clima laboral basado en la armonía y los buenos principios, y una mejor comunicación con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados de su centro.
4. A los colaboradores Motivar a sus colaboradores a aceptar el reto de mejorar, de innovar premiándolos de alguna manera.
5. Al director que Este pendiente de los logros de sus colaboradores y ser capaz de reconocer para recompensarlos oportunamente.

IV REFERENCIAS

- Anaya, D. y Suárez, J. (2006). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación, 344. España* (p 217-243).
- Anaya, D. y Suárez, J. (2006). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) *Revista de Educación, 344. Septiembre-diciembre 2007, pp. 217-243.*
- Antúñez, M. (2003). *La cultura de la colaboración. Reto para una enseñanza de calidad.* Madrid: La Muralla.
- Arias, T. (2010). *Aula como clima cultural y vínculo social.* Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá. Recuperado de www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1240783318.pdf
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de la facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* Año III, N° 5, 45- 76.
- Barraza, A y Ortega, F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Revista Electrónica Diálogos Educativos 9 (17) 4-17* Disponible en: <http://www.umce.cl/>
- Bass y Avolio (2008). *Liderazgo y rendimiento más allá de las expectativas.* New York: Free Press.
- Bass y Avolio (2008). *Liderazgo y rendimiento más allá de las expectativas.*
- Bazán, F. (2008). *Clima de trabajo y rendimiento: relaciones causales.* Ed. U. de Alcalá. Madrid. Recuperado de sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/mori_s.../t_completo.pdf
- Blanchard, U. (2007). *Liderazgo administrativo “reto para el director de escuelas del siglo XXI”.* Facultad de educación universidad de puerto Rico.
- Brunet, A (2004). *Gestión Educativa Eficaz.* Lima Perú: Editorial Tauro.

- Calderón, L. (2012). *Liderazgo de gestión y el desempeño docente en las instituciones educativas de menores de la UGEL 04-Comas (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta, Lima.
- Castillo, A. (2009). *Líderes, las cuatro claves del liderazgo eficaz*. Bogotá: Editorial Norma.
- Coronel J. (2000). *Gestión escolar .Dirección de centros y aprendizajes organizativo.Dificultades , contradicciones y necesidades .III congreso internacional sobre dirección de centros educativos .universidad de Deusto*
- Covey, S. (2005). *El liderazgo directivo ante la identificación institución docente*. Lima: UNIFE.
- Cusquipoma y Espinola (2010).Aplicación del programa "LIDERPART" basado en el liderazgo participativo para mejorar el clima institucional de la institución educativa N°81764 "la cantera" de huanchaco en el 2010 .UNT, TRUJILLO
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ª ed. México: Mc Graw Hill Interamericana
- Covey, S. (2005). *El liderazgo directivo ante la identificación institución docente*.
- Daft,C (2008). *Crítica de la eficacia y eficacia de la crítica. Lo verdadero, lo verosímil y lo verificable en el análisis de las instituciones educativas*. Madrid: Miño y Dávila Editores.
- Dessler y Varela, (2004). *Gerencia Educativa*. Ediciones Magíster. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/212298321/tesisi-zarate-rd-pdf>
- Dessler y Varela, (2004). *Gerencia Educativa*. Ediciones Magíster. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/212298321/tesisi-zarate-rd-pdf>
- Distefano, H. (2011). *La Dirección Escolar ante los retos del siglo XXI*. Madrid España.
- Fernández, D. (2004). *Desarrollo profesional docente*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Fernández, M. (2009). *Liderazgo del director y desempeño docente (Tesis de maestría)*. Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo, Venezuela.
- García, D. (2010). *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, Recuperado de www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm.
- Gil, F. (2011). *Las relaciones personales en la "organización"*. Organización y gestión 14. Barcelona: Grupo I.

- Gimeno, X. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina* (Bahía- Brasil). Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Gómez, V. (2009). *El liderazgo Directivo y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de independencia, año 2007. Tesis de maestría.* Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” La Cantuta. Chosica, Perú.
- Gordillo, M. (1988). *La satisfacción profesional del profesorado: Consecuencias para la orientación educativa.* En VILLA, A. (COORD.) *Perspectivas y problemas de la función docente.* II Congreso Mundial Vasco. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Grimberg, P. (2007). *Evaluación y Mejora Continua. Conceptos y Herramientas Para la Medición y Mejora Continua del Desempeño.* México: Ediciones Author.
- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de “burnout” en profesores de primaria y secundaria. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Revista Colombiana de Psicología n° 15.* Universidad Nacional de Colombia. Colombia p.81-89
- Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw-Hill.
- Landolfi, P. (2005). *Diccionario de la Lengua Española* (1996). Barcelona: LIBSA
- Lee, Q. Bolman, F. y Terrence, E. (2005). *Gestión de Calidad en la formación.*
- León, M. (2009). *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la fundación del niño Bolívar.* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela.
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y las causas de la satisfacción en el trabajo.* In M.D. Dunnette Ed., *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297 – 1349). Chicago. Rand Mc Nally College Ed.
- Loitegui, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra.* (Tesis doctoral), Madrid. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid. España.
- López, P. (2006). *Formación pedagógica y desempeño laboral del docente de educación básica*” Tesis de postgr: Cinterfor

- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e ado Universidad Rafael Urdaneta*
- Lorenzo, A. (2007). *Liderazgo Pedagógico*. Barranquilla. CEPEDID.
- Montevideo *insatisfacción en el trabajo*. (Tesis doctoral inédita), Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Murillo, F. y Román, M. (2012). Formación, Motivación y Condiciones Laborales de los Docentes de Primaria en Perú. *Revista peruana de investigación educativa*, N° 4, (PP. 7- 42).
- Ortega, F. y Ortega, M. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *X Congreso Nacional de Investigación Educativa .área 16: Sujetos de la educación*. (p.3 – 6).
- Padrón, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad de la laguna. España.
- Pérez, P. (2006). *Evolución conceptual de la identidad social: El retorno de los procesos organizacional*. Colección tesis de nivel posgrado IPN. 2008
- Pinilla, L. (2008). *Gerencia Educativa*. Recuperado de http://www.degerencia.com/articulo/la_actitud_del_lider.
- Prada, C. (2010). “*Relación entre el estilo de Liderazgo del director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas de la capital de la Provincia de Canta, Ugel N°12 Región Lima-Provincias*.” Tesis de maestría Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” Lima
- Ramos, V. (2009). “*Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*” (Tesis de Maestría) Lima-Perú.
- Rodríguez, J. (2006). *Dirección moderna de organizaciones*. México: Cengage Learning Editores.
- Tamayo, M. (1998). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Vroom, V. y Yetton, P. (2007). *Gestión de calidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
York: Free Press.

Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente* (Tesis de maestría).
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019.

Autor: Erick Rojas Siguenza

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES			
			VARIABLE 1: Liderazgo directivo			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
General: ¿Existe relación entre el Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019?	General: Determinar la relación entre el Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019	General: Hi: El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019	Visión de futuro	Desarrolla habilidad de Proyecto Promueve organización Propicia un buen clima	1 - 10	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Toma de decisión	Es responsable en sus acciones Conocimiento de funciones Trabajo bajo presión	11 - 19	
Específicos: ¿Existe relación entre la visión de futuro del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel	Específicos: Determinar la relación entre la visión de futuro del liderazgo directivo y la satisfacción laboral	Específicas: H1: La visión de futuro del liderazgo directivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor	Comunicación	Promueve comunicación Es claro y preciso Clima favorable	20 - 28	

secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019?	docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019	Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019	Empatía	Funcionalidad comunicativa Clima favorable Incentiva potencialidades	29 - 36	
VARIABLE 2: Satisfacción laboral docente						
¿Existe relación entre la toma de decisión del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019?	Determinar la relación entre la toma de decisión del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019	H2: La Toma de decisión del liderazgo directivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
¿Existe relación entre la comunicación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de	Determinar la relación entre la comunicación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel	H3: La comunicación del liderazgo directivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza”	Relaciones Interpersonales	Estimula relaciones armoniosas	1-4	Nunca Raras veces A veces Casi siempre Siempre

la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019?	secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019	en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019				
¿Existe relación entre la Empatía del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019?	Determinar la relación entre la Empatía del liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019	H4: La empatía del liderazgo directivo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. “Antenor Orrego Espinoza” en el Distrito de Laredo, Trujillo 2019	Desempeño profesiona	Promueve la mejora continua del desempeño profesional de los docentes.	5-9	
			Condiciones laborales	- Genera condiciones laborales satisfactorias - Promueve para tener un ambiente físico agradable	10-16	
			Valoración del trabajo desarrollado	Valora el trabajo desarrollado por todos los miembros de la Comunidad Educativa.	17-20	
			Factores organizacionales	Trabaja organizadamente, optimizando los espacios de tiempo	21-24	
			Equipo directivo	Actúa con asertividad, eficiencia y eficacia.	25-28	

ANEXO 02
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Visión de futuro							
01	El director comprende y reconoce sus emociones cuando trata con los docentes, padres de familia y alumnos							
02	El director es consciente de sus fortalezas y limitaciones							
03	El director es capaz de aprender de sus errores y aciertos							
04	El director se muestra tolerante para aceptar una crítica sincera y positiva							
05	El director muestra seguridad en sus afirmaciones lo cual refleja seguridad en sí mismo							
06	El director se muestra autónomo en sus decisiones y no se deja manipular por otras personas							

07	El director maneja bien sus impulsos y emociones cuando trata con los docentes, padres de familia y/o alumnos							
08	El director admite sus propios errores en toda situación							
09	El director se muestra flexible ante los cambios que exigen los nuevos enfoques administrativos							
10	El director sabe aceptar a los demás tal como se presenta evitando todo reproche							
	Toma de decisión	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.							
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.							
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución.							
14	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.							
15	Se le proporciona conocimiento técnico-pedagógico.							
16	El director moviliza a los demás hacia el logro de los objetivos institucionales							
17	El director muestra temor hacia las dificultades y situaciones							

	problemáticas							
18	El director se muestra comprensivo frente a los problemas que afrontan los docentes							
19	El director muestra sensibilidad ante los puntos de vista del personal docentes							
	Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
20	El director brinda consejos oportunos y alienta el desarrollo de las habilidades tanto en docentes y/o alumnos							
21	El director busca maneras de aumentar el bienestar de los demás (docentes, padres de familia y/o alumnos)							
22	El director utiliza estrategias para convocar y convencer personal a lograr consenso y apoyo en sus objetivos							
23	El director sabe escuchar, busca el entendimiento mutuo y comparte información entre el personal docente							
24	El director maneja con diplomacia situaciones tensas y a personas difíciles							
25	El director promueve la necesidad del cambio permanente en los docentes y en la institución							
26	El director construye lazos de amistad con los docentes							
27	El director promueve la constitución de una							

	cultura de innovación en la Institución Educativa							
28	El director se mantiene siempre emprendedor para realizar cualquier acción de bien de la I. E							
29	Empatía El director incorpora acciones novedosas, inéditas y originales en la práctica educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
30	El director muestra actitudes de aspiración por un futuro mejor respecto a la gestión educativa							
31	El director genera ideas inéditas como aportación para el bienestar institucional							
32	El director presta atención cuando dialoga con los docentes, padres de familia y/o alumnos							
33	El director manifiesta prisa cuando se trata de dialogar sobre temas de importancia para la Institución Educativa							
34	El director es claro cuando transmite sus ideas, se deja entender							
35	El director genera un clima favorable para la comunicación							
36	El director presenta información distorsionada que no se ajusta a la realidad							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()
Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

D.N.I: _____

Especialidad del validador: _____

_____ de _____ del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

ANEXO 03

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Relaciones interpersonales							
01	En mi I.E. se Incentivan las buenas relaciones personales entre el personal docente y los demás miembros de la institución educativa							
02	En mi I.E. se Incentivan las buenas relaciones académicas entre el personal docente los demás miembros de la institución educativa.							
03	En mi I.E. se organizan jornadas de crecimiento personal y espiritual.							
04	En mi I.E. se organizan paseos de integración para la comunidad educativa.							
	Desempeño profesional							
05	Existe una participación activa y cordial permanente.							
06	El director (a) de mi I.E. se capacita y /o actualiza con frecuencia.							

07	Se coordina con instituciones de prestigio la relación de actividades de capacitación y/o actualización para los docentes							
08	Se promueve la asistencia a talleres de capacitación y/o actualización por especialidad en la Institución Educativa u otras instituciones.							
09	Se promueve el intercambio de experiencias pedagógicas entre docentes de niveles y ciclos afines.							
	Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se fomenta que circule bien la información entre los miembros de la comunidad educativa.							
11	Se fomenta que exista un espíritu de colaboración y ayuda entre todos los miembros de la comunidad.							
12	Hay acceso a los recursos tecnológicos y materiales educativos de la Institución.							
13	Se proponen alternativas de solución cuando se presenta una dificultad en algún							

	miembro de la comunidad educativa.							
14	Se verifica periódicamente que la infraestructura de la institución educativa se encuentre en buenas condiciones							
15	Se hacen los arreglos necesarios y de manera oportuna a la infraestructura de la institución educativa.							
16	Se propicia y fomenta la conservación de espacios donde existen áreas verdes.							
	Valoración del trabajo Desarrollado	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se realizan actividades de compensación con el trabajo desarrollado por los docentes dentro de la I. E.							
18	Hay compensación por la labor que realizan los docentes fuera de su carga horaria en beneficio de la Institución Educativa.							
19	Se recibe reconocimiento público y/o documentado por la eficiente labor realizada.							

20	Se toma en cuenta las sugerencias propuestas por los docentes.							
	Factores organizacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Se optimizan los procesos y el tiempo en la organización de las actividades							
22	Hay respeto por el horario de trabajo de los docentes							
23	Se organizan reuniones pedagógicas, respetando los horarios propuestos.							
24	Se logra, mediante el adecuado proceso administrativo (planificación, organización, ejecución y supervisión) la Identificación del docente con la Institución Educativa y su satisfacción de pertenecer a ella.							
	Equipo directivo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	Se ejerce liderazgo participativo en la institución educativa.							
26	Se revisa pertinentemente la documentación completa del personal docente.							
27	Se revisa pertinentemente la documentación							

	completa del personal docente.							
28	Se realiza oportunamente gestiones en la UGEL en pro del bienestar de los docentes y de la institución educativa.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

D.N.I: _____

Especialidad del validador: _____

_____ de _____ del 2019

FIRMA DEL EXPERTO

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

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Visión de futuro							
01	El director comprende y reconoce sus emociones cuando trata con los docentes, padres de familia y alumnos	X		X		X		
02	El director es consciente de sus fortalezas y limitaciones	X		X		X		
03	El director es capaz de aprender de sus errores y aciertos	X		X		X		
04	El director se muestra tolerante para aceptar una crítica sincera y positiva	X		X		X		
05	El director muestra seguridad en sus afirmaciones lo cual refleja seguridad en sí mismo	X		X		X		
06	El director se muestra autónomo en sus decisiones y no se deja manipular por otras personas	X		X		X		
07	El director maneja bien sus impulsos y emociones cuando trata con los docentes, padres de familia y/o alumnos	X		X		X		
08	El director admite sus propios errores en toda situación	X		X		X		
09	El director se muestra flexible ante los cambios que exigen los nuevos enfoques administrativos	X		X		X		

10	El director sabe aceptar a los demás tal como se presenta evitando todo reproche	X							
	Toma de decisión	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	X		X				X	
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.	X		X				X	
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución.	X		X				X	
14	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.	X		X				X	
15	Se le proporciona conocimiento técnico-pedagógico.	X		X				X	
16	El director moviliza a los demás hacia el logro de los objetivos institucionales	X		X				X	
17	El director muestra temor hacia las dificultades y situaciones problemáticas	X		X				X	
18	El director se muestra comprensivo frente a los problemas que afrontan los docentes	X		X				X	
19	El director muestra sensibilidad ante los puntos de vista del personal docentes	X		X				X	
	Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
20	El director brinda consejos oportunos y alienta el desarrollo de las habilidades tanto en docentes y/o alumnos	X		X				X	
21	El director busca maneras de aumentar el bienestar de los demás (docentes, padres de familia y/o alumnos)	X		X				X	

22	El director utiliza estrategias para convocar y convencer personal a lograr consenso y apoyo en sus objetivos	X			X	X			
23	El director sabe escuchar, busca el entendimiento mutuo y comparte información entre el personal docente	X			X	X			
24	El director maneja con diplomacia situaciones tensas y a personas difíciles	X			X	X			
25	El director promueve la necesidad del cambio permanente en los docentes y en la institución	X			X	X			
26	El director construye lazos de amistad con los docentes	X			X	X			
27	El director promueve la constitución de una cultura de innovación en la Institución Educativa	X			X	X			
28	El director se mantiene siempre emprendedor para realizar cualquier acción de bien de la I. E.	X			X	X			
	Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
29	El director incorpora acciones novedosas, medidas y originales en la práctica educativa	X			X	X			
30	El director muestra actitudes de aspiración por un futuro mejor respecto a la gestión educativa	X			X	X			
31	El director genera ideas nuevas como aportación para el bienestar institucional	X			X	X			
32	El director presta atención cuando dialoga con los docentes, padres de familia y/o alumnos	X			X	X			
33	El director manifiesta prisa cuando se trata de dialogar sobre	X			X	X			

temas de importancia para la Institución Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
34 El director es claro cuando transmite sus ideas, se deja entender	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
35 El director genera un clima favorable para la comunicación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
36 El director presenta información distorsionada que no se ajusta a la realidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): buena

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Jorge Basilio Espinoza Dr. / Mg:

D.N.I.: 78097992

Especialidad del validador: Doc. Maestro Especialista

21 de may del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Relaciones interpersonales								
01	En mi I.E. se incentivan las buenas relaciones personales entre el personal docente y los demás miembros de la institución educativa.	X		X		X		
02	En mi I.E. se incentivan las buenas relaciones académicas entre el personal docente y los demás miembros de la institución educativa.	X		X		X		
03	En mi I.E. se organizan jornadas de crecimiento personal y espiritual.	X		X		X		
04	En mi I.E. se organizan pasajes de integración para la comunidad educativa.	X		X		X		
Desempeño profesional								
05	Existe una participación activa y cordial permanente.	X		X		X		
06	El director (a) de mi I.E. se capacita y/o actualiza con frecuencia.	X		X		X		
07	Se coordina con instituciones de prestigio la relación de actividades de capacitación y/o actualización para los docentes.	X		X		X		
08	Se promueve la asistencia a talleres de capacitación y/o actualización por especialidad en la Institución Educativa u otras instituciones.	X		X		X		
09	Se promueve el intercambio de experiencias pedagógicas entre docentes de niveles y ciclos afines.	X		X		X		
Condiciones laborales								
10	Se fomenta que circule bien la información entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
11	Se fomenta que exista un espíritu de colaboración y ayuda entre todos los miembros de la comunidad.	X		X		X		
12	Hay acceso a los recursos tecnológicos y materiales educativos de la institución.	X		X		X		
13	Se proponen alternativas de solución cuando se presenta una dificultad en algún miembro de la comunidad educativa.	X		X		X		
14	Se verifica periódicamente que la infraestructura de la institución educativa se encuentre en buenas condiciones.	X		X		X		
15	Se hacen los arreglos necesarios y de manera oportuna a la infraestructura de la institución educativa.	X		X		X		
16	Se propone y fomenta la conservación de espacios donde existen áreas verdes.	X		X		X		
Valoración del trabajo desarrollado								
17	Se realizan actividades de compensación con el trabajo desarrollado por los docentes dentro de la I. E.	X		X		X		
18	Hay compensación por la labor que realizan los docentes fuera de su cargo horario en beneficio de la Institución Educativa.	X		X		X		

19	Se recibe reconocimiento público por documentada por la escuela correspondiente.	X	X	X		X		
20	Se toma en cuenta las sugerencias propuestas por los docentes.	X		X		X		
	Factores organizacionales		SI	NO	SI	NO	SI	NO
21	Se optimiza los procesos y el tiempo en la organización de las actividades.	X	X		X		X	
22	Muy pocos por el tiempo de trabajo de los docentes.	X	X		X		X	
23	Se organizan reuniones pedagógicas, respetando los horarios programados.	X	X		X		X	
24	Se logra mediante el adecuado proceso administrativo (participación, capacitación, asesoría y supervisión) la identificación del docente con la institución Educativa y su vinculación de pertenencia a ella.	X	X		X		X	
	Equipo docente		SI	NO	SI	NO	SI	NO
25	Se genera conciencia participativa en la institución educativa.	X	X		X		X	
26	Se revisa permanentemente la documentación completa del personal docente.	X	X		X		X	
27	Se revisa permanentemente la documentación completa del personal docente.	X	X		X		X	
28	Se realiza oportunamente procesos en la LGD, en su del manejo de los docentes, y de la gestión educativa.	X	X		X		X	

Comentarios previos al hoy subscrito: Parade

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable |

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. / Mj.
Jorge Danilo Siverio

DNI: 18093992

Responsabilidad del validador: Jorge Danilo Siverio

15 de mayo de 2015
[Firma]
FOMUCO EDUCACIONAL

19	Se recibe reconocimiento público (no documentado por la docente) o no realizado.	✓	✓	✓	✓	
20	Se turna en copia las superentendencias respaldadas por los docentes.	✓	✓	✓	✓	
	Factores organizacionales		SI	NO	SI	NO
21	Se optimizan los procesos y el tiempo en la organización de las actividades.	✓	✓	✓	✓	✓
22	Hay respeto por el horario de trabajo de los docentes.	✓	✓	✓	✓	✓
23	Se organizan reuniones pedagógicas, respetando los horarios propuestos.	✓	✓	✓	✓	✓
24	Se logra mediante el relevado proceso administrativo (planificación, organización, ejecución y supervisión) la identificación de docentes con la institución Educativa y su adscripción de docentes a ella.	✓	✓	✓	✓	✓
	Equipo directivo		SI	NO	SI	NO
25	Se genera liderazgo participativo en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓
26	Se toma permanentemente la documentación completa del personal docente.	✓	✓	✓	✓	✓
27	Se realiza permanentemente la documentación completa del personal docente.	✓	✓	✓	✓	✓
28	Se realiza oportunamente gestiones en la UDEI, en pro del bienestar de los docentes, y de la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (presas o hay adicionales): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (*) No aplicable () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez visitador Dr. Mg.
Jose Blas Marín Robayo

DNI: 1013 1937

Especialidad del visitador: Ministerio en educación, Docentes docentes y Gestión Educativa

10 de Mayo del 2019


 FRODO ESPERON TORRIANTE

19	Se recibe reconocimiento público y/o documentado por la eficiente labor realizada	X			X			X
20	Se toma en cuenta las sugerencias propuestas por los docentes	X			X			X
	Factores organizacionales	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI NO
21	Se optimizan los procesos y el tiempo en la organización de las actividades	X		X				X
22	Hay respeto por el horario de trabajo de los docentes	X		X				X
23	Se organizan reuniones pedagógicas, respetando los horarios propuestos	X		X				X
24	Se logra, mediante el adecuado proceso administrativo (planificación, organización, ejecución y supervisión) la identificación del docente con la institución Educativa y su satisfacción de pertenecer a ella	X		X				X
	Equipo directivo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI NO
25	Se ejerce liderazgo participativo en la institución educativa	X		X				X
26	Se revisa periódicamente la documentación completa del personal docente	X		X				X
27	Se revisa periódicamente la documentación completa del personal docente	X		X				X
28	Se realiza oportunamente gestiones en la UCEE, en pro del bienestar de los docentes y de la institución educativa	X		X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Calidad de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador, Dr. / Mg:

Mercedes Arroya Hosna Edith

D.N.I.: 4125724

Especialidad del validador: Docente en Educación Primaria

17 de Mayo del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

	temas de importancia para la Institución Educativa	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>
34	El director es claro cuando transmite sus ideas, se deja entender	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>
35	El director genera un clima favorable para la comunicación	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>
36	El director presenta información distorsionada que no se ajusta a la realidad	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>	<input checked="checked" type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:
Mendoza Armas Heron Fabán

D.N.I: 41257474

Especialidad del validador: licenciada en Educación Primaria

____ de May del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

	temas de importancia para la institución educativa	X		X	
34	El director es claro cuando transmite sus ideas, se deja entender	X	X	X	
35	El director genera un clima favorable para la comunicación	X	X	X	
36	El director presenta información distorsionada que no se ajusta a la realidad	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg.
Mg. Olga Alvarez Jasso

D.N.I. _____
 Especialidad del validador: Maestro en Educación Superior

16 de May del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

19	Se recibe reconocimiento público (ya documentado por la oficina labor realizada)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Se toma en cuenta los supuestos presentados por los docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Factores organizacionales		<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
21	Se optimizan los procesos y el tiempo en la ejecución de las actividades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Hay espacio por el horario de trabajo de los docentes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Se organizan reuniones pedagógicas, respecto a las horas propuestas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Se sigue mediante el actualizado proceso administrativo (planificación, organización, ejecución y supervisión) la identificación del docente con la institución Educativa y su colaboración de profesores a ella	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Equipo docente		<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
25	Se cuenta liderazgo participativo en la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Se realiza permanentemente la documentación completa del personal docente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Se realiza permanentemente la documentación completa del personal docente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
28	Se realiza permanentemente pedagógica en la I.E.E. en pos del bienestar de los docentes y de la institución educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Consejeros (prestar el ley rubricados): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicada | No aplicable | No aplicable | _____

Apellidos y nombres de los evaluados: Sr. Mg.

Mg. Alvaro Chocho, Jervis Lindo

C.M.: 454487817

Especialidad de evaluador: Maestro en Educación Superior

16 de Mayo de 2019


FIRMA DEL EJECUTIVO RESPONSABLE

temas de importancia para la institución Educativa		Y	X	Y	X
34	El director es claro cuando transmite sus ideas, se deja entender	Y	X	X	X
35	El director genera un clima favorable para la comunicación	X	Y	Y	X
36	El director presenta información distorsionada que no se ajusta a la realidad	X	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:
RUIZ GARCÍA GLADYS YESENIA

D.N.I.: 18 20 1380
 Especialidad del validador: MAESTRO DE EDUCACIÓN CONTINUADA ELEGENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.

H de mayo de 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CUO: 605873

19	Se realiza reconocimiento público y/o documentado por la dirección de la escuela						
20	Se tiene en cuenta la experiencia propuesta por los docentes.						
Factores organizacionales							
21	Se optimizan los procesos y el tiempo en la organización de las actividades						
22	Hay apoyo por el tiempo de trabajo de los docentes						
23	Se organizan reuniones pedagógicas, respecto los temas propuestos.						
24	Se realiza medición al afecado personas administrativas (profesores, organizadores, apoyo y supervisión) la localización del docente en la institución educativa y/o asignación de profesores a ella						
Equipo directivo							
25	Se genera liderazgo participativo en la institución educativa.						
26	Se realiza implementación y documentación completa del personal docente						
27	Se realiza puntualmente la documentación después de personal docente						
28	Se realiza oportunamente reuniones en la UGEL, en pro del bienestar de los docentes y de la institución educativa.						

Comentarios (precar si hay alguna): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicada (X) Aplicada después de cumplir () No aplica ()

Apellido y Nombre del juez evaluador: Dr. Mag. DAR GARCIA GARCIA YERONIA

DNI: 71207790

Expediente de visitación: MAG. DA ED. CALIFICACION GA. SECUNDARIA Y GARCIA ED.

17 de Mayo del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INSUMANTE
 CUI: 005873

ANEXO N° 04

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN – I

MAESTRIA DE LA ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO DIRECTIVO

INSTRUCCIONES: Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que le agradeceré que sea muy sincero en las respuestas.

ESCALA: (1) Nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) muchas veces (5) siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	El director comprende y reconoce sus emociones cuando trata con los docentes, padres de familia y alumnos					
2	El director es consciente de sus fortalezas y limitaciones					
3	El director es capaz de aprender de sus errores y aciertos					
4	El director se muestra tolerante para aceptar una crítica sincera y positiva					
5	El director muestra seguridad en sus afirmaciones lo cual refleja					
6	El director se muestra autónomo en sus decisiones y no se deja					
7	El director maneja bien sus impulsos y emociones cuando trata					
8	El director admite sus propios errores en toda situación					
9	El director se muestra flexible ante los cambios que exigen los					
10	El director sabe aceptar a los demás tal como se presenta evitando todo reproche					
11	El director se muestra sereno ante situaciones de conflicto y/o problemas institucionales					
12	El director se muestra coherente entre lo que dice y hace					
13	El director insiste en conseguir sus objetivos a pesar de los					
14	El director se esfuerza por mejorar cada vez como directivo					
15	El director se muestra persistente en el logro de sus objetivos y					
16	El director moviliza a los demás hacia el logro de los objetivos					
17	El director muestra temor hacia las dificultades y situaciones					
18	El director se muestra comprensivo frente a los problemas que afrontan los docentes					
19	El director muestra sensibilidad ante los puntos de vista del					
20	El director brinda consejos oportunos y alienta el desarrollo de					
21	El director busca maneras de aumentar el bienestar de los					

22	El director utiliza estrategias para convocar y convencer personal a lograr consenso y apoyo en sus objetivos al					
----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

23	El director sabe escuchar, busca el entendimiento mutuo y comparte información entre el personal docente					
24	El director maneja con diplomacia situaciones tensas y a					
25	El director promueve la necesidad del cambio permanente en los docentes y en la institución					
26	El director construye lazos de amistad con los docentes					
27	El director promueve la constitución de una cultura de innovación en la Institución Educativa					
28	El director se mantiene siempre emprendedor para realizar					
29	El director incorpora acciones novedosas, inéditas y originales en					
30	El director muestra actitudes de aspiración por un futuro mejor					
31	El director genera ideas inéditas como aportación para el					
32	El director presta atención cuando dialoga con los docentes, padres de familia y/o alumnos					
33	El director manifiesta prisa cuando se trata de dialogar sobre					
34	El director es claro cuando transmite sus ideas, se deja entender					
35	El director genera un clima favorable para la comunicación					
36	El director presenta información distorsionada que no se ajusta a					

ANEXO N° 05

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CONTROL Y CALIDAD DEL INSTRUMENTO

- **Prueba piloto:**

El instrumento de la presente investigación fue sometido a una prueba preliminar aplicada a 10 docentes de la institución “Leoncio Prado Gutiérrez “del Distrito de El porvenir, Provincia de Trujillo, Departamento La Libertad.

Validez:

La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de cinco expertos; quienes revisaron el instrumento y aprobó su aplicación en la muestra de estudio.

Confiabilidad:

El análisis de la confiabilidad del instrumento se realizará a través de la prueba de nivel de Alfa de Cronbach, obteniendo así un valor mayor que 0.70; así mismo, tomando la prueba piloto de 10 docentes de la institución “Leoncio Prado Gutiérrez “del Distrito de El porvenir, Provincia de Trujillo, Departamento La Libertad.

CONSTANCIA

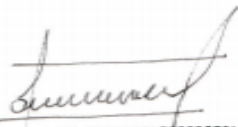
VALIDÉZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Visto del informe de la Tesis denominado “LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “ANTENOR ORREGO ESPINOZA”, LAREDO-2019

”; perteneciente al estudiante de pos grado de la universidad Cesar Vallejo, Rojas Siguenza , Erick Eduardo

Se deja constancia que haciendo revisado el instrumento de liderazgo directivo; la cual, se determinó estadísticamente que es válida y confiable, de acuerdo a los procedimientos estadísticos vigentes, con el valor de alfa de cronbach de 0.897 y el valor de corrección de Spearman Brown de $r_s = 0.854$; demostrándose la validez interna y la confiabilidad del instrumento de investigación.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.



MATEMÁTICA - ESTADÍSTICA
Mg. Luis A. Tucto Quiñ
DNI. 41985730

Trujillo, 31 de mayo del 2019.

PRUEBA DE VALIDEZ INTERNA Y CONFIABILIDAD

- Prueba de Validez Interna del cuestionario de Liderazgo directivo mediante alfa de Cronbach “ α ” y Spearman Brown “ r_s ”.

Prueba de Confiabilidad del cuestionario mediante “ α ” de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems.

S_i^2 : Varianza de cada ítem.

S_t^2 : Varianza del total de ítems.

\sum : Sumatoria

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \quad r_s = \frac{2 \times r}{1 + r}$$

Dónde:

r: Correlación de Pearson

r_s : Correlación de Spearman (Validez Interna)

x: Puntaje impar obtenido

x^2 : Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

y^2 : Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de encuestados

\sum : Sumatoria

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD UTILIZANDO EL SPSS V25”

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,897	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg. 1	77,60	218,489	,915	,885
Preg. 2	77,40	225,378	,758	,889
Preg. 3	77,70	230,678	,765	,890
Preg. 4	76,80	244,400	,256	,897
Preg. 5	77,40	238,933	,431	,895
Preg. 6	77,80	225,289	,622	,891
Preg. 7	76,70	256,678	-,415	,902
Preg. 8	77,60	236,044	,570	,893
Preg. 9	76,90	221,433	,596	,892
Preg. 10	77,60	233,378	,684	,891
Preg. 11	76,30	238,678	,655	,893
Preg. 12	77,00	232,667	,573	,892
Preg. 13	76,60	232,489	,722	,891
Preg. 14	77,10	239,878	,694	,893
Preg. 15	76,90	234,989	,692	,892
Preg. 16	77,20	225,956	,756	,889
Preg. 17	75,70	269,122	-,525	,912

Preg. 18	77,70	227,344	,905	,888
Preg. 19	77,50	223,833	,773	,888
Preg. 20	77,70	226,456	,943	,887
Preg. 21	77,70	226,456	,943	,887
Preg. 22	77,60	222,711	,982	,886
Preg. 23	77,40	223,600	,818	,888
Preg. 24	76,00	261,556	-,295	,911
Preg. 25	77,40	223,822	,810	,888
Preg. 26	77,40	222,933	,698	,889
Preg. 27	77,30	247,122	,171	,898
Preg. 28	77,60	244,044	,306	,896
Preg. 29	77,90	250,544	-,025	,900
Preg. 30	77,50	237,389	,395	,895
Preg. 31	77,70	248,678	,104	,898
Preg. 32	76,90	239,656	,472	,894
Preg. 33	76,50	289,611	-,836	,923
Preg. 34	77,10	236,989	,892	,892
Preg. 35	77,60	236,044	,570	,893
Preg. 36	76,20	255,289	-,155	,908

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Spearman Brown	N de elementos
0,897	0,854	36

De esta manera se corroboró que la prueba aplicada a los 10 docentes de la institución “Leoncio Prado Gutiérrez” del Distrito de El porvenir, Provincia de Trujillo, Departamento La Libertad.; es completamente válida y confiable.

ANEXO 05

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN – II

MAESTRIA DE LA ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL DOCENTE

INSTRUCCIONES: Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que le agradeceré que sea muy sincero en las respuestas.

ESCALA: (1) Nunca (2) Raras veces (3) A veces (4) Casi siempre (5) siempre

Nº	Items	1	2	3	4	5
Relaciones interpersonales						
1	En mi I.E. se Incentivan las buenas relaciones personales entre el personal docente y los demás miembros de la institución educativa					
2	En mi I.E. se Incentivan las buenas relaciones académicas entre el personal docente los demás miembros de la institución educativa.					
3	En mi I.E. se organizan jornadas de crecimiento personal y espiritual.					
4	En mi I.E. se organizan paseos de integración para la comunidad educativa.					
Desempeño profesional						
5	Existe una participación activa y cordial permanente.					
6	El director (a) de mi I.E. se capacita y /o actualiza con frecuencia.					
7	Se coordina con instituciones de prestigio la relación de actividades de capacitación y/o actualización para los docentes					
8	Se promueve la asistencia a talleres de capacitación y/o actualización por especialidad en la Institución Educativa u otras instituciones.					
9	Se promueve el intercambio de experiencias pedagógicas entre docentes de niveles y ciclos afines.					
Condiciones laborales						

10	Se fomenta que circule bien la información entre los miembros de la comunidad educativa.					
11	Se fomenta que exista un espíritu de colaboración y ayuda entre todos los miembros de la comunidad.					
12	Hay acceso a los recursos tecnológicos y materiales educativos de la Institución.					
13	Se proponen alternativas de solución cuando se presenta una dificultad en algún miembro de la comunidad educativa.					
14	Se verifica periódicamente que la infraestructura de la institución educativa se encuentre en buenas condiciones.					
15	Se hacen los arreglos necesarios y de manera oportuna a la infraestructura de la institución educativa.					
16	Se propicia y fomenta la conservación de espacios donde existen áreas verdes.					
Valoración del trabajo Desarrollado						
17	Se realizan actividades de compensación con el trabajo desarrollado por los docentes dentro de la I. E.					
18	Hay compensación por la labor que realizan los docentes fuera de su carga horaria en beneficio de la Institución Educativa.					
19	Se recibe reconocimiento público y/o documentado por la eficiente labor realizada.					
20	Se toma en cuenta las sugerencias propuestas por los docentes.					
Factores organizacionales						
21	Se optimizan los procesos y el tiempo en la organización de las actividades					
22	Hay respeto por el horario de trabajo de los docentes					
23	Se organizan reuniones pedagógicas, respetando los horarios propuestos.					
24	Se logra, mediante el adecuado proceso administrativo (planificación, organización, ejecución y supervisión) la identificación del docente con la Institución Educativa y su satisfacción de pertenecer a ella.					
Equipo directivo						
25	Se ejerce liderazgo participativo en la institución educativa.					

2 6	Se revisa pertinentemente la documentación completa del personal docente.					
2 7	Se realiza supervisión y acompañamiento a lo largo del año lectivo.					
2 8	Se realiza oportunamente gestiones en la UGEL en pro del bienestar de los docentes y de la institución educativa.					

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CONTROL Y CALIDAD DEL INSTRUMENTO

- **Prueba piloto:**

El instrumento de la presente investigación fue sometido a una prueba preliminar aplicada a 10 docentes de la institución “Leoncio prado Gutiérrez “del Distrito de El porvenir, Provincia de Trujillo, Departamento La Libertad.; es completamente válida y confiable.

Validez:

La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de cinco expertos; quienes revisaron el instrumento y aprobó su aplicación en la muestra de estudio.

Confiabilidad:

El análisis de la confiabilidad del instrumento se realizará a través de la prueba de nivel de Alfa de Cronbach, obteniendo así un valor mayor que 0.65; así mismo, tomando la prueba piloto de 10 docentes de la institución “Leoncio prado Gutiérrez “del Distrito de El porvenir, Provincia de Trujillo, Departamento La Libertad.

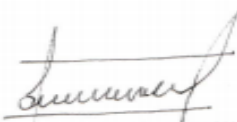
CONSTANCIA

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Visto del informe de la Tesis denominado “LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “ANTENOR ORREGO ESPINOZA”, LAREDO-2019”; perteneciente al estudiante de pos grado de la universidad Cesar Vallejo, Rojas Siguenza , Erick Eduardo

Se deja constancia que haciendo revisado el instrumento de satisfacción laboral docente; la cual, se determinó estadísticamente que es válida y confiable, de acuerdo a los procedimientos estadísticos vigentes, con el valor de alfa de cronbach de 0.869 y el valor de corrección de Spearman Brown de $r_s = 0.684$; demostrándose la validez interna y la confiabilidad del instrumento de investigación.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.



MATEMÁTICA - ESTADÍSTICA
Mg. Luis A. Tucto
DNI. 41985730

Trujillo, 31 de mayo del 2019.

PRUEBA DE VALIDEZ INTERNA Y CONFIABILIDAD

- Prueba de Validez Interna del cuestionario sobre Satisfacción laboral Docente mediante alfa de Crombach “ α ” y Spearman Brown “ r_s ”.

Prueba de Confiabilidad del cuestionario mediante “ α ” de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems.

S_i^2 : Varianza de cada ítem.

S_t^2 : Varianza del total de ítems.

Σ : Sumatoria

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \quad r_s = \frac{2 \times r}{1 + r}$$

Dónde:

r: Correlación de Pearson

r_s : Correlación de Spearman (Validez Interna)

x: Puntaje impar obtenido

x^2 : Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

y^2 : Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de encuestados

Σ : Sumatoria

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD UTILIZANDO EL SPSS V25”

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,869	28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg. 1	51,60	96,933	,343	,868
Preg. 2	51,70	98,011	,117	,870
Preg. 3	52,10	96,100	,277	,868
Preg. 4	52,20	96,622	,157	,871
Preg. 5	51,00	97,556	,035	,878
Preg. 6	51,50	92,278	,397	,866
Preg. 7	51,70	92,456	,519	,863
Preg. 8	51,80	95,733	,225	,869
Preg. 9	52,10	96,767	,210	,869
Preg. 10	51,60	96,489	,211	,869
Preg. 11	51,90	94,989	,389	,866
Preg. 12	51,70	96,900	,106	,873
Preg. 13	51,90	92,989	,422	,865
Preg. 14	51,80	97,289	,107	,872
Preg. 15	51,90	100,100	-,116	,875
Preg. 16	51,60	91,378	,419	,865
Preg. 17	51,50	88,278	,666	,858
Preg. 18	51,70	85,567	,656	,857
Preg. 19	52,00	88,667	,751	,857

Preg. 20	51,50	90,944	,612	,860
Preg. 21	51,10	87,433	,860	,854
Preg. 22	51,10	93,656	,371	,866
Preg. 23	51,30	88,678	,557	,861
Preg. 24	51,20	90,622	,502	,862
Preg. 25	51,60	93,822	,457	,865
Preg. 26	51,30	83,122	,713	,854
Preg. 27	51,00	85,556	,623	,858
Preg. 28	51,10	85,433	,633	,858

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Spearman Brown	N de elementos
0,869	0,684	28

De esta manera se corroboró que la prueba aplicada a 10 docentes de la institución “Leoncio prado Gutiérrez “del Distrito de El porvenir, Provincia de Trujillo, Departamento La Libertad; es completamente válida y confiable.



“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Sumilla: Solicito aplicar cuestionario de liderazgo directivo y satisfacción laboral

Señor: Henry Villacorta Valencia

Director de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza

Es grato dirigirme a usted para presentarme Erick Eduardo Rojas Siguenza con DNI : 45644214 y Codigo de matrícula 7001217128 , estudiante del programa de maestría en administración de la educación de la universidad Cesar Vallejo me encuentro desarrollando el trabajo de investigación (tesis)


Titulado “LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “ANTENOR ORREGO ESPINOZA”, LAREDO-2019.

En este sentido solicito a su digna persona se me brinde la facilidad para ingresar a su institución educativa y así poder aplicar los cuestionarios de la variable liderazgo directivo y satisfacción laboral para medir la correlación de ambos a todos los docentes de su institución

Desde ya agradecemos su disposición y su colaboración, es muy importante para el éxito de mi proyecto de tesis y para nuestra formación como profesional.

A usted solicito acceder a mi petición. Atentamente

Trujillo, 03 de julio del 2019´


Prof.: Erick Rojas Siguenza
DNI: 45644214


Henry Villacorta Valencia
DIRECTOR (e)



Institución educativa: “Antenor Orrego Espinoza”

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

*Autorización de aplicación de instrumentos de
investigación en pos grado*


*El director de la institución educativa “Antenor Orrego
Espinoza”, provincia de Trujillo que suscribe:*

Autoriza

A don ROJAS SIGUENZA , ERICK EDUARDO identificado con el DNI : 45644214 estudiante de la universidad privada Cesar Vallejo – Sede Trujillo , Aplicar instrumentos de investigación científica INVENTARIO VALORATIVO DE LA PERCEPCION DE LIDERAZGO DIRECTIVO , ADAPTADO DEL CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL SOBRE PRACTICA DIRECTIVA (Ballarta y Ortiz 2005)e INVENTARIO VALORATIVO DE LA PERCEPCION DEL DOCENTE SOBRE LA SATIFASCCION LABORAL A PARTIR DE LA PROPUESTA(Beatriz Artica Bustamante y Doris Chia Ramirez, 2013) en el marco de la elaboración de sus tesis denominada

“LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “ANTENOR ORREGO ESPINOZA”, LAREDO-2019 , para optar el grado de magister

Trujillo, 04 de julio del 2019´


Henry Villacorta Valencia
DIRECTOR (e)

Institución educativa: "Antenor Orrego Espinoza"

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACION EN POS GRADO

El director de la institución educativa "Antenor Orrego
Espinoza", provincia de Trujillo que suscribe:

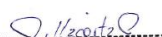
HACE CONSTAR

A don ROJAS SIGUENZA , ERICK EDUARDO identificado con el DNI : 45644214 estudiante de la universidad privada Cesar Vallejo – Sede Trujillo , Aplico los instrumentos de investigación científica INVENTARIO VALORATIVO DE LA PERCEPCION DE LIDERAZGO DIRECTIVO , ADAPTADO DEL CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL SOBRE PRACTICA DIRECTIVA (Ballarta y Ortiz 2005)e INVENTARIO VALORATIVO DE LA PERCEPCION DEL DOCENTE SOBRE LA SATIFASCCION LABORAL A PARTIR DE LA PROPUESTA(Beatriz Artica Bustamante y Doris Chia Ramirez, 2013) en la muestra de todos los docentes de nivel secundario en el marco de la elaboración de sus tesis denominada

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "ANTENOR ORREGO ESPINOZA", LAREDO-2019, para optar el grado de magister

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para fines que estime conveniente

Trujillo, 08 de julio del 2019´


Henry Villacorta Valencia
DIRECTOR (e)

Liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la I.E. "Antenor Orrego Espinoza" ,Laredo- 2019

ORIGINALITY REPORT

22%	13%	1%	22%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

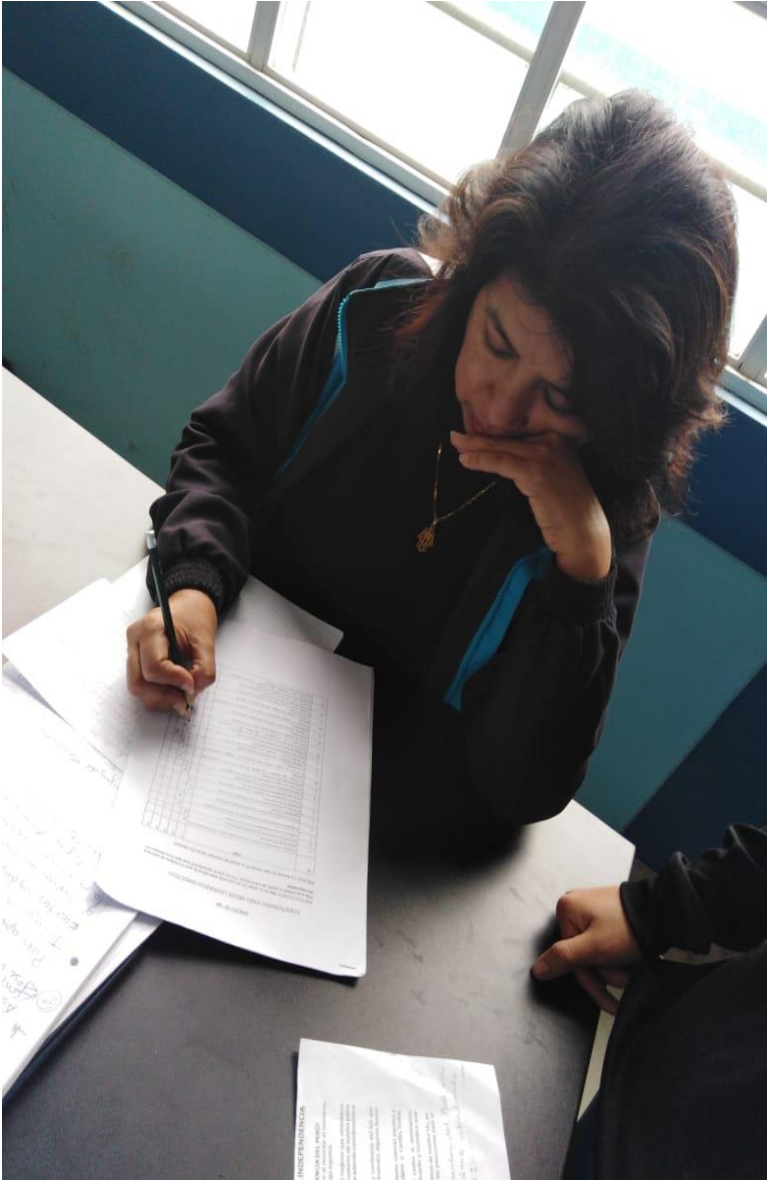
1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	10%
2	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Student Paper	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%
4	docplayer.es Internet Source	1%
5	www.revistaeducacion.mec.es Internet Source	1%
6	www.calidadnorte.com Internet Source	1%
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Student Paper	1%
8	www.ibague.gov.co Internet Source	1%

ANEXO 11

BASE DE DATOS DE SATISFACCION LABORAL DOCENTE

N°	Relaciones interperso.					Desempeño profesional						Condiciones laborales								Valoración del trab Desarrol					Fact organizacionales					Equipo directivo			
	p1	p2	p3	p4		p5	p6	p7	p8	p9		p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16		p17	p18	p19	p20		p21	p22	p23	p24		p25	p26	p27	p28
1	3	3	2	3	11	3	4	2	2	3	14	3	3	3	3	3	2	20	4	4	2	3	13	3	3	4	3	13	4	4	4	3	
2	3	3	2	3	11	3	4	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	2	10	2	2	3	2	9	3	3	3	2	
3	4	4	3	3	14	4	1	1	1	3	10	3	3	2	2	4	4	22	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	5	5	4	
4	4	4	3	3	14	4	1	1	1	3	10	3	3	2	2	3	3	19	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	3	4	4	3	
5	3	3	1	2	9	2	2	1	2	2	9	2	2	3	2	3	3	19	3	3	2	2	10	2	4	4	3	13	3	4	4	1	
6	3	3	1	2	9	2	1	2	2	2	9	2	3	2	3	3	4	20	3	3	2	2	10	2	3	3	3	11	2	3	3	1	
7	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	3	22	3	3	2	2	10	3	2	3	4	12	4	3	3	3	
8	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	3	22	3	3	2	2	10	3	2	3	4	12	4	3	3	3	
9	3	3	3	2	11	4	4	1	3	3	15	3	4	4	3	3	3	23	2	2	2	3	9	3	2	2	3	10	3	3	3	3	
10	3	3	3	2	11	4	4	1	3	3	15	3	4	4	3	3	3	23	2	2	2	2	8	3	3	2	3	11	3	3	4	3	
11	3	3	2	1	9	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	2	1	12	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	2	1	3	1	
12	3	3	4	3	13	3	3	4	3	3	16	3	3	3	2	3	4	20	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	3	3	3	3	
13	3	3	3	2	11	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	2	2	16	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	
14	3	3	3	2	11	3	3	2	2	3	13	3	3	2	2	2	2	16	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	
15	3	3	2	2	10	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	
16	3	3	2	2	10	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	
17	3	3	2	1	9	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	2	6	2	3	3	3	11	2	2	2	2	

18	3	3	2	2	10	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	3	15	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2
19	3	3	2	1	9	2	2	2	2	3	11	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	1	2	6	2	3	3	3	11	1	2	2	2
20	3	3	2	2	10	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	15	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	
21	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	3	3	3	24	3	2	2	3	10	3	4	3	3	13	3	3	3	2
22	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	3	3	4	19	1	1	1	3	6	2	3	2	1	8	2	2	3	2
23	3	3	3	3	12	3	3	1	3	3	13	2	2	3	2	3	3	4	19	1	1	1	2	5	2	3	2	1	8	2	1	3	1
24	3	3	1	2	9	3	4	2	2	3	14	2	3	4	3	3	3	3	21	1	1	1	3	6	2	3	3	2	10	2	1	3	1
25	3	3	2	2	10	3	4	2	3	3	15	2	3	4	3	3	3	3	21	1	1	1	2	5	2	3	2	1	8	2	1	3	1
26	3	4	3	4	14	3	3	2	3	3	14	2	3	3	4	3	3	3	21	3	3	2	3	11	2	4	2	3	11	3	3	3	3
27	3	3	3	1	10	3	3	1	3	3	13	3	3	2	2	2	2	3	17	1	1	1	3	6	3	3	3	3	12	2	4	3	3
28	4	5	1	1	11	3	4	4	5	5	21	5	4	2	4	4	4	5	28	4	4	2	5	15	4	5	5	5	19	4	4	4	5
29	4	3	4	1	12	3	5	1	3	2	14	1	3	3	4	4	4	2	21	1	1	1	2	5	3	4	4	4	15	3	2	4	2
30	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	3	3	3	24	3	2	2	3	10	2	3	2	2	9	2	2	2	3
31	4	4	2	2	12	4	4	1	1	3	13	2	4	2	3	3	3	3	20	2	2	3	2	9	2	4	3	4	13	3	4	3	4
32	3	3	3	2	11	3	3	1	2	2	11	2	3	3	3	3	3	3	20	2	2	2	2	8	3	3	2	3	11	3	3	4	3
33	3	4	3	3	13	4	3	3	2	3	15	3	3	3	3	4	3	3	22	2	2	4	4	12	3	3	4	3	13	3	3	3	3
34	3	4	2	2	11	4	3	2	3	3	15	3	3	3	4	3	3	3	22	2	2	2	3	9	2	4	3	3	12	3	4	4	3
35	2	2	2	2	8	3	2	2	3	3	13	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	3	2		3	3	2	2	10	2	2	4	3





CONSTANCIA

VALIDEZ DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Visto el informe de la Tesis denominado "**Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la institución educativa "Antenor Orrego Espinoza", Laredo-2019**"; perteneciente al estudiante del programa académico de maestría en Administración de la Educación de la universidad Cesar Vallejo, Br. Rojas Sigüenza, Erick Eduardo.

Se deja constar, que los datos recopilados con los instrumentos respectivos de dicha investigación, se procesaron mediante hojas de cálculo Microsoft Excel 2016, así mismo se realizó el análisis estadístico con la ayuda del IBM SPSS Software.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.



Mg. Pedro Paredes Díaz