



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral en
los docentes de la institución educativa N° 80074, Virú 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Rodas Hernández, Wilson (ORCID: 0000-0002-8583-5597)

ASESOR:

Dr. Pérez Azahuanche, Manuel Ángel (ORCID: 0000-0003-4829-6544)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedicó a mis padres Sislan y Brenilda, que me encaminaron e inculcaron la superación en cada etapa de mi vida.

Con mucho amor y cariño a mi esposa Martha, por ser motor en mi vida.
También a mi hija Kate, que siempre me dan fortaleza y valor para la superación en cada momento.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, la sabiduría y conducción para poder culminar mis estudios y lograr la meta esperada.

Agradecer a la Universidad César Vallejo de Trujillo y a los catedráticos, quienes compartieron sus enseñanzas para culminar los estudios de doctorado.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	30
3.1. Tipo y diseño de investigación	30
3.2. Variables y operacionalización	31
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.5. Procedimientos	34
3.6. Método de análisis de datos	36
3.7. Aspectos éticos.....	37
IV. RESULTADOS	38
V. DISCUSIÓN	61
VI. CONCLUSIONES	71
VII. RECOMENDACIONES.....	72
VIII. PROPUESTA.....	73
REFERENCIAS.....	74
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados de la variable Liderazgo directivo de docentes de la Institución Educativa N° 80074, Viru 2020.....	47
Tabla 2. Resultados de la variable Satisfacción laboral de docentes de la Institución Educativa N° 80074, Viru 2020.....	48
Tabla 3. Resultados de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo de docentes de la Institución Educativa N° 80074, Viru 2020.....	50
Tabla 4. Resultados de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral de docentes de la Institución Educativa N° 80074, Viru 2020.....	52
Tabla 5. Estadísticos de las variables Liderazgo directivo y Satisfacción laboral...	54
Tabla 6. Prueba de normalidad para la variable Liderazgo directivo.....	55
Tabla 7. Prueba de normalidad para la variable Satisfacción laboral.....	56
Tabla 8. Prueba de normalidad para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Significación de la tarea.....	57
Tabla 9. Prueba de normalidad para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Condiciones de trabajo.	58
Tabla 10. Prueba de normalidad para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Reconocimiento personal y/o social.	59
Tabla 11. Prueba de normalidad para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Beneficios económicos.....	60
Tabla 12. Relación entre las variables Liderazgo directivo y Satisfacción laboral...	61
Tabla 13. Relación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Significación de la tarea, de la variable Satisfacción laboral.....	61
Tabla 14. Relación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Condiciones de trabajo, de la variable Satisfacción laboral.....	62

Tabla 15. Relación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Reconocimiento personal y/o social, de la variable Satisfacción laboral.....	63
Tabla 16. Relación entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Beneficios económicos, de la variable Satisfacción laboral.....	63

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la variable Liderazgo directivo	47
Figura 2. Niveles de la variable Satisfacción laboral.....	48
Figura 3. Niveles de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo.....	50
Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral.....	52
Figura 5. Distribución de datos de Liderazgo directivo.....	55
Figura 6. Distribución de datos de Satisfacción laboral.....	56

Resumen

La estudio tuvo como finalidad determinar la influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú, 2020, el tipo de investigación no experimental de enfoque cuantitativo y diseño correlacional causal, la población lo conformó 97 docentes del nivel primario y secundario y la muestra de 88 participantes, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario para la primera variable con 25 ítems y para la segunda fue de 27 ítems. Los resultados dan a conocer que el 95% de docentes consideran un Excelente Liderazgo directivo, asimismo el 63% de docentes manifiestan estar satisfechos con su labor docente, según el coeficiente de determinación es 51,4% expresa la influencia del Liderazgo directivo en la satisfacción laboral y según Pearson 0,717 alto grado de correlación positiva con p-valor menor a 0,05. Concluyendo que; el líder ejecuta acciones para lograr los objetivos y llegar a la meta, es influyente y realiza actividades, también los docentes manifiestan estar muy a gusto en el trabajo que realizan en la institución, están de acuerdo con el salario, tienen seguridad laboral y tienden a desarrollarse profesionalmente.

Palabras claves: Liderazgo directivo, Satisfacción laboral, Relación.

Abstract

The purpose of the study was to determine the influence of the directive leadership in the labor satisfaction in the teachers of the Educational Institution N° 80074, Virú, 2020, the type of non-experimental research of quantitative approach and causal correlational design, the population was conformed by 97 teachers of the primary and secondary level and the sample of 88 participants, to whom the technique of the survey and the instrument of the questionnaire were applied for the first variable with 25 items and for the second one it was of 27 items. The results show that 95% of teachers consider an excellent directive leadership, also 63% of teachers state to be satisfied with their teaching work, according to the determination coefficient is 51.4% expresses the influence of the directive leadership in the labor satisfaction and according to Pearson 0.717 high degree of positive correlation with p-value lower than 0.05. Concluding that; the leader executes actions to achieve the objectives and reach the goal, is influential and carries out activities, also the teachers manifest to be very comfortable in the work that they carry out in the institution, they agree with the salary, they have labor security and tend to develop professionally.

Keywords: Executive Leadership, Job Satisfaction, Relationship

I. INTRODUCCIÓN

Se observa que, a nivel mundial el funcionamiento de una institución o empresa se debe a la existencia de un buen ejercicio de liderazgo de su director o gerente lo cual incide en la satisfacción laboral de los trabajadores, los cuales son el equipamiento fundamental en una institución.

El Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (UNESCO), reconoce que el liderazgo es regidor en las instituciones, se ha convertido en un tema muy estratégico según las políticas educativas. Como considera Leithwood et al. (2006); McKinsey y Company, (2007) constatando como un valor sobresaliente a la influencia del liderazgo en la eficacia y en el mejoramiento de instituciones formadoras, siendo considerado “el segundo factor intra escolar” de trascendencia mayoritaria.

Se puede apreciar que a nivel de Latinoamérica se está considerando la importancia de elaborar ciertas políticas de estado que promuevan la labor eficaz y eficiente del liderazgo directivo en las escuelas de educación básica regular como también de superior. Se puede apreciar el empoderamiento de muchas acciones e iniciativas a favor de los directivos de instituciones públicas lo que debe ser considerada que se tomen con cierta credibilidad y veracidad para el buen surgimiento de una calidad educativa a favor del estudiante.

Según los datos dados a conocer por el Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE, OREALC-UNESCO), asimismo, los resultados existentes según el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA, OECD), Murillo (2012) consolida, según los datos de SERCE, que las particularidades primordiales que podrían tener los directores de escuelas básicas de la región: se observa que su edad promedio es de 44 años y la mayoría son mujeres, en Uruguay o Argentina tienen más de 85% directoras mujeres, en México o Ecuador ellas conforman menos de la mitad, siendo las edades promedio es de 53 años, en Chile tienen desde 39 años al igual que en Guatemala o Nicaragua. También se observa que una gran mayoría de directores tienen títulos universitarios como también grado universitario los que trabajan en la zona urbana, además el 20% de docente tienen estudios en postgrado. La mayoría tiene contrato indefinido en su puesto, y en México, Brasil o Guatemala tienen

otro trabajo, así también un tercio de administradores educativos tendrían menos horas de dedicación a las de 30 horas. Tienen escasas atribuciones para admitir a estudiantes en Cuba y Nicaragua los directores pueden contratar y despedir a docentes. A pesar del pago que les dan a los directores ellos tienen gran satisfacción por su labor a pesar del vínculo con estudiantes, padres de familia y docentes.

Cigna International Markets, (2020) junto a Kantar, quien fue el pionero en presentar los estudios realizados por 'Cigna COVID-19 Global Impact', luego del análisis de como la pandemia afecta en cuanto a su satisfacción laboral de los empleados. Anualmente se realiza este tipo de investigación '360° Well-Being Survey 2020', que Cigna lo está haciendo desde el 2014 investiga aspectos relevantes sobre salud y bienestar en diversos aspectos, referente a la física, familiar, social, financiero y laboral. En la publicación realizada para el 2020 se ha realizado con la contribución de 10 204 encuestados de China, Hong Kong, Singapur, España, Tailandia, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y Estados Unidos, realizando en dos tiempos en enero y abril lo que coincidió con la crisis del coronavirus.

En España, las investigaciones muestran que en los empleados ha aumentado su satisfacción por su trabajo. Obteniendo que un 80% de los españoles encuestados, manifiesta que tener la oficina de modo remota provocada por las restricciones les permite tener más flexibilidad horaria. Y, sorprendentemente, la soledad no se vio afectada. De hecho, la sensación de conexión social ha aumentado un 10% desde enero. A su vez, la telemedicina será muy útil de manera estandarizada a partir de ahora, también manifiestan que el 65% de los españoles invertirá en este sistema de acá en adelante.

El índice global de bienestar en el trabajo se mantuvo muy favorable (de 68,7 a 69 puntos) a nivel internacional. Mejorando en las medidas de educación y desarrollo (del 4% del 54% al 58%) y medidas relacionadas al balance en su vida laboral y también en la personal (hasta el 1%, del 63% al 64%)

En lo que respecta al bienestar de la familia, la situación es la misma y pasa de 66,3 puntos a una décima a 66,9 puntos. Están en primeros lugares los países

de Singapur y Emiratos Árabes Unidos, con crecimientos especialmente muy relevantes (+2,6 y +2,9 puntos respectivamente).

En general, el compañerismo de las personas y el bienestar de sus parejas (aumentó del 44% al 47%) y en los niños (del 48% al 51%) ha mejorado significativamente. También encontró que el tiempo con la familia aumentó (del 43% al 45%), lo cual es importante tener en cuenta la satisfacción de los trabajadores en el lugar donde realizan esta labor.

El Portal Randstad (julio, 2020) hace mención que la satisfacción de los colaboradores respecto a su trabajo y repercute directamente en su calidad de vida, lo cual es importante detectar para una institución cuan satisfechos están con la forma de trabajo desde sus hogares para poder continuar desde casa, los directivos, los gerentes tiene que monitorear como están atravesando esta crisis mundial de la pandemia como les está afectando para poder fomentar algún tipo de solución frente a ello. Es por ello se debe contar con vías de comunicación eficientes para escucharlos y a través de ello poder atender a sus necesidades, en estas situaciones el contacto con las personas esta mediado por la tecnología lo cual permite la comunicación.

Ahora estamos inmersos en una situación epidemiológica del que aún no podemos salir y es allí donde el director debe trabajar de manera sincrónica o asincrónica con sus docentes tomar acuerdos y poder mantenerlos unidos y lograr un trabajo acorde con las circunstancias desde sus hogares para poder prestar un buen servicio al estudiantes sin crear distanciamientos que fomenten desunión entre la trilogía educativa, es por ello trabajar eficazmente y eficientemente, con los docentes de la institución 80074, en la cual sus maestros carecen del conocimiento tecnológico, es por ello la precisa adecuación que lleguen para satisfacer las necesidades que hoy está teniendo el docente y aliviar la tarea formadora con sus estudiantes, en su diaria adecuación a la enseñanza aprendizaje desde sus domicilios.

En este contexto en la Institución Educativa N° 80074, el liderazgo directivo tiene que ver con el director quien deberá ejercer funciones en el que se observe como un líder influye en una buena satisfacción laboral con los trabajadores de la institución específicamente los docentes, en donde se pueda observar a su líder

organizándolos de manera colaborativa, donde se observe un trabajo en equipo, organizada, que enfoque sus destrezas gerenciales a favor de la institución, que tenga desprendimiento del tiempo y que influya en la aplicabilidad de habilidades gerenciales y que en los docentes exista una satisfacción laboral con las funciones que desempeñan y cuya única finalidad debe ser una educación de calidad, a pesar de las circunstancias por las cuales se está pasando. Para lo cual se formuló la siguiente interrogante; ¿Cómo el Liderazgo directivo influye en la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020?

Asimismo, se tuvieron en cuenta las interrogantes específicas: ¿Cómo el Liderazgo directivo influye en la dimensión Significación de la tarea de la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020?, ¿Cómo el Liderazgo directivo influye en la dimensión Condiciones de trabajo, de la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020?, ¿Cómo el Liderazgo directivo influye en la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020?, ¿Cómo el Liderazgo directivo influye en la dimensión Beneficios económicos de la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020?

La presente investigación es de suma relevancia para la comunidad científica, debido a que surge la necesidad de conocer y describir la influencia del Liderazgo directivo en la Satisfacción laboral, siendo relevante en el personal que en la institución educativa, por lo tanto esta investigación se justifica en los siguientes aspectos: desde el punto de vista de conveniencia la medición de ambas variables permitirá conocer la pertinencia de estas en el trabajo directivo y pedagógico y llegar a conclusiones de interés de la comunidad educativa a nivel institucional. Así también tiene relevancia social, cuyos resultados sirven a los directivos y docentes de la institución en el reconocimiento de las falencias y/o dificultades en este tiempo de pandemia. Tiene implicancias prácticas en el sentido de que proporciona información sobre la influencia de funciones y aspectos importantes del Liderazgo directivo para una buena Satisfacción laboral de los docentes de la institución en estudio, cuyos resultados permitirán valorar lo que se está ejecutando y para tener en cuenta en investigaciones a futuro.

Consecuentemente en lo teórico, permite conocer cuánto ha avanzado el accionar del Liderazgo directivo y si tienen Satisfacción laboral los docentes en esta época de aislamiento realizando sus funciones desde sus hogares. Además, este estudio tiene utilidad metodológica debido a que brinda instrumentos de relevancia para recoger y medir los datos según las variables de investigación, los cuales servirán como guía en otras investigaciones a futuro para un mejor accionar en el proceso pedagógico. Los datos que se consigan se encuentran en el Anexo 1.

Se planteó como objetivo general: Determinar la influencia del Liderazgo directivo en la Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Asimismo, se han formulado los objetivos específicos siendo los siguientes: Identificar la influencia del Liderazgo directivo en la dimensión Significación de la tarea de la Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Identificar la influencia del Liderazgo directivo en la dimensión Condiciones de trabajo de la Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Identificar la influencia del Liderazgo directivo en la dimensión Reconocimiento personal y/o social, de la Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Identificar la influencia del Liderazgo directivo en la dimensión Beneficios económicos, de Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

La hipótesis de investigación general es; H_1 : El Liderazgo directivo influye significativamente en la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. H_0 : El Liderazgo directivo no influye significativamente en la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Asimismo, se han formulado hipótesis específicas: H_{11} : El Liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión Significación de la tarea en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. H_{01} : El Liderazgo directivo no influye significativamente en la dimensión Significación de la tarea en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Hi2: El Liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión Condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Ho2: El Liderazgo directivo no influye significativamente en la dimensión Condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Hi3: El Liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión Reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Ho3: El Liderazgo directivo no influye significativamente en la dimensión Reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Hi4: El Liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión Beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Ho4: El Liderazgo directivo no influye significativamente en la dimensión Beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para la realización de esta investigación se realizó una ardua búsqueda de antecedentes, los que tengan relación con una o con las dos variables formuladas en el presente estudio de acuerdo a ello se presentan tesis doctorales o artículos científicos de reconocidas revistas para fortalecer este trabajo en ejecución, cuyos resultados y/o conclusiones servirán para contrastar los resultados.

Cantón y Téllez (2016) elaboraron la investigación doctoral en Universidad Lasallista Antioquia, Colombia, titulada; *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*, quienes iniciaron su investigación de acuerdo a los conceptos de autores y observando cómo se han obtenido sus datos, como también las condiciones propuestas para la medición de los resultados. Utilizaron tres bases de datos y del ISBN los resultados, de los cuales han obtenido los estudios de los últimos 10 años. Los que muestran que la mayoría de las damas de los niveles no universitarios tiene una satisfacción media-alta respecto a su carrera, recalcando que en el aspecto relación fue positiva, y también fue negativa en la valoración por su desempeño y en el sueldo. En la expectativa sobre la ejecución del trabajo de jóvenes fue relevante analizar su satisfacción laboral por la incidencia directa con su profesión la cual es media alta en la mayoría. Esta investigación es importante al ver la satisfacción que tienen las mujeres y jóvenes según su oficio en el cual se desenvuelven.

Garay (2016) realizó la investigación Tesis Doctoral, en la Universidad Complutense de Madrid, España titulada; *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*, postuló por un diseño Causal, para manifestar la relación entre liderazgo y los logros alcanzados, llegando a la conclusión de que; en las organizaciones escolares el liderazgo es gracias al esfuerzo que se expresa a través de acciones cuyo efecto propicia un constructo preponderante en el liderazgo de Rango Total, lo cual se menoscaba la idea en que solamente se puede lograr con la incorporación de la dimensión transformacional. Además, mencionan que los propósitos planteados en el estudio. La presente investigación es importante dando a conocer que se puede

tener logros satisfactorios con una propuesta de liderazgo a favor de la organización.

Martínez (2017) en la tesis doctoral realizada en la Universidad de Granada, España, sobre: *La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina*. Ejecutó un análisis en diversos niveles en 15 países latinoamericanos de los cuales ha considerado 5.733 escuelas, los cuales formaron parte integrante del Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE) de la UNESCO. El resultado fue que los aspectos que más impactan sobre el grado de satisfacción laboral en los docentes en Latinoamérica es el ambiente en el que laboran, el clima que se siente en aula, el apoyo de parte de los directivos a los docentes, y por lo cual todo líder pedagógico o directivo debe enfocarse y trabajar para poder ejercer un liderazgo de calidad en armonía con sus docentes de la institución que dirige, asimismo manifiesta que es relevante tener laborando a docentes satisfechos con la institución educativa, que es lo que tienen en última instancia la oportunidad para enseñar y desarrollarse profesionalmente. Esta investigación forma parte del grupo de investigaciones que reforzaran los resultados a los que se han llegado.

Ramery (2017) realizó el estudio doctoral, en la Universidad de Jaén, del Estado de la Florida en Estados Unidos de América referente a; *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida*, la muestra de estudio fue de 293 docentes, se tuvo en cuenta en satisfacción laboral aspectos importantes y diferentes a ser evaluados como: los deberes, la autoridad, los recursos utilizados, el desarrollo profesional y también el ambiente institucional en el cual se desenvuelven, para lo cual concluye que todo director debe tener conocimiento de condicionantes importantes que tienen influencia ya que exista una buena satisfacción laboral de los que laboran en dicha institución y se pueda obtener un producto de muy buena calidad, competente y que contribuya a mejorar la sociedad ese es uno de los logros que se debe anhelar. Esta investigación forma parte de las contribuciones que se toman en cuenta para comparar los resultados.

Maya, Isea y Aldana (2019) quienes realizaron el estudio en la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Santa Ana de Coro. Venezuela, titulado; *Liderazgo Directivo y Educación de Calidad*, mencionan que el estudio que realizaron fue correlacional transaccional, y el diseño ejecutado fue de campo no experimental. Los resultados indican que entre las variables en estudio existe correlación baja, pero positiva; determinaron que el liderazgo directivo es un factor que influye de manera directa en una educación de calidad, por lo que afirman que el liderazgo conlleva a una educación de calidad, además reconocen un liderazgo directivo efectivo, asertivo, democrático, participativo, el cual tiene la participación de los docentes como protagonistas en todos los planes y programas para un buen surgimiento de la educación si fuera lo contrario la calidad de deteriora. Esta investigación es importante para reforzar que existen investigaciones que estudian sobre la influencia del liderazgo directivo para mejorar la calidad en el sistema educativo, lo cual ayudará a fortalecer la variable en estudio.

Investigaciones realizadas a nivel nacional tenemos las siguientes; Rivera (2019) realizó el estudio doctoral en la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú, referente a; *El Impacto del Monitoreo Pedagógico en la Práctica docente y la satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa N° 4 del distrito de Santa Eulalia, UGEL N°15 de Huarochirí, 2018*, el tipo de investigación fue básico descriptivo, no experimental, con diseño correlacional, utilizó la encuesta como técnica y para recoger los datos el cuestionario, cuyo resultado fue que el 39,6% (44) se encuentran satisfechos laboralmente en la Red Educativa N° 4 del distrito de Santa Eulalia, UGEL N°15 de Huarochirí, 2018, la correlación de Pearson = 0,800 Práctica docente y la satisfacción laboral representan ésta una correlación positiva muy alta dato muy representativo en cuento a la aceptación de la hipótesis del investigador. Esta investigación favorece a la variable propuesta la cual se utilizará para la discusión de los resultados.

Montañez (2019) realizó el estudio doctoral en la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú, referente a; *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel*

secundario del distrito de Platería-Puno, realizó una investigación de tipo no experimental, con diseño correlacional cuya toma de datos fue en un solo momento, la muestra lo conformaron 64 docentes, utilizó la encuesta y el cuestionario con escala Likert, los resultados arrojaron la correlación de 0,61, moderada positiva entre las variables en estudio y significativa, aceptando la hipótesis del investigador, que si existe relación significativa entre la primera variable y la segunda. Esta investigación permite ver cómo está influyendo el liderazgo en la labor que ejecuta el docente en una institución, y en lo cual se debe reforzar o mantener la ejecución de un ejercicio directivo eficiente.

Tovar (2018) realizó el estudio realizó el estudio doctoral en la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú titulado; *Influencia del liderazgo del director en la satisfacción del alumno del diplomado en liderazgo y gestión del Grupo de Artillería de la Escuela de Artillería del Ejército – 2017*, el enfoque fue investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, población estuvo compuesta por 33 capitanes, los resultados fueron que Liderazgo Interpersonal influye en el clima organizacional en un 0,862, seguido del Liderazgo Político influye en el clima organizacional con 0,852 luego el Liderazgo Administrativo influye en el clima organizacional con un 0,848, y finalmente el liderazgo político autoritario influye en el clima organizacional con un 0,798. Concluye que el liderazgo del director influye significativamente en la satisfacción del estudiante en el desenvolvimiento de su aprendizaje. Esta investigación forma parte de los estudios que sirven para la realización de la discusión de los resultados.

Cuya (2020) ejecutó su investigación doctoral en la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú, titulado; *Liderazgo del director y satisfacción académica de los oficiales alumnos del diplomado en Liderazgo y Gestión del Grupo de Artillería, de la Escuela de Artillería del Ejército – 2018*, consideró el enfoque cuantitativo, la investigación de tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional, y diseño no experimental. Quien se concluyó que el ejercicio del liderazgo directivo tiene relación significativamente con la satisfacción académica de los oficiales, los cuales son estudiantes de un diplomado en liderazgo y gestión del grupo de artillería. La labor del líder

institucional es influyente en aspectos relevantes de la gestión educativa en especial de la formación de estudiantes lo cual permite tenerla en cuenta.

Machaca (2019) realizó el estudio doctoral en la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú, titulada; *Gestión Administrativa, Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral en Docentes de las Instituciones Secundarias Públicas de la Ciudad de Puno*, utilizó un tipo de investigación básica con naturaleza descriptiva y correlacional, el diseño no experimental y transversal correlacional, aplicó la encuesta y el cuestionario tipo escala de Likert a una muestra de 185 docentes, quien considera como conclusión que existe correlación directa entre las variables de Gestión Administrativa y Liderazgo Directivo dado a conocer por los docentes de instituciones secundarias públicas de Puno, la correlación fue muy significativa de 0,000. Esta investigación concuerda con una de la variable propuesta en la investigación y se observa la importancia que tienen estas variables en el proceso educacional.

La presente investigación toma como parte de la metodología describir la influencia del Liderazgo directivo, cuya base para la realización de este estudio es los marcos, los cuales van a favorecer la comprensión de la realidad y su trascendencia.

Desde el marco ontológico, es el conocimiento sobre la realidad en la cual está inmerso el líder de una institución educativa, en cuanto hace énfasis en la tarea a las funciones que realiza para lograr sacar a delante la institución a pesar de situaciones de comunicación quebrada que pueda existir en algunos docentes hacia el director, la influencia de la negociación en todas las dimensiones de la educación en torno a la institución, la toma de decisiones, el manejo de los conflictos que puedan suscitarse al interno de la institución con los partícipes de la formación de los estudiantes en la institución, aspectos que han incurrido para la toma de decisiones y tener en cuenta los estilos de liderazgo de acuerdo a la realidad y a las exigencias de la sociedad. Por lo cual la base analítica del investigador son los resultados que se obtienen sobre la aplicabilidad del liderazgo directivo requiriendo un manejo adecuado de estrategias y condiciones para el manejo adecuado y pertinente de las funciones

En lo epistemológico, las variables que están enmarcadas en la presente investigación sobre el liderazgo directivo y satisfacción laboral se pueden cuantificar, existiendo un ímpetu de saber por parte del investigador de conocer la realidad en la que se está desarrollando el líder de la institución, y como se está ejecutando su labor dentro de la institución, como se está ejecutando su labor para poder plantear una propuesta que servirá de base para futuras investigaciones, como también para la ejecución de la misma en las instituciones, la labor gerencial es base para un buen funcionamiento dentro de la institución y puedan avizorar otras instituciones esa labor que se realiza. Bunge (2004), menciona que el tratamiento de las variables no es solamente cualitativo sino cuantitativo, lo cual es controlable con predisposición a ejecutarse y tiene su base en las acciones que realiza el líder a nivel de las ciencias sociales es de suma importancia verificar el aspecto gerencial para la buena marcha de las instituciones, asumiendo debilidades que se plasman en un documento viable para el ejercicio individual y colectivo según sea las deficiencias para la buena marcha de las labores y mejorar la formación hacia los estudiantes.

Desde el planteamiento filosófico, la base de este estudio sobre el liderazgo se encuentra en la teoría de la personalidad de Cattell (1972), refiere a las conductas de los que asumen una labor o un trabajo dentro de una institución, en el cual debe tener un equilibrio frente a los problemas que se puedan presentar. También está presente la Teoría X, y la Teoría Y de Mc Gregor (1960), en cuanto a esta teoría X su base tuvo convicciones incorrectas debido a que considera que existen ciertas personas que no asumen responsabilidades laborales de manera oportuna y favorable por lo que siempre tienen que controlarlas y estar monitoreando para que puedan desempeñar su labor en cambio la Teoría Y, plantean a un hombre capaz de desempeñarse muy favorablemente con capacidades que nacen de su interés por perfeccionar cada día su labor y que no es necesario una supervisión por que ejecutan su trabajo sin sentir presiones externas. Estas teorías enmarcan muy bien el funcionamiento institucional y específicamente a la labor que realizar un líder.

En el marco axiológico, mediante este estudio el directivo valorar su esfuerzo y dedicación por la labor que desempeña valorando aspectos que tienen relación

con el buen funcionamiento de la institución y que deben tener en cuenta, como la responsabilidad, la veracidad el ser proactivo, eficiente y eficaz con lo que realiza. El directivo debe mirar a futuro observar otras instituciones los problemas que se han enfrentado y como han salido adelante para poder desenvolverse cada vez mejor por ello es necesario cada cierto tiempo evaluarse y análisis los resultados los cuales pueden ser propicios para rectificar y seguir avanzando por ello el Ministerio de educación, (2016), observa que la persona que asuma una dirección debe tener metas, que tengas cualidad de influencia en los demás positivamente y que movilice acciones a favor de la comunidad educativa y así valorar el esfuerzo que se realiza al interno de la institución.

En este estudio se consideran de acuerdo a la variable independiente de investigación Liderazgo directivo se relacionan algunas teorías que tienen que ver con la parte gerencial, directriz y conductual; La teoría de la personalidad de Cattell (1972), menciona que la personalidad se manifiesta cuando nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada, asimismo manifiesta que al existir diferencias de personalidad existen también en las conductas, las cuales son formadas por constructos internos a los que se llaman rasgos que, son los descriptores de la personalidad del individuo, otorgando al ser humano un equilibrio temporal para reaccionar de una manera determinada frente a una situación. (Cloninger, 2002, p. 205)

La Teoría X, y la Teoría Y de Mc Gregor (1960), quien hace una comparación de estilos antagónicos de la forma de administrar o liderar una institución. En la primera teoría se basa a la tradicional, mecanicista la que busca seguridad y cubrir sus necesidades fisiológicas, en cambio en la teoría Y se basa en concepciones modernas sobre el comportamiento del hombre. Para la teoría X tubo su base en convicciones erradas al ver al hombre como un perezoso, apático por su propia naturaleza, no asume responsabilidades está pensando en que lo dirijan, es un tipo egocéntrico, siempre se opone a las opiniones de los demás, a los objetivos planteados para mejorar a nivel institucional, no quiere cambiar, se convierte en dependiente por lo cual no tiene autocontrol ni se autodisciplina. En cambio, en la Teoría Y el hombre se basa en ideas actuales con respecto a la naturaleza del ser humano, no muestra desagrado por el

trabajo, siendo este una fuente de satisfacción y agrado, asumen actitudes de cambio y perseverancia frente a las experiencias laborales, tienen una motivación intrínseca, capacidad de autocontrol, potencial para desarrollar en el direccionamiento institucional, el control de entidades externas y una amenaza de castigo no son medios para no llevar en marcha los objetivos empresariales. (Lidstone, 2003, pp. 17,18).

Esta teoría permite llevar a cabo una administración institucional abierta, democrática, en el que el que lidera crea oportunidades, remueve los obstáculos e impulsa a un crecimiento individual, tiene su base en los valores humanos y sociales. Un líder debe tener en cuenta ciertas teorías que ayuden a la realización de su labor como gerente y administrador para ejecutar un buen trabajo dentro de la institución que tiene a su cargo.

La primera variable del estudio sobre el liderazgo directivo según el Ministerio de educación (2014) a través del Marco del Buen Desempeño Directivo estableció definen dándole más una connotación pedagógica que administrativa. Dicho liderazgo refleja: “una preocupación por el nivel de predominancia en mejorar el aprendizaje de los alumnos. Por tanto, la diligencia de tipo administrativo e institucional encumbran su rol en garantizar la calidad de la gestión pedagógica” (p.14).

En tanto, cambiar el trabajo en los colegios implica modificar sustancialmente la labor que desarrollan los ejecutivos en las escuelas. Estas afirmaciones están respaldadas por las investigaciones en liderazgo de la calidad de la enseñanza en los directivos, en las que se demuestra que la acción del director constituye un segundo motivo en el logro de aprendizajes luego de las acciones de los profesores, queda lógico inferir, por tanto, que la acción directiva viene cargada de un alto grado de impacto en la calidad del servicio educativo que se les brinda a los estudiantes.

Bolívar (2010) mencionó que la gestión no debe limitarse a la gestión de recursos humanos o tareas organizacionales: debe priorizar todos los aspectos que pueden promover la mejora de la docencia. El equipo directivo debe liderar la dinámica educativa de la escuela e inevitablemente mejorará la educación que

brinda la institución. Esto no se puede determinar completamente por lo que cada maestro más o menos realiza su labor en el aula.

En este sentido, el director debe jugar el papel de "transformador": inspirar y desarrollar un clima favorable, que contribuya al desarrollo profesional de los docentes y mejorar la capacidad de resolución de problemas de la escuela. Crear una visión colectiva y establecer metas prácticas, crear una cultura colaborativa, establecer altas expectativas para los niveles de desempeño y brindar a los empleados apoyo psicológico y material son todos los aspectos funcionales de transformación en mejora de la educación.

También, Oxford Dictionary of English (2011), en donde se menciona que el liderazgo es la "actitud de conducir a una institución o también a un grupo selecto de personas". Por lo cual se debe considerar como accionar principal según el desarrollo de actitudes por parte de quien dirige la institución formadora de estudiantes y contribuya a una engorrosa sociedad.

También, la 22ª edición del diccionario de la Real Academia Española define liderazgo como: "una situación de superioridad en la que los beneficios de una empresa, un producto o un sector económico se encuentran en un tiempo determinado" (RAE, 2011). Esta definición determina que el liderazgo es símbolo de situación superior ante otro aspecto en el ámbito laboral, educativo o de producción, por lo cual existe un esfuerzo y poderío.

Por otra parte, el Diccionario de Ciencias de la Conducta (1986), manifiesta una definición en donde considera al liderazgo como una forma en la cual favorece y sirve de guía a un conjunto de personas con la capacidad que posee el líder. Es necesario recalcar a la influencia de guía a un personaje que se encuentra siendo parte importante de la conducción de una empresa, institución o formación de personas.

Arias y Cantón (2007), da a conocer una diferenciación sobre Dirección; la que se refiere que la persona ocupa un cargo y da orientación, mando hacia una organización, teniendo un grupo subordinado en la cual actúa. Influye con poder hacia otros. En cambio, para ejercer el Liderazgo, una persona puede o no ocupar un cargo de dirección, el cual tiene seguidores no tiene empleados se

basa en su influencia personal bajo una potestad muy particular sobre los demás seguidores.

Bolívar (2010) quien entiende por “liderazgo”, primordialmente, a la destreza de influir en un grupo de personas, las cuales puedan tomar acciones según las que se propusieron ejerciendo una acción. El atender a un grupo de personas para conducirlos en el accionar de estrategias, acciones para la mejora de sus funciones dentro de una institución o empresa en la cual se encuentran inmersos estas acciones repercuten para una mejora estratégica en las instituciones.

Leithwood (2009), citado por Minedu (2016), define el liderazgo como “el trabajo de movilizar e influir en otros para expresar y lograr las intenciones y metas comunes de la escuela” (p. 6). De manera similar, Viviane Robinson (2008) citada por Minedu (2016) identificó cinco métodos relacionados con el liderazgo para gerentes que tienen impacto en el desempeño académico de los estudiantes: establecimiento de metas y expectativas, uso estratégico de recursos, planificación y coordinación. plan de estudios, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y garantizar un entorno seguro y de apoyo. (p. 7). Estas acciones presentadas para la realización de un buen liderazgo son apoyo para que se desenvuelvan mejor y realicen un buen ejercicio de funciones de un líder institucional.

Chiavenato, (2006) define que, para lograr las metas organizacionales, el liderazgo es una relación interpersonal que se realiza en una situación. En este caso, se debe utilizar un método de comunicación con los socios para lograr los objetivos organizacionales. “Cabe señalar que a pesar del estrecho vínculo entre el liderazgo y las funciones administrativas, la decisión del líder expuesto creará una ironía basada en el valor de las habilidades comunicativas del líder en las relaciones humanas, para que la organización pueda lograr sus objetivos.

Gutiérrez, (2003), los líderes inspirarán a los empleados intelectualmente, desarrollarán seguidores y utilizarán sus ideas únicas e innovadoras para resolver problemas. Creo que en este caso los seguidores tendrán problemas más efectivos con o sin la ayuda del líder. Más suelto.

Bernal, (2000), el liderazgo trata de motivar los logros de estas personas, animarlas a tener nuevas ideas y asumir responsabilidades, brindar nuevas formas de resolver problemas, facilitar las cosas en lugar de imponerlas. Los líderes educativos deben cultivar la creatividad y enfatizar la comprensión y probar las suposiciones detrás del problema. Deben usar la intuición y la lógica para resolver situaciones complejas.

Salazar y Pinedo (2011), definen al liderazgo orientador como "el arte de guiar a los miembros de una institución educativa con una sola visión a través de la persuasión, el pensamiento, las sugerencias, la compasión, la voluntad y la capacidad administrativa para lograr logros". Los objetivos del proyecto de educación institucional

Thieme (2005), señala las siguientes acciones como típicas de este estilo: Tratar a cada colaborador según su personalidad, reconocer sus logros o hacer un buen trabajo, brindar siempre apoyo y apoyo a los empleados, transferir información de manera permanente, delegar tareas, aumentar responsabilidades, promover un buen clima laboral y promover el intercambio de experiencias entre generaciones. Promover la participación en la toma de decisiones y fomentar el trabajo en equipo

Chiavenato (2009), establece que, el liderazgo es la influencia interpersonal que se ejerce en una situación determinada, que logra uno o más objetivos específicos a través de la comunicación humana. "Según Koontz (2004)" El liderazgo es la influencia, el arte o el proceso de influir en las personas para hacerlas voluntarias y apasionadas por el logro de los objetivos del grupo.

Gallegos (2016), el líder es el conductor, el guía, el jefe, el líder. Es el jefe de la organización y sus relaciones. Sugiera rápidamente métodos o medios para lograr metas y cree una visión para buscar e implementar acciones no obligatorias en el futuro.

Según Gil (2014), un líder es alguien que tiene derecho a influir en otros asuntos; sus acciones o palabras motivan a los miembros del equipo a trabajar juntos para lograr objetivos comunes.

Collao (1997), indica que el líder es el orientador, guía y gerente. Es un tipo que se encuentra en la cabeza de la estructura y su articulador. Describe exactamente el método o método para lograr sus objetivos y determina la visión de futuro que desea lograr.

En el Marco del Buen Desempeño Directivo, se hace referencia que, El liderazgo educativo, no es tan solo la calidad del instructor de la persona que dirige, debe diseñarse como un sello distintivo de la calidad del liderazgo de la escuela, donde todos sus miembros contribuyen al éxito de los resultados educativos. (Minedu, 2014, p.16).

Longo (2008), quien menciona que, El liderazgo ejecutivo está íntimamente ligado al liderazgo equitativo, pues también busca que las organizaciones y grupos sociales tienden a ser una constelación de múltiples líderes, cuya vitalidad está relacionada en gran medida con el ejercicio de la descentralización y aceptación de decisiones. (p.86).

Ander-Egg, (1997), confirma que, el liderazgo es el papel que juega el líder en el equipo en determinados eventos carismáticos. El liderazgo tiene diferentes aspectos según la situación y las tareas: una persona puede ser líder de un grupo y sucesor de otro. La influencia se puede ejercer en áreas definidas o usarse para realizar tareas sin desempeñar un papel de liderazgo en otros entornos de desempeño.

Para Fischman, (2015), el liderazgo es un conjunto de habilidades en las que un individuo debe incidir en el pensamiento de personas o grupos de personas específicas, para que el equipo pueda trabajar con entusiasmo, porque de ello depende el éxito o el fracaso de una meta establecida.

Según Cueva, (2006), afirma que, el liderazgo es la ocupación que tiene un líder y este guiará al resto del equipo. Cree que en el liderazgo está inmerso en varias palabras, como el liderazgo de una organización, el poder proviene de darle al líder el poder de realizar determinadas acciones que beneficien al grupo. Como es el Prestigio, en el que se considera al líder como la persona que tiene la capacidad, habilidades y conocimientos para liderar un equipo y juntos lograr el éxito y las metas de la organización. El poder, proviene de darle al líder el poder

de realizar ciertas acciones que beneficien al grupo. La Reputación, ya que un líder es una persona reconocida con gran competencia, habilidad y conocimiento que puede liderar el equipo y lograr juntos el éxito y las metas de la organización.

Gardner (2017), considera como Características del Líder a catorce características que favorecen la conducta del líder: La Vitalidad física y vitalidad. Las Decisiones operativas y de inteligencia. Estar Dispuesto (ansioso) a asumir la responsabilidad. Con Capacidad para realizar tareas. Comprender a los partidarios / votantes y sus necesidades. Capacidad de tratar con personas está relacionada con la inteligencia, la capacidad de tomar decisiones en acción y la comprensión de los seguidores. El saber llegar a los demás. Tener Habilidades motivacionales. Valor, determinación y perseverancia. La capacidad de ganarse y mantener la confianza. Tener la capacidad de gestionar, decidir y establecer prioridades. Confianza en poder realizar las cosas. Ser asertivo en la toma de decisiones. Tener habilidad y flexibilidad en la ejecución de propuestas.

Según Covey, (2013), son ocho características distintas de los líderes centrados en principios, y que a continuación se mencionan: La primera Aprendizaje continuo mediante el desarrollo de nuevas habilidades y nuevos intereses. Descubrieron que su campo de conocimiento se desarrolló, al igual que su campo de ignorancia. La segunda tiene una profesión de servicio. La tercera, Irradian energía positiva. Para aquellos que son felices, alegres, optimistas, positivos, enérgicos, entusiastas y confiados. Cuarta, Creen en los demás, no reaccionarán de forma exagerada ante el comportamiento humano negativo, la crítica o la debilidad. Creen en el potencial de los demás, no serán celosos, se niegan a marcar, estereotipar, iluminar y anticipar a los demás. Quinta, Viven de forma equilibrada. Son personas que participan activamente en actividades sociales, sinceras, sencillas y directas, no manipulan a nadie y tienen un alto sentido del humor, se caracterizan por su valor, lo que se traduce en su valentía e integridad. Sus acciones y actitudes son adecuadas para todas las situaciones, viven en el presente, planifican cuidadosamente el futuro y se adaptan con flexibilidad a situaciones cambiantes. Sexta, observan a la vida como una aventura, su confianza se basa en la iniciativa, la amplitud de recursos, la creatividad, la fuerza de voluntad, el coraje y la resistencia, están interesados en

las personas y aprenden de ellas. Séptima, son sinérgicos, es decir mejoraron casi todas las situaciones en las que intervinieron y no dudaron en confiar en los demás para lograr resultados porque creían en las fortalezas y habilidades de los demás. Octava, se entrenan para renovarse.

Para Covey (2013), sugiere Estilos de Liderazgo como los cuales pueden ser considerados dentro de una institución educativa; el Liderazgo ejecutivo, Los altos ejecutivos son el principio más importante que se necesita para implementar la estrategia correctamente. El extraordinario potencial de las personas es la clave de la estrategia de implementación.

Un líder persuasivo, es alguien que sabe cómo expresar sus puntos de vista de una manera que gana el apoyo de la organización. Los conceptos de liderazgo convincentes se aplican a la vida organizacional y personal de las personas que influyen constantemente en los demás. (Cuya, 2020)

El liderazgo de la delegación, es este tipo de liderazgo el que permite a los miembros del equipo asumir una mayor responsabilidad y realizar un trabajo más independiente. No se trata de "transferir poder a los empleados". Desafortunadamente, el "empoderamiento de los empleados" ya ha sucedido en muchas organizaciones, y lo que debe hacer es reducir el trabajo, no buscar la excelencia en el servicio a las personas.

Liderazgo formal, existe en muchos lugares en organizaciones formales e informales, es el que ejerce la autoridad de los funcionarios nominados o electos, implica actividades como establecer la dirección, proporcionar un símbolo de misión, garantizar que se realicen las tareas, desarrollar recursos de apoyo y dar forma a la importancia del cliente, es decir, está preestablecido por la organización.

Según el estudio realizado por Fischman (2000) se consideran en esta investigación como dimensión al control del ego, al desapego, la responsabilidad, el trabajo en equipo y las destrezas gerenciales, las cuales son características básicas que todo líder directivo debe fomentar de acuerdo a la labor que desempeña, así el Control del ego se utiliza para analizar los comportamientos de mando relacionados con el aumento del orgullo y la

autoestima y los patrones de desfiguración. El mismo cambio de nuestro yo es la explicación de nuestra trascendencia. Es una mezcla de lo que queremos ser y lo que queremos los demás, lo que nos dificulta conectarnos con la intimidad. La dimensión del Desapego que según Fischman (2000) señaló que la actitud de reclusión es "mantenerse alejado de las cosas, comprender el ciclo humano de la existencia y darse cuenta de que los problemas son una parte interna de la vida humana y pueden resolverse allí". Por eso, no debemos dejar que se involucren en su red y nos priven de nuestra visión y libertad para disfrutar. (p. 57).

Asimismo, la dimensión de la Responsabilidad, la gente suele pensar que no podemos hacer nada porque estamos prohibidos y estamos sin ningún accionar, es decir, encontramos algunas excusas para no aceptar nuestra responsabilidad. A través de estas excusas intentamos mantener nuestra imagen frente a los demás, nuestras vidas están ligadas imaginativamente a muchas creencias que nos impiden movilizarnos y actuar frente al entorno. Sin embargo, debido a que la responsabilidad en nuestra vida y pensamiento es complicada, la respuesta está en entender lo que estudiamos, es decir, nos regimos por nosotros mismos, no estamos equilibrados y estamos demasiado obsesionados con las metas.

También se ha considerado la dimensión Trabajo en equipo: Empresas de todo el mundo invierten muchos recursos en la formación de sus equipos de trabajo, pero estos integrantes deben intentar desarrollar habilidades de liderazgo personal, de lo contrario esto se convierte en un obstáculo para el trabajo en equipo. Necesita mantener el equilibrio personal, el autocontrol, no gastar demasiado y asumir la responsabilidad.

Por consiguiente, como habilidades y actitudes, se debe desarrollar una buena comunicación en el grupo de trabajo. Cuando la comunicación deja de ser normal, comienza el conflicto. Una buena comunicación significa que el equipo trabaja sin problemas y lo mantiene en el camino correcto para un desarrollo rápido. Debe evolucionar a esa velocidad para lograr sus objetivos.

Finalmente se considera la dimensión Destrezas gerenciales, las personas en las organizaciones líderes deben tener muchas habilidades humanas. Liderar y

gestionar una empresa o institución educativa requiere muchos recursos: capital financiero, infraestructura, equipamiento y recursos humanos.

Urquijo y Bonilla, J. (2008) señalan al respecto: “Las habilidades directivas se refieren al conocimiento que conlleva este puesto para lograr la integración funcional y capacidad de coordinación en los distintos niveles operativos y administrativos de la empresa para lograr el éxito. (p. 217).

La presente investigación toma como parte de la metodología describir la satisfacción laboral, de los trabajadores de una institución partiendo de un inicio a través del estudio es los marcos, los cuales favorecen la importancia trascendental de una realidad.

Desde el marco ontológico, conociendo a la realidad de la satisfacción laboral, en donde se observa la determinación por la ejecución de su labor, y donde se valora lo que realiza de acuerdo a lo que siente y lo que pueda suceder en su puesto de trabajo, según Pérez Gutiérrez y col. (2005) quienes dan a conocer la realidad y la satisfacción que siente un trabajador o en algunos casos la insatisfacción de cada uno por cada trabajador.

En lo epistemológico, existe satisfacción laboral de acuerdo a ciertos factores intrínsecos y extrínsecos los cuales producen satisfacción a cada persona indistintamente ambos facilitan la satisfacción en los trabajadores, lo cual se nota cuando se realiza comparaciones entre ellos de acuerdo al aporte hacia el trabajo y su producto obtenido, de allí que el enfoque de las expectativas de Vroom, quien considera la satisfacción de lo que el sujeto entrega por su actividad laboral y el beneficio que recibe por dicha labor, por lo cual la satisfacción va a depender de lo que da y de lo que espera recibir tanto un individuo como el grupo de compañeros de una institución.

Desde el planteamiento filosófico, para el ser humano una de las claves para sentirse bien y valorado por los demás es realizarse como ser humano mediante el trabajo que realice. En los siglos iniciales en la cultura de Grecia y de Roma antes que Jesús naciera, el trabajo no era tan relevante como lo es hoy en la actualidad en diferentes países del mundo el trabajo es tomado en cuenta y por medio del cual las personas se sienten valoradas, Las personas que estaban en

el poder no trabajan quienes realizaban el trabajo eran los esclavos los cuales no eran libres. Los de Grecia no tenían responsabilidad por el trabajo como lo ejecutan hoy en día las personas. Posteriormente en la edad media ya el trabajo era considerado como un deber y el que no lo realizaba era considerada como una persona inmoral.

En el siglo XXI se acepta el trabajo como parte de nuestra vida para sentirnos útiles ante los demás y tener una vida sana, porque es necesario un bienestar económico, psicológico y social el sentirse valorada a nivel institucional y que el esfuerzo personal es reconocido salarialmente recompensado por unidad monetaria para seguir adelante.

Para Sánchez (2008), refiere que existe un problema en las organizaciones grandes, en donde la motivación por el trabajo es difícil poder llegar a cada uno de ellos desde la gerencia para motivarlos personalmente para la realización eficiente de su labor, además se observa que las personas en su mayoría no trabajan por gratitud siempre requieren un aval monetario. Es necesario considerar ante situaciones problemáticas la negociación frente a problemas planteados por sindicalismos los cuales a veces crean climas de no favorables. Además, hay que tener en cuenta que cuando existe competencias entre los trabajadores de manera inadecuado o de demasiado esfuerzo ello puede ocasionar insatisfacciones laborales al no lograr cumplir con la meta deseada.

También Mendoza (2011), opina que estamos inmersos en un mundo globalizado en donde se tiene el control digitalizado, acceso a la información de la manera virtual como también el procesamiento de los datos, se observa que si deseamos información está llega de manera inmediata y la mayoría de puestos de trabajo se realizan de manera virtual, por lo que esta sociedad tiene muchos privilegios en su desenvolvimiento y en su actuar.

En el aspecto axiológico, está relacionado con el actuar de cada uno de los trabajadores de una institución para poder determinar la complejidad de su accionar de acuerdo al contexto con las relaciones entre los que prestan su servicio laboral, su cultura, como también la interrelación en el ámbito escolar. Debemos considerar que siempre en la naturaleza del ser humano existe alguna

imperfección que es necesario considerarla y tenerla prevista para poder actuar en el momento preciso. Asimismo, Morin (1984, 1994) menciona que cada ser humano presenta un historial de su vida, del mundo de su contexto, y en que debe tener en cuenta que el pensar como también sus intereses son productos de la cultura de la que proviene por lo cual la naturaleza de los hombres es compleja y como tal necesita ser atendida.

Referente a la segunda variable satisfacción laboral, para la ejecución de su labor de manera satisfactoria pro vocación de servicio, el buen clima o ejercicio de funciones se tuvo en cuenta a las siguientes teorías; Las teorías a tener en cuenta y de mayor importancia para la satisfacción laboral son las de motivación reconocidas como las necesidades humanas en las organizaciones laborales según Maslow (1943), Herzberg (1959) y la teoría de las expectativas de Vroom (1964); la teoría de Maslow conocida como la jerarquía de las necesidades humanas; al satisfacer las necesidades primordiales, existe un incremento en las necesidad y deseos complejos. Son cinco los niveles que constituyen la pirámide de Maslow; las primeras necesidad son de deficiencia las de la primera a la cuarta, y las necesidades de autorrealización se encuentran en el nivel cinco consideradas como las de motivación de crecimiento o necesidad de ser. Si se satisface las primeras en la necesidad del ser existe una fuerza impelente y continua. Al ser satisfechas las necesidades inferiores de la pirámide entonces tendremos más atención en las necesidades superiores.

También se considera la teoría de los factores de Herzberg (1959), reveló que el descontento y la satisfacción laboral se manifiestan de dos grupos independientes de factores. Considerados como los de higiene o mantenimiento y los de satisfacción o motivación, entre los de higiene están el sueldo y los beneficios, la política en la empresa o en la organización, las relaciones con los compañeros de trabajo, el ambiente físico, la supervisión, la seguridad laboral, el crecimiento, estos dan un mayor o menor grado de satisfacción al trabajador; y los factores de motivación son los logros, el reconocimiento, la independencia laboral, la responsabilidad, la promoción y la consolidación si estos no existieran durante la realización de su trabajo existe insatisfacción.

Asimismo, el modelo de expectativas de Vroom, el cual se basó en tres aspectos fundamentales: el primero referente a que el ser humano tiene un deseo interno por lograr sus objetivos que se traza, considerados como expectativas a futuro, el segundo aspecto se refiere como el individuo asocia su esfuerzo por su trabajo al lograr sus objetivos y por lo cual recibe una recompensa. Y el último aspecto es referente a la motivación que impulsan al individuo a considerarse como productivo al ser logrados sus objetivos este último es la consolidación de las expectativas como las recompensas.

Se consideran las siguientes definiciones de la variable satisfacción laboral, Muñoz (1990), manifiesta que la satisfacción laboral se refiere al hecho de que el sujeto se encuentra en el marco de una empresa u organización atractiva, en un entorno que te hace sentir cómodo y el hecho de que estás comprometido en un trabajo que te interesa y que es agradable o positivo. Realiza una serie de compensaciones psicológicas, sociales y económicas según sus expectativas. (p. 176)

Según lo definido por Muñoz, destacó algunos aspectos que pueden afectar la satisfacción / insatisfacción laboral, como el interés o desinterés por el trabajo realizado. Puede hacer que se sienta cómodo o no en el medio ambiente. Un entorno de trabajo organizativo que le resulte atractivo o no atractivo

Días (2015) menciona que la satisfacción laboral es un estado emocional, sentimiento o respuesta emocional relacionada con el trabajo. En lo que está presente en el trabajo los conocimientos, la parte afectiva, y el comportamiento de los trabajadores frente al accionar de la ejecución de su trabajo. (p. 21)

Para tener satisfacción laboral es necesario el accionar de varios componentes del ser humano como la parte conocimientos, el estado anímico, emocional frente a cualquier circunstancias o fenómenos que puedan ocurrir en la actividad, las relaciones interpersonales que se muestren positivas, todo ello se conjuga de manera favorable.

Cantón y Téllez (2016) en el trabajo o la satisfacción laboral se consideran una actitud, un sentimiento, una emoción y están relacionados con el clima, la salud mental y el equilibrio personal. a) Opinión personal. En ese sentido, la

satisfacción depende del desempeño de que tiene el individuo de acuerdo a su profesión y de los atributos en el que se desenvuelve. b) Punto de vista profesional. Dónde se encuentran las relaciones humanas en el lugar de trabajo y en el medio ambiente, que provocarán satisfacción o insatisfacción personal.

Wnuk, (2017), enfatizan que, la satisfacción laboral es un predictor importante del cambio de trabajo. Conocimiento de los predictores de satisfacción laboral ofrece a los propietarios de negocios y al personal administrativo la capacidad de moldear el entorno de trabajo para que los empleados más valiosos, leales y experimentados pueden mantenerse en la empresa.

Hernández, Labrador y Méndez (2019) se sabe que el bienestar del trabajador impacta positivamente tanto organización patronal y el empleado. Sin embargo, las dificultades inherentes a la vida pueden obstaculizar el logro de niveles satisfactorios de bienestar del trabajador.

Udyaningsih, Dwihartoa y Tahajjudi (2020) La satisfacción laboral es también un factor importante que influye en el desempeño de los empleados. Ser – estar capaces de mantener los recursos existentes, las empresas deben aumentar la satisfacción de los empleados, aumentar compromiso organizacional de los empleados y proporcionar seguridad laboral a los empleados.

Zakaria y Mardela (2019) mencionan que los maestros son muy importantes para la comunidad y la nación, especialmente en colegio. Ayudan a los estudiantes con su total responsabilidad de asegurarse de que los estudiantes obtener el mejor resultado en sus exámenes. Los profesores dan todo su compromiso durante sus horas de clase y, a veces, también durante las vacaciones escolares. Es realmente seguro necesita ayudar a los estudiantes a obtener toda la información y el conocimiento para prepararse sus exámenes. Empleados de alto rendimiento que pueden beneficiar a una empresa en términos de productividad y las ganancias son a menudo empleados comprometidos.

Stoner (2006), manifiesta que la satisfacción laboral representa la preparación mental de los empleados antes de realizar el trabajo, es decir, es el sentimiento que se genera al intentar mantener un buen estado anímico y emocional y tener

cautela para realizar el trabajo de manera positivo. Los trabajadores deben estar con su estado emocional en condiciones favorables para poder laborar.

Manosalva (2015), considera a la satisfacción laboral como el resultado de cierta disposición del trabajador en la ejecución de sus labores de acuerdo a sus funciones, que luego de realizarlo sientan satisfacción de haberlo logrado teniendo en cuenta la diversidad de factores para poder realizarlo los cuales contribuyen a ser exacto y preciso en la ejecución de su labor.

Hannoun (2011), considera que una persona siente satisfacción por el trabajo realizado con tiene disposición de ejecutarlo con buen estado de ánimo con buena disposición, con empeño y esfuerzo realiza lo que se encomendó para sentirse bien consigo mismo y con la empresa.

Inga (2016), manifiesta que la satisfacción laboral se observa en el trabajador cuando realiza su labor considerando un índice óptimo propuesto para una mejor productividad de la empresa, tiene seguridad en realizar lo que está pendiente, ejecutando con optimismo para lograr la meta propuesta.

Zurita (2015), quien pone de conocimiento que los trabajadores que se sienten insatisfechos por la labor que realizan son factores de riesgo y es una amenaza para la empresa, el desempeño que realizan es minoritario y siempre presentan quejas, por lo cual sugiere cambios en su ocupación, para lo cual si se consideraría sus remuneraciones pertinentes.

Calvacante (2004), cuando existe encargados en la realización de la gestión institucional en los subordinados se ven variaciones en cuanto a la labor a realizar y también la calidad del trabajo se puede ver afectada y no tener un buen producto o lograr las metas propuestas.

Gibson & otros (1993), con buena satisfacción laboral por parte de los trabajadores se puede lograr de manera muy favorables una calidad en la labor desempeñada, en las organizaciones, lo cual repercutirá en una alta productividad, además se puede apreciar una mejora utilidad, rapidez en la ejecución del trabajo, optimismo y mejor identificación por su institución.

Amaya y Suárez (2004), manifiesta que la satisfacción laboral se manifiesta con un buen estado emocional dando respuestas positivas en mejora del trabajo en lo cual habrá un mejor desempeño y un desenvolvimiento muy favorable en su accionar, siendo esto motivo de seguir brindando actividades para mejorar el estado entusiasta de las personas al ejecutar su labor.

Robbins (2006), la satisfacción laboral encierra a actividades generales que las personas deben realizar de manera asertiva y pueda de esa manera demostrar actitudes positivas a favor del trabajo en el cual se desenvuelve. Toda persona debe tener criterio de en su accionar de manera íntegra para poder sentir satisfacción por lo que realiza.

Herzberg citado por Galaz (2003), el estado emocional tiene interacción con el trabajo que desarrollan las personas y puede conllevar a satisfacción por la labor que se realiza y/o insatisfacción. Esto permite a las personas que lideran una empresa avizorar las consecuencias de una buena o mala ejecución de las labores de los trabajadores y tratar de realizar actividades de involucramiento de todos con la finalidad de establecer ciertas recompensas para su mejor desempeño.

Pinilla (1972), las personas que se encuentran satisfechas con su trabajo, realizan responsablemente su labora y tendrán una producción más óptima. El cumplimiento del trabajo con decencia permite al trabajador sentirse con buen estado de satisfacción en sus labores. Esto es favorable para todo trabajador el realizar lo que le guste y por lo que fue formado, plasmando sus estudios en la ejecución laboral.

Locke (1976), todo trabajador tendrá satisfacción por la labor que realiza en la empresa si tiene en armonía tres aspectos importantes: lo afectivo, cognitivo y el comportamiento. Con ello el trabajador visto holísticamente como un todo en el que convergen aspectos importantes para poder sentir satisfacción en lo que ejecuta, lo cual repercutirá también en la productividad empresarial.

Caballero (2002), considerada como satisfacción laboral, al estado en el cual le permite al trabajador sentir que tiene estabilidad en el trabajo en el que cumple su jornada, lo cual repercute en el desempeño que realiza y seguir avanzando y

mejorar cada vez más o tener desgano en la realización de su labor al sentir que tiene estabilidad en el trabajo concedido por la empresa.

Padrón (1990), considera que el trabajo adquiere cierto nivel dentro de la empresa lo que también permite satisfacción laboral debido a que se siente realizado como profesional, admite poder desarrollarse adecuadamente y seguir avanzando para mejores logros.

Anaya y Suárez (2010) mencionan que lograr la satisfacción laboral fundamental y es que se debe calificar y reforzar en todos sus aspectos laborales, específicamente en el ámbito educativo, el docente tiene una función de formar personas seres vivos que necesitan una adecuada orientación, tener que guiarlos desde los primeros años de su vida y es allí donde el docente ejerce adecuadamente su labor y ve plasmada sus proyectos de vida por la cual se formó.

Palma (2006), quien en satisfacción laboral tomo en cuenta las dimensiones referentes a: Significación de la Tarea, es prepararse para el trabajo y utilizar asignaciones relacionadas con el trabajo personal, refuerzo, perseverancia y / o aportes materiales. De la misma manera, se debe entender por condiciones de trabajo la valoración del trabajo realizado y la disponibilidad de los elementos, recursos o competencias que rigen el trabajo.

También es el reconocimiento personal y/o social, que se basa en las características del trabajo o en la valoración de la tendencia laboral por parte de la inspección de cooperación colectiva, y se refiere a los resultados obtenidos en el trabajo que tienen efectos o consecuencias indirectas. Asimismo, los beneficios económicos se refieren a la resolución del trabajo en lo que se refiere a los aspectos de pago, recompensa o compensación económica, como el interés en el ánimo y la valentía para realizar las tareas que se le encomiendan.

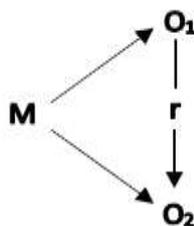
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo al planteamiento realizado para la presente investigación por su enfoque, naturaleza y también el carácter de medida es cuantitativo de tipo no experimental, es explicativa y según Hernández et al, (2010, p. 02) mencionan que: para la comprobación de las hipótesis utiliza los datos, los cuales tienen medición numérica, y están regidos de acuerdo a teorías.

El diseño de investigación de acuerdo las características de las variables, es correlacional causal, de corte transversal en donde se observará por única vez si la primera variable influye en la segunda variable en un grupo de docentes a los cuales se les aplicó instrumentos previamente validados en otro contexto, determinando el grado de correlación causal en este contexto particular de una institución educativa.

En esta investigación el bosquejo es:



Dónde:

M = Muestra de investigación

O₁ = Medición de la variable Liderazgo directivo.

O₂ = Medición de la variable Satisfacción Laboral.

r = Relación causal entre variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Independiente: Liderazgo directivo

Dependiente: Satisfacción Laboral

3.2.2. Operacionalización de variables

Variable independiente: Liderazgo directivo

Definición conceptual

Persona que asume la conducción de una institución en relación a metas y objetivos, influyente, inspirador, movilizandando las actividades de la comunidad educativa con acciones pedagógicas. (Ministerio de Educación, 2014, p.12)

Definición operacional

Ejecución de las dimensiones de Liderazgo directivo las cuales se medirán mediante un cuestionario de 25 ítems, aplicado a los docentes de primaria y secundaria de la institución educativa N° 80074, Viru 2020. (Anexo 2)

Dimensiones

Control del ego

Desapego

Responsabilidad

Trabajo en equipo

Destrezas gerenciales

Escala

Ordinal

Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Definición conceptual

La satisfacción laboral se refiere a la respuesta emocional efectiva que los trabajadores llevan al centro de trabajo, la cual se realizará de acuerdo a éste (recompensa, seguridad, desarrollo gradual). Aquí hay que tener en cuenta la capacidad, de las personas cuando se refieren a su trabajo y consideran sus propias características, acciones, obligaciones y condiciones necesarias. (Palma, 2006)

Definición operacional

Ejecución de las dimensiones de satisfacción laboral las cuales se medirán mediante un cuestionario de 27 ítems, aplicado a los docentes de nivel primario y secundario de la institución educativa N° 80074, Viru 2020. (Anexo 2)

Dimensiones

- Significación de la tarea.
- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento personal y/o social.
- Beneficios económicos

Escala

Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población (N)

La población estuvo constituida por 97 trabajadores distribuidos en 01 director, 02 subdirectores, 06 docentes del nivel inicial, 45 docentes del nivel primario y 43 docentes del nivel secundario como se detalla a continuación.

3.3.2 Muestra (n)

Lo conformaron 45 docentes correspondiendo al nivel primario y por 43 del nivel secundario en total 88 docentes.

3.3.3 Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico, por conveniencia, teniendo acceso y disponibilidad de los docentes, para ser parte de esta investigación.

3.3.4 Unidad de análisis

Lo conforman cada uno de los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Viru 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica utilizada en el presente estudio es la encuesta para ambas variables por medio de la cual se utilizaron procedimientos a ser sistematizados y operativos, siendo utilizada para indagar la opinión de los participantes en estudio.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Como medio de recolectar los datos se utilizó el cuestionario, cuyas preguntas permitirán la opinión sobre Liderazgo directivo, estuvo constituido por 25 ítems distribuidos en la dimensión Control del ego, Desapego, Responsabilidad, Trabajo en equipo, y Destrezas gerenciales cada una tiene 5 ítems, cuyos criterios fueron totalmente en desacuerdo 1 punto en desacuerdo 2 puntos, No sabe/no opina 3 punto, de acuerdo 4 puntos y totalmente de acuerdo 5 puntos. (Anexo 3.1.)

Para la variable Satisfacción Laboral, el cuestionario lo conformó 27 ítems en Significación de la tarea 8 ítems, Condiciones de trabajo 9 ítems, Reconocimiento personal y/o social 5 ítems, y Beneficios económicos 5 ítems, teniendo como criterios Total desacuerdo 1

punto, en desacuerdo 2 puntos, indeciso 3 puntos, de acuerdo 4 puntos y totalmente de acuerdo 5 puntos. (Anexo 3.2.). Se aplicaron los instrumentos en una sola vez a cada docente de la muestra.

3.4.3. Validez del instrumento

Los instrumentos a utilizar en la presente investigación han sido adaptados de Montañez (2019) para la primera variable, asimismo, adaptado de Rivera (2019) para la segunda variable Satisfacción Laboral.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad se aplicó el instrumento a una muestra piloto de 20 docentes de otra institución educativa, la cual alcanzo un valor de 0,860 según el Alfa de Cronbach para Liderazgo directivo (Anexos 3.1.1), y de 0,868 para la variable satisfacción laboral. (Anexo 3.2.3.)

3.5. Procedimientos

Habiendo elaborado el objetivo de investigación, se procedió a plantear aspectos relevantes a lograr el fin de la presente investigación, empleando el método científico, seguidamente se determinó el tipo y el diseño de investigación de manera congruente y conveniente de acuerdo a lo planificado al inicio del trabajo, identificando la aplicación del diseño correlacional causal con participación de un grupo experimental, aplicando los dos cuestionarios según las variables en estudio.

En la presente investigación se han considerado las variables: Liderazgo directivo como variable independiente y Satisfacción Laboral como variable dependiente, además de estas variables se han logrado identificar algunas intervinientes como el nivel en el cual trabajan, la edad, estado civil, el sexo, escala magisterial, grado académico, condición laboral y tiempo de servicios, entre otros aspectos, para tal efecto se han podido tener un respectivo análisis y dar el tratamiento específico para disminuir sus efectos, para no perjudicar los resultados que se esperó.

Asimismo, en la identificación de los niveles de las dimensiones en estudio de la variable independiente y dependiente, se elaboró un cuadro donde se realizó la operacionalización de las dimensiones para observar el tipo de medición de cada una de ellas, considerando la escala ordinal.

Al respecto de la muestra como el objeto de estudio derivada de la población en la cual se encuentra inmersa lo constituyen los docentes del nivel primario y secundario, utilizando un muestreo no probabilístico el cual fue obtenido por conveniencia de cada uno de los actores que intervinieron en la investigación.

La técnica más empleada en esta investigación fue la encuesta tanto para la primera y segunda variable, mediante la cual se indago el nivel de Liderazgo directivo dado a conocer por cada uno de los docentes como también el nivel de Satisfacción laboral en los docentes.

La información se recopiló a través del instrumento el cuestionario, la cual se ha recolectado información importante distribuyendo en tablas indicando las frecuencias y porcentajes las cuales constituyen la base de datos, considerando además el pertinente análisis descriptivo y porcentual y en gráficos de ciertos aspectos para mayor visualización de los datos obtenidos.

También se ejecutó el análisis inferencial según los datos obtenidos del instrumento, se ha empleado ciertos estadísticos como: las frecuencias y porcentajes, así como los parámetros estadísticos según la normalidad de los datos obtenidos de la variable para muestras paramétricas; utilizando el coeficiente de determinación el cual permitió validar la hipótesis propuesta según la variable en estudio según la información dada por los docentes aceptando o rechazando la hipótesis de la presente investigación en la institución educativa N° 80074, de Viru.

Obtenidos los resultados se pudo realizar la discusión de los mismos los que se confrontaron con las teorías y antecedentes previstos en la investigación los cuales sustentan las variables en estudio para una mejor convicción de la ejecución de la misma. Seguidamente se elaboraron las conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados, tanto del general como de los

específicos. Asimismo, se elaboró las recomendaciones de acuerdo a los niveles mínimos obtenidos en cada una de las dimensiones de Liderazgo directivo y Satisfacción laboral. Además, se tuvo en cuenta las referencias bibliográficas para el presente estudio teniendo en cuenta las normas APA, según las consideraciones tomadas en cuenta.

3.6. Método de análisis de datos

Después de aplicar los instrumentos para la recolección de los datos respecto a las variables, se tabuló a través del programa Excel y el software SPSS versión 24, con la codificación pertinente de acuerdo a las variables y dimensiones fundamentando las escalas para cada una de ellas tanto para la primera variable como para la segunda, generándose así tablas y gráficos según lo fueron necesarias, analizándolas e interpretando a cada una de ellos para una mejor claridad del estudio.

Para poder analizar los datos estadísticamente se tuvo en consideración las pruebas de bondad y ajuste de acuerdo a la cantidad de datos muestrales mayores a 50 correspondiendo al de Kolmogorov Smirnov. Asimismo, se tuvo en consideración la normalidad de los datos lo cual es de suma importancia para poder determinar el parámetro estadístico adecuado al tipo y diseño de investigación para muestras no paramétricas según los resultados de la prueba de normalidad de los datos.

Se utilizó la estadística descriptiva considerando los siguientes:

- a. Media aritmética; permite determinar el valor promedio del grupo experimental como del grupo control.
- b. Desviación estándar; mediante este aspecto estadístico se accede a delimitar la desviación de las puntuaciones respecto a la media según los resultados obtenidos del grupo control o experimental.
- c. Coeficiente de variación; esta medida estadística permite observar la dispersión relativa de los datos de una muestra. Se obtiene dividiendo la desviación estándar entre los valores absolutos de valores medios establecidos y se expresa en porcentaje, es considerado el porcentaje

de una cantidad de datos respecto a la desviación estándar en relación a su media.

En la estadística inferencial para este estudio se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (para la muestra mayor a cincuenta). Luego de la verificación de los datos de la muestra que se observa que no son normales y por lo tanto se aplica pruebas no paramétricas, y para determinar este tipo de normalidad se aplicó el programa SPSS versión 24, utilizando el estadígrafo Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Para la realización de la presente investigación se hizo considerando las pautas indicadas en la guía de elaboración de tesis de doctorado. Para lo cual la Universidad Cesar Vallejo, otorgó una carga para hacer llegar a la institución educativa para la aplicación de los instrumentos, según consta en los anexos. Se ha tenido en cuenta las consideraciones éticas como: confidencialidad no se divulga ni se revela para otro fin los resultados obtenidos; consentimiento informado se solicitó a la institución educativa para la ejecución del presente estudio; libre participación de cada docente de manera voluntaria sin ninguna presión; anonimato de los que forman parte de la investigación por lo tanto no se dará nombre de los que participan.

Para contribuir con la cultura ambientalista y disminuir la contaminación del planeta, se hizo uso de las herramientas de la tecnología debido a la emergencia por la cual se está pasando respecto a la pandemia del COVID-19.

El estudio que presento es de autoría del autor, citando adecuadamente lo utilizado como textos, blog, revistas virtuales. páginas web, y bibliotecas virtuales.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

Luego de la aplicación de los instrumentos para observar el nivel de Liderazgo directivo y de Satisfacción laboral dado a conocer por los docentes los resultados obtenidos se describen a continuación:

4.2.1. Descripción de resultados obtenidos de la variable independiente Liderazgo directivo y de la variable dependiente Satisfacción laboral.

Tabla 1

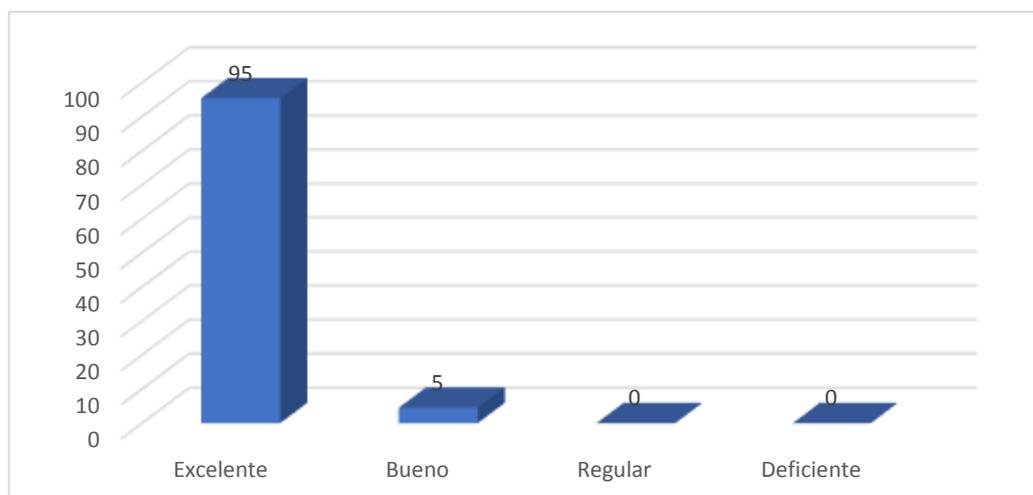
Resultados de la variable Liderazgo directivo de docentes de la Institución Educativa N° 80074, Viru 2020.

Niveles	f	%
Excelente	84	95
Bueno	4	5
Regular	0	0
Deficiente	0	0
Total	88	100

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos al aplicar el cuestionario. (Anexo 5)

Figura 1

Niveles de la variable Liderazgo directivo



Nota. Porcentajes de la variable Liderazgo directivo según los datos obtenidos.

Interpretación:

Se observa en la Tabla 1 y Figura 1, que los docentes consideran al liderazgo directivo como Excelente en un 95% (84 docentes), y en nivel bueno un 5% (4 docentes), por lo tanto, la conducción de una institución lo realiza un líder que tiene bien claro las metas y objetivos, es una persona influyente, inspiradora, y realiza actividades en conjunto con la comunidad educativa, asimismo tiene en cuenta las acciones pedagógicas.

Tabla 2

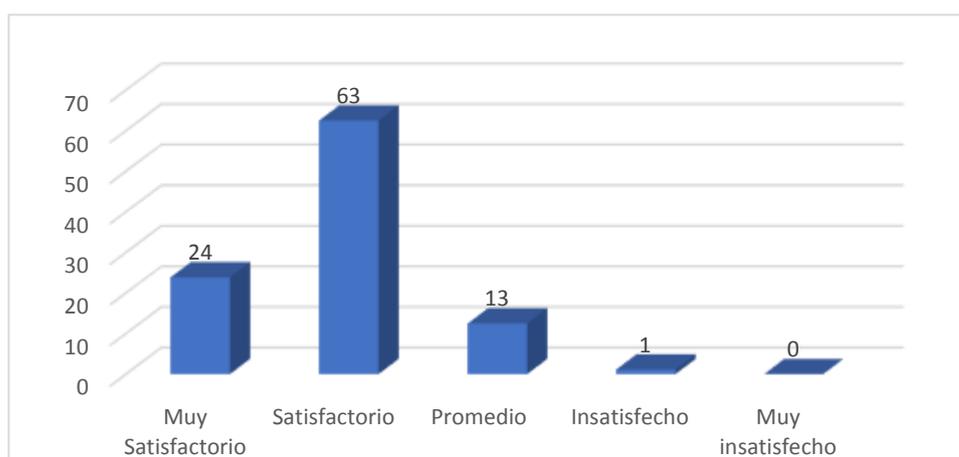
Resultados de la variable Satisfacción laboral de docentes de la Institución Educativa N° 80074, Viru 2020.

Niveles	f	%
Muy Satisfactorio	21	24
Satisfactorio	55	63
Promedio	11	13
Insatisfecho	1	1
Muy insatisfecho	0	0
Total	88	100

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos al aplicar el cuestionario. (Anexo 5)

Figura 2

Niveles de la variable Satisfacción laboral



Nota. Porcentajes de la variable satisfacción laboral.

Interpretación:

En la Tabla 2 y Figura 2, se evidencia que el 63% (55 docentes), consideran tener una Satisfacción laboral satisfactoria, dando a conocer una respuesta emocional efectiva al ejecutar acciones en su centro de trabajo, de acuerdo a sus obligaciones y condiciones de trabajo la cual se realizará de acuerdo a su salario, seguridad en su centro de trabajo y al desarrollo profesional; el 24% (21 docentes), mencionan que es muy satisfactorio, el 13% (11 docentes), mencionan que es promedio y el 1% (1 docentes), menciona que esta insatisfecho.

4.2. Resultados de las dimensiones de las variables Liderazgo directivo y de Satisfacción laboral

Tabla 3

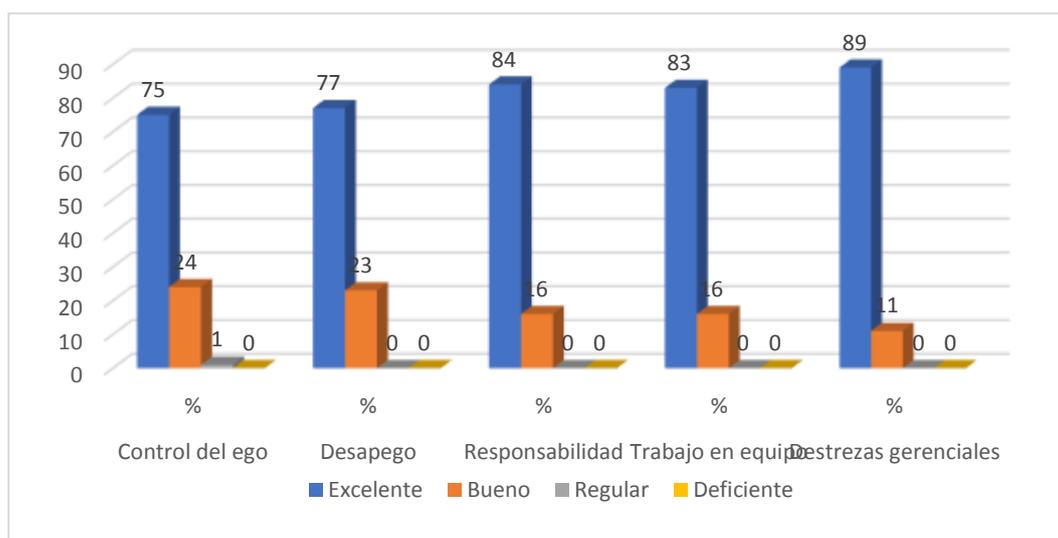
Resultados de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo de docentes de la Institución Educativa N° 80074, Viru 2020.

	Control del ego		Desapego		Responsabilidad		Trabajo en equipo		Destrezas gerenciales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Excelente	66	75	68	77	74	84	73	83	78	89
Bueno	21	24	20	23	14	16	14	16	10	11
Regular	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	88	100	88	100	88	100	88	100	88	100

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos según las dimensiones de la primera variable. (Anexo 5)

Figura 3

Niveles de las dimensiones de la variable Liderazgo directivo



Nota. Datos obtenidos de la matriz de resultados de la variable independiente.

Interpretación:

Se evidencia en la Tabla 3 y Figura 3, las dimensiones de la variable Liderazgo directivo, en donde manifiestan en Control del ego que tiene un nivel excelente, es decir analiza la manera de llegar al docente sin llegar a un término de mucha superioridad de orgullo con un autoestima excelente; en el 75%, mientras que el 24% menciona que es bueno, y el 1% considera

que es regular; en Desapego los docentes dicen que es excelente, es decir que se mantiene alejado de las cosas, comprende el ciclo humano, tiene en cuenta los problemas como parte interna de la vida humana el 77%, no obstante el 23% dice que es bueno; en la dimensión Responsabilidad menciona que el director que asume el trabajo y acciones con equilibrio asumiendo las metas designadas en 84% menciona que lo realiza de manera excelente y el 16% lo realiza de manera buena; en trabajo en equipo el 83% menciona que desarrolla habilidades de liderazgo personal y favorece el trabajo coordinando con sus colegas, manteniendo siempre un equilibrio emocional, lo realiza excelente, y el 16% bueno, 1% de forma regular y en destrezas gerenciales dicen los docentes que muestra habilidades humanas, lidera y gestiona su institución considerando los recursos gerenciales en un 89% menciona excelente y el 11% considera que es bueno.

Tabla 4

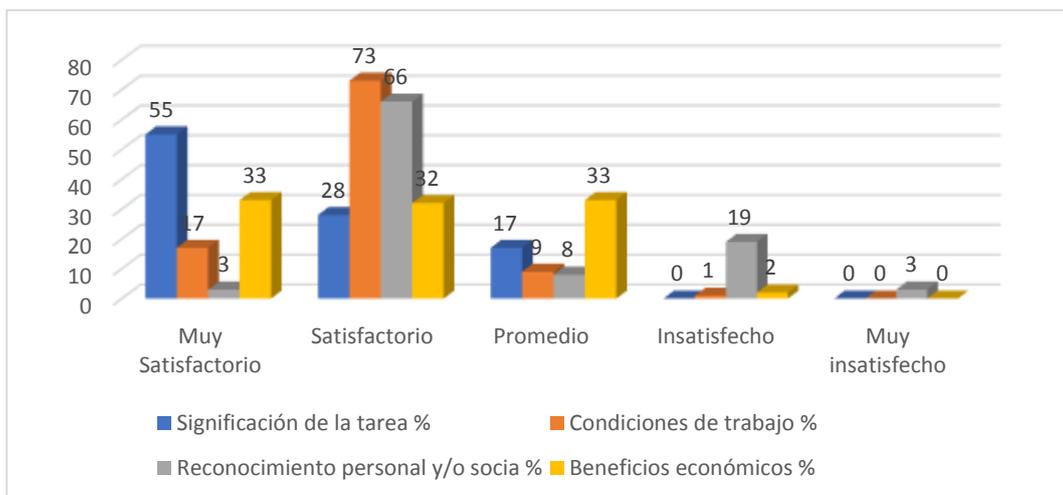
Resultados de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral de docentes de la Institución Educativa N° 80074, Viru 2020.

	Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy Satisfactorio	48	55	15	17	3	3	29	33
Satisfactorio	25	28	64	73	58	66	28	32
Promedio	15	17	8	9	7	8	29	33
Insatisfecho	0	0	1	1	17	19	2	2
Muy insatisfecho	0	0	0	0	3	3	0	0
Total	88	100	88	100	88	100	88	100

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos según las dimensiones de la segunda variable. (Anexo 5)

Figura 4

Niveles de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral



Nota. Datos obtenidos de la matriz de resultados de la variable dependiente.

Interpretación:

En la Tabla 4 y Figura 4, se observa las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral, en Significación de la tarea el 55% (48 docentes) muy satisfactorio, es decir, los docentes se preparan para el trabajo y utilizan asignaciones relacionadas con el trabajo personal, refuerzan su trabajo, son perseverantes, el 28% (25 docentes) Satisfactorio, 17% (15 docentes) Promedio; en Condiciones de trabajo, 73% (64 docentes) satisfactorio, es

decir, valoran su trabajo realizado y disponen de elementos, recursos para continuar con el trabajo, 17% (15 docentes) muy satisfactorio, 9% (8 docentes) Promedio, 1% (1 docente) esta insatisfecho; en Reconocimiento personal y/o social, 66% (58 docentes) satisfactorio, manifiestan que si valoran su trabajo y es reconocido su esfuerzo, 19% (17 docentes) insatisfecho, 8% (7 docentes), están en promedio, 3% en nivel muy satisfactorio y en muy insatisfecho, en Beneficios económicos, 33% (29 docentes) muy satisfactorio, y promedio, consideran que su pago es producto de su interés, ánimo y valentía para realizar las tareas que se le encomienda, 32% (28 docentes) satisfactorio, 2% (2 docentes) insatisfactorio.

Tabla 5*Estadísticos de las variables Liderazgo directivo y Satisfacción laboral.*

		Estadísticos	
		Liderazgo directivo	Satisfacción laboral
N	Válido	88	88
	Perdidos	0	0
Media		105,50	110,53
Mediana		106,00	111,00
Moda		103 ^a	106
Desviación estándar		7,771	8,473
Varianza		60,391	71,792

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Nota. Matriz de datos de las variables según los resultados obtenidos. (Anexos 5)

Interpretación:

En la Tabla 5, que dé acuerdo la matriz de datos, se obtuvieron datos, donde el promedio alcanzado en la variable Liderazgo directivo es de 105.50; el dato que más se repite es el 103, el dato que esta sobre el 50% de la cantidad de los datos es el 106, existiendo una desviación estándar de 7,7 respecto a la media y una variación de los datos de 60,3, asimismo se obtuvo algunos datos de la variable Satisfacción laboral, el promedio alcanzado de 110,53, el dato que más se repite es el 106, el dato por el sobre el cual está el 50% de datos es el 111, existiendo una desviación estándar de los datos respecto a la media de 8,5 y una variación de los datos de 71,8 todos los datos de ambas variables presentas diferencias significativas.

4.3. Prueba de normalidad para puntajes de Liderazgo directivo y Satisfacción laboral

Variable Liderazgo directivo

a. Formulación de Hipótesis de Liderazgo directivo:

Hi: La distribución de la variable Liderazgo directivo difiere de la distribución normal. (No es normal)

Ho: La distribución de la variable Liderazgo directivo no difiere de la distribución normal. (Es normal)

b. Determinación de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$

Tabla 6

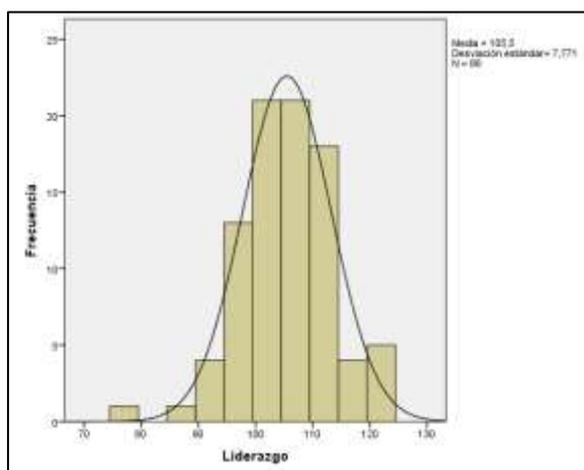
Prueba de normalidad para la variable Liderazgo directivo

Pruebas de normalidad			
	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		gl	Sig.
Liderazgo directivo	,078	88	,200 [*]

Nota. Matriz de datos (Anexo 5)

Figura 5

Distribución de datos de Liderazgo directivo



Nota. Matriz de datos de la primera variable

c. Toma de decisión

Habiendo considerado un nivel de significancia de $0,05 = 5\%$ y la significancia encontrada es de $0,200$ y se establece que los puntajes obtenidos tienen una distribución normal. Cumpliéndose así el supuesto que la distribución de datos de la variable Liderazgo directivo no difieren de la distribución normal. (es normal), por lo tanto, se aplicará el estadígrafo de Pearson.

Variable Satisfacción laboral

a. Formulación de Hipótesis de Satisfacción laboral:

H_i: La distribución de la variable Satisfacción laboral difiere de la distribución normal. (No es normal)

H_o: La distribución de la variable Satisfacción laboral no difiere de la distribución normal. (Es normal)

b. Determinación de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$

Tabla 7

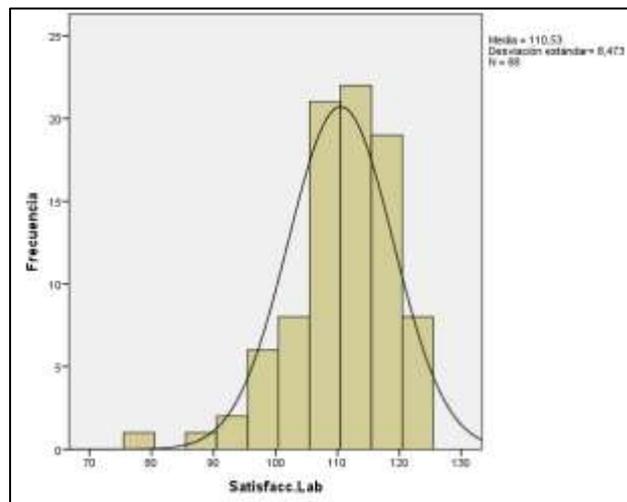
Prueba de normalidad para la variable Satisfacción laboral

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,092	88	,065

Nota. Matriz de datos (Anexo 5)

Figura 6

Distribución de datos de Satisfacción laboral



Nota. Matriz de datos de la segunda variable

c. Toma de decisión

Habiendo considerado un nivel de significancia de $0,05 = 5\%$ y la significancia encontrada es de $0,065$ y se establece que los puntajes obtenidos tienen una distribución normal. Cumpliéndose así el supuesto que la distribución de datos de la variable

Satisfacción laboral no difieren de la distribución normal. (es normal), por lo tanto, se aplicará el estadígrafo de Pearson.

4.4. Prueba de normalidad para puntajes según las dimensiones de las variables Liderazgo directivo y Satisfacción laboral

Liderazgo directivo y la dimensión 1

a. Formulación de Hipótesis:

H_i: La distribución de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Significación de la tarea difiere de la distribución normal. (No es normal)

H_o: La distribución de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Significación de la tarea no difiere de la distribución normal. (Es normal)

b. Determinación de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$

Tabla 8

Prueba de normalidad para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Significación de la tarea

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,078	88	,200*
D1V2	,164	88	,000

Nota. Matriz de datos (Anexo 5)

c. Toma de decisión

Habiendo considerado un nivel de significancia de 0,05= 5% y la significancia encontrada es de 0,200 y se establece que los puntajes obtenidos tienen una distribución normal. Cumpliéndose así el supuesto que la distribución de datos de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Significación de la tarea no difieren de la distribución normal. (es normal), por lo tanto, se aplicará el estadígrafo de Pearson

Liderazgo directivo y la dimensión 2

a. Formulación de Hipótesis:

Hi: La distribución de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Condiciones de trabajo difiere de la distribución normal. (No es normal)

Ho: La distribución de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Condiciones de trabajo no difiere de la distribución normal. (Es normal)

b. Determinación de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$

Tabla 9

Prueba de normalidad para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Condiciones de trabajo

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,078	88	,200*
D2V2	,118	88	,004

Nota. Matriz de datos (Anexo 5)

c. Toma de decisión

Habiendo considerado un nivel de significancia de 0,05= 5% y la significancia encontrada es de 0,200 y se establece que los puntajes obtenidos tienen una distribución normal. Cumpliéndose así el supuesto que la distribución de datos de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Condiciones de trabajo no difieren de la distribución normal. (es normal), por lo tanto, se aplicará el estadígrafo de Pearson

Liderazgo directivo y la dimensión 3

a. Formulación de Hipótesis:

Hi: La distribución de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Reconocimiento personal y/o social difiere de la distribución normal. (No es normal)

Ho: La distribución de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Reconocimiento personal y/o social no difiere de la distribución normal. (Es normal)

b. Determinación de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$

Tabla 10

Prueba de normalidad para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Reconocimiento personal y/o social

Pruebas de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,078	88	,200 [*]
D3V2	,258	88	,000

Nota. Matriz de datos (Anexo 5)

c. Toma de decisión

Habiendo considerado un nivel de significancia de 0,05= 5% y la significancia encontrada es de 0,200 y se establece que los puntajes obtenidos tienen una distribución normal. Cumpliéndose así el supuesto que la distribución de datos de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Reconocimiento personal y/o social no difieren de la distribución normal. (es normal), por lo tanto, se aplicará el estadígrafo de Pearson

Liderazgo directivo y la dimensión 4

a. Formulación de Hipótesis:

Hi: La distribución de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Beneficios económicos difiere de la distribución normal. (No es normal)

Ho: La distribución de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Beneficios económicos no difiere de la distribución normal. (Es normal)

b. Determinación de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$

Tabla 11

Prueba de normalidad para la variable Liderazgo directivo y la dimensión Beneficios económicos

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,078	88	,200 [*]
D4V2	,135	88	,000

Nota. Matriz de datos (Anexo 5)

c. Toma de decisión

Habiendo considerado un nivel de significancia de $0,05 = 5\%$ y la significancia encontrada es de $0,200$ y se establece que los puntajes obtenidos tienen una distribución normal. Cumpliéndose así el supuesto que la distribución de datos de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Beneficios económicos no difieren de la distribución normal. (es normal), por lo tanto, se aplicará el estadígrafo de Pearson.

4.5. Resultados ligados a la hipótesis

4.5.1. Prueba de hipótesis general:

H1: El liderazgo directivo influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Ho: El liderazgo directivo no influye significativamente en la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Tabla 12

Coefficientes de Determinación R2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	gl1	gl2	
1	,717 ^a	,514	,508	5,942	,514	90,910	1	86	,000

a. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo

Nota: En la tabla se expresa el coeficiente de determinación en donde el 51,4% de la variabilidad de satisfacción laboral esta expresada por la influencia del Liderazgo directivo. También se observa el coeficiente de correlación de Pearson que es de 0,717 observándose que existe un alto grado de correlación positiva entre la variable independiente y la dependiente.

Tabla 13

Análisis de Varianza ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3209,620	1	3209,620	90,910	,001 ^b
	Residuo	3036,278	86	35,306		
	Total	6245,898	87			

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

b. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo

Nota: En la tabla ANOVA, el valor estadístico F es de 90,9 permite contrastar la hipótesis nula. La significancia es 0,001 lo que significa que, ambas variables están linealmente relacionadas ($p= 0,001 < 0,05$). Esto indica la influencia

significativa que tiene el liderazgo directivo en la satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 14

Coefficientes de Regresión lineal para la hipótesis general

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	28,076	8,671		
	Liderazgo directivo	,782	,082	,717	9,535

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

Nota: En donde el coeficiente de la constante el cual es el origen de la recta de regresión es de 28,076 el cual es el punto intercepto con en el eje Y, también se observa que el coeficiente correspondiente a Liderazgo directivo es la pendiente de la recta de regresión el cual es igual a 0,782, este valor indica que es positivo y permite determinar que existe una relación directa entre las variables. Según los resultados la ecuación sería: Satisfacción laboral = 0,782 Liderazgo directivo validando que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y Liderazgo directivo.

4.5.2. Prueba de hipótesis específicas

Variable Liderazgo directivo y la dimensión Significación de la tarea, de la variable Satisfacción laboral

Hi1: La variable Liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión Significación de la tarea de la variable Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Ho1: La variable Liderazgo directivo no influye significativamente en la dimensión Significación de la tarea de la variable Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Tabla 15*Coeficientes de Determinación R2 H1*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	gl1	gl2	
1	,270 ^a	,073	,062	3,027	,073	6,760	1	86	,011

a. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo

Nota: En la tabla se expresa el coeficiente de determinación en donde el 7,3% de la variabilidad de Significación de la tarea de la satisfacción laboral esta expresada por la influencia del Liderazgo directivo. También se observa el coeficiente de correlación de Pearson que es de 0,270 lo que muestra que existe un grado de correlación positiva baja entre la variable y la dimensión.

Tabla 16*Análisis de Varianza ANOVA*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	61,947	1	61,947	6,760	,011 ^b
	Residuo	788,042	86	9,163		
	Total	849,989	87			

a. Variable dependiente: Significación de la tarea

b. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo

Nota: En la tabla 16, el valor estadístico F es de 6,760 lo que permite contrastar la hipótesis nula. La significancia es 0,011 lo que significa que, la variable y la dimensión Significación de la tarea ambas están linealmente relacionadas ($p=0,011 < 0,05$). Esto indica la influencia que tiene el liderazgo directivo en la Significación de la tarea en los docentes.

Tabla 17*Coefficientes de Regresión lineal para H1*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.
		B	Error estándar			
1	(Constante)	25,033	4,418		5,667	,000
	Liderazgo directivo	,109	,042	,270	2,600	,011

a. Variable dependiente: Significación de la tarea

Nota: En donde el coeficiente de la constante el cual es el origen de la recta de regresión es de 25,033 el cual es el punto intercepto con en el eje Y, también se observa que el coeficiente correspondiente a Liderazgo directivo es la pendiente de la recta de regresión el cual es igual a 0,109, este valor indica que, que existe una relación directa y positiva entre la variable y la dimensión de la variable dependiente. Según los resultados la ecuación sería: Significación de la tarea = 0,109 Liderazgo directivo validando que existe una relación positiva entre la Liderazgo directivo y Significación de la tarea.

Variable Liderazgo directivo y la dimensión Condiciones de trabajo, de la variable Satisfacción laboral

Hi2: La variable Liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión Condiciones de trabajo, de la variable Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Ho2: La variable Liderazgo directivo no influye significativamente en la dimensión Condiciones de trabajo, de la variable Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Tabla 18*Coefficientes de Determinación R2 H2*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	gl1	gl2	
1	,665 ^a	,442	,436	2,717	,442	68,130	1	86	,000

a. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo

Nota: En la tabla se expresa el coeficiente de determinación en donde el 44,2% de la variabilidad de Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral esta

expresada por la influencia del Liderazgo directivo. También se observa el coeficiente de correlación de Pearson que es de 0,665 lo que muestra que existe un grado de correlación positiva moderada, entre la variable y la dimensión.

Tabla 19

Análisis de Varianza ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	502,903	1	502,903	68,130	,000 ^b
	Residuo	634,813	86	7,382		
	Total	1137,716	87			

a. Variable dependiente: Condiciones de trabajo

b. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo

Nota: En la tabla 19, el valor estadístico F es de 68,130 lo que permite contrastar la hipótesis nula. La significancia es 0,000 lo que significa que, la variable y la dimensión Condiciones de trabajo ambas están linealmente relacionadas ($p=0,000 < 0,05$). Esto indica la influencia que tiene el liderazgo directivo en la Condiciones de trabajo de los docentes.

Tabla 20

Coefficientes de Regresión lineal para H1

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	4,803	3,965		1,211	,229
	Liderazgo directivo	,309	,037	,665	8,254	,000

a. Variable dependiente: Condiciones de trabajo

Nota: En donde el coeficiente de la constante es de 4,803 siendo el origen de la recta de regresión el cual es el punto intercepto con en el eje Y, también se observa que el coeficiente correspondiente a Liderazgo directivo como la pendiente de la recta de regresión igual a 0,309, indicando, que existe una relación directa y positiva entre la variable y Condiciones de trabajo. Según los resultados la ecuación sería: Condiciones de trabajo = 0,309 Liderazgo directivo

validando que existe una relación positiva entre la Liderazgo directivo y Condiciones de trabajo.

Variable Liderazgo directivo y la dimensión Reconocimiento personal y/o social, de la variable Satisfacción laboral

Hi3: La variable Liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la variable Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Ho3: La variable Liderazgo directivo no influye significativamente en la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la variable Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Tabla 21

Coefficientes de Determinación R2 H3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	gl1	gl2	
1	,551 ^a	,303	,295	2,624	,303	37,409	1	86	,000

a. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo

Nota: En la tabla se expresa el coeficiente de determinación en donde el 30,3% de la variabilidad de Reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral esta expresada por la influencia del Liderazgo directivo. También se observa el coeficiente de correlación de Pearson que es de 0,551 lo que muestra que existe un grado de correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión.

Tabla 22*Análisis de Varianza ANOVA*

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	257,657	1	257,657	37,409	,000 ^b
	Residuo	592,331	86	6,888		
	Total	849,989	87			

a. Variable dependiente: Reconocimiento personal y/o social

b. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo

Nota: En la tabla ANOVA, el valor estadístico F es de 37,409 lo que permite contrastar la hipótesis nula. La significancia es 0,000 lo que significa que, la variable y la dimensión Reconocimiento personal y/o social ambas están linealmente relacionadas ($p = 0,000 < 0,05$). Esto indica la influencia que tiene el liderazgo directivo en el Reconocimiento personal y/o social.

Tabla 23*Coefficientes de Regresión lineal para H3*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	-3,874	3,830	-1,012	,315
	Liderazgo directivo	,221	,036	,551	,000

a. Variable dependiente: Reconocimiento personal y/o social

Nota: En donde el coeficiente de la constante el cual es el origen de la recta de regresión es de -3,874 el cual es el punto intercepto con en el eje Y, también se observa que el coeficiente correspondiente a Liderazgo directivo es la pendiente de la recta de regresión el cual es igual a 0,221, este valor indica que, que existe una relación directa y positiva entre la variable y la dimensión de la variable dependiente. Según los resultados la ecuación sería: Reconocimiento personal y/o social = 0,221 Liderazgo directivo validando que existe una relación positiva entre la Liderazgo directivo y Reconocimiento personal y/o social.

Variable Liderazgo directivo y la dimensión Beneficios económicos, de la variable Satisfacción laboral

Hi4: La variable Liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión Beneficios económicos de la variable Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Ho4: La variable Liderazgo directivo no influye significativamente en la dimensión Beneficios económicos de la variable Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Tabla 24

Coefficientes de Determinación R2 H4

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	gl1	gl2	
1	,299 ^a	,089	,079	3,548	,089	8,436	1	86	,005

a. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo

Nota: En la tabla se expresa el coeficiente de determinación en donde el 8,9% de la variabilidad de Beneficios económicos de la satisfacción laboral esta expresada por la influencia del Liderazgo directivo. También se observa el coeficiente de correlación de Pearson que es de 0,299 lo que muestra que existe un grado de correlación positiva baja entre la variable y la dimensión.

Tabla 25

Análisis de Varianza ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	106,207	1	106,207	8,436	,005 ^b
	Residuo	1082,657	86	12,589		
	Total	1188,864	87			

a. Variable dependiente: Beneficios económicos

b. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo

Nota: En la tabla ANOVA, el valor estadístico F es de 8,436 lo que permite contrastar la hipótesis nula. La significancia es 0,005 lo que significa que, la variable y la dimensión Beneficios económicos ambas están linealmente relacionadas ($p= 0,005 < 0,05$). Esto indica la influencia que tiene el liderazgo directivo en la Beneficios económicos en los docentes.

Tabla 26

Coefficientes de Regresión lineal para H3

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	2,114	5,178	,408	,684
	Liderazgo directivo	,142	,049	,299	,005

a. Variable dependiente: Beneficios económicos

Nota: En donde el coeficiente de la constante el cual es el origen de la recta de regresión es de 2,114 el cual es el punto intercepto con en el eje Y, también se observa que el coeficiente correspondiente a Liderazgo directivo es la pendiente de la recta de regresión el cual es igual a 0,142, este valor indica que, que existe una relación directa y positiva entre la variable y la dimensión de la variable dependiente. Según los resultados la ecuación sería: Beneficios económicos = 0,142 Liderazgo directivo validando que existe una relación positiva entre la Liderazgo directivo y Beneficios económicos.

V. DISCUSIÓN

Ejecutando el análisis de los resultados obtenidos los cuales permiten tener una visión más clara de la realización de las variable consideradas en este estudio, siendo factor importante para la ejecución de acciones a nivel institucional, teniendo como agentes educativos a los docentes y directivos los cuales realizan actividades de suma relevancia a favor de la educación que se imparte a los educandos por tal motivo, se contrasta los resultados encontrados con las investigaciones y teorías.

Realizando el análisis de los resultados, en la Tabla 1, se evidencia los niveles de liderazgo directivo, predominado el nivel Excelente con un 95% (84 docentes), manifestado que la conducción de una institución lo realiza un líder que tiene claro metas y objetivos, influye, inspira, y realiza las actividades de acuerdo a la totalidad de trabajadores y en nivel bueno esta el 5% (4 docentes), lo cual concuerda con los estudios realizados por Tovar (2018), quien manifiesta que el 84% de estudiantes consideran la realización de un Liderazgo positivo el cual es influyente en la satisfacción laboral de los docentes. Estos datos reafirman que existe un avance en el Liderazgo ejercido por la persona que lo conduce y coordina con todos los trabajadores para sacar adelante la ejecución de los objetivos y lograr las metas institucionales. (Anexo 5)

También Garay (2016), refiere que el tener Liderazgo es muy para comprender efectos que ocurren dentro de las organizaciones escolares, por lo cual este manejo de liderazgo en las personas ayuda a que estas puedan salir adelante. Esta investigación consolida a la importancia de liderar en una institución con criterio propio y con muchos valores positivos que estén presentes en el hombre.

Consecuentemente Maya, Isea y Aldana (2019), en el estudio realizado ellos concluyen que determinaron que el liderazgo directivo tiene influencia directa con la educación de calidad, afirmado que la calidad educativa se da debido a que existe como base el Liderazgo del director y conduce a los docentes a ser protagonistas de sus planes y programas con fines educativos eficientes

y de calidad. Este estudio refuerza la ejecución de las funciones que debe tener un líder en el ejercicio de su labor en una institución educativa.

Para el ejercicio del Liderazgo es necesario considerar la teoría de la personalidad de Cattell (1972), quien menciona que el ser humano manifiesta su personalidad cuando existe una situación determinada en la cual tiene que actuar de manera prudente y responsable y es allí donde resaltan sus rasgos de conducta que han sido construidos a lo largo de su vida. Se puede observar producto de ello que cuando no existe unos buenos cimientos respecto a la formación del ser humano estos rasgos negativos harán fracasar a un líder cuando esta frente a situaciones en que debe proceder responsablemente.

Por otro lado en la Tabla 2 se evidencia que los niveles de Satisfacción laboral el de mayor porcentaje es de 63% (55 docentes), consideran están satisfechos, quienes mencionan que ejecutan acciones en su institución, según sus obligaciones y condiciones de trabajo y están de acuerdo con el salario, además tienen seguridad laboral y se desarrollan profesionalmente; el 24% (21 docentes), se encuentran en nivel muy satisfactorio, el 13% (11 docentes), en promedio y el 1% (1 docente), menciona que esta insatisfecho. Esto concuerda con lo sostenido por Machaca (2019), quienes mencionan que el 43.2% están satisfechos, pero también existe un mayor porcentaje de docentes que están insatisfechos en un 45,4%. Lo cual nos hace ver que no en todas las instituciones están muy satisfechos con la labor que realizan y esto es preocupante para la realización de una educación de calidad en aras de una la sociedad que necesita de la buena formación de los estudiantes. (Anexo 5)

Asimismo, Martínez (2017), hace de conocimiento que cuando el director de las instituciones apoya la labor de los docentes esto impacta en la satisfacción de los docentes en Latinoamérica, por lo que es necesario optimizar la labor de un líder en constante armonía con sus docentes para realizar un trabajo en conjunto de gran valor a favor de las metas institucionales.

Para afianzar la satisfacción laboral de los docentes en una institución es necesario tener en cuenta la teoría de la satisfacción de las necesidades de Maslow (1943), quien refiere que la persona nace con cierta motivación innata y que deberá satisfacer sus necesidades las cuales se van ordenando de manera jerárquica de acuerdo a su bienestar cumpliéndose así las primarias como las de la alimentación, el descanso, cubiertas ellas pasaremos al nivel siguiente como el de satisfacer las de seguridad física, de trabajo, de ingresos, de recursos y de moral; satisfechas estas necesidades pasamos al otro nivel el de satisfacer las necesidades de afecto, de asociación, satisfacción el de relacionarse y estar en sociedad, para pasar al suplir las necesidades de reconocimiento, de respeto, confianza e incluso del éxito y finalmente sentirse autorrealizado, con espontaneidad y aceptación de los hechos o circunstancias en las que se encuentra. Esta teoría permite determinar que el hombre se sentirá bien si las primeras necesidades se han cubierto para seguir avanzando.

Se evidencia en la Tabla 3, las dimensiones de la variable Liderazgo directivo, apreciándose que en Control del ego el 75% (66 docentes) manifiestan que tiene un nivel excelente, ven como llegar al docente sin mucha superioridad de orgullo con un autoestima favorable; el 24% (21 docentes) es bueno, y el 1% considera que es regular; en Desapego el 77% (68 docentes) es excelente, se mantiene alejado de las cosas de cosa que puedan perjudicar su función, comprende la problemática docente, como parte interna del hombre, el 23% (20 docentes) es bueno; en Responsabilidad el 84% (74 docentes) es excelente, el director asume el trabajo, acciones en equilibrio y asume metas designadas el 16% (14 docentes) es bueno; en trabajo en equipo el 83% (73 docentes) es excelente, desarrolla habilidades de liderazgo personal y favorece el trabajo coordinando con los docentes, tiene equilibrio emocional, 16% (14 docentes) bueno, 1% (1 docente) regular y en destrezas gerenciales 89% (78 docentes) excelente, tiene habilidades humanas, lidera, gestiona la institución y los recursos gerenciales 11% (10 docentes) considera que es bueno. (Anexo 5)

Para corroborar los datos concuerdan con la investigación realizada por Montañez (2019), quien observo que en Control del ego el 56% manejan un ego de manera excelente los directores, en desapego, el 59 % se encuentran en el nivel bueno, en la precepción que tiene respecto a la responsabilidad, el 56 % si nivel bueno; muy por el contrario, el 66% manifiesta que es deficiente el trabajo que realizan en equipo, en destrezas gerenciales el 50 % manifiestan que es deficiente. Esto permite tener una opinión de lo que realizan los directores y como es que los docentes ven su labor, por lo cual es muy favorable considerar esto puntos para mejorar y seguir avanzando en el aspecto formador.

Asimismo en la Tabla 4, se muestran las dimensiones de Satisfacción Laboral, en Significación de la tarea el 55% (48 docentes) muy satisfactorio, los docentes se preparan para el trabajo, utilizan asignaciones relacionadas con el trabajo personal y refuerzan su trabajo, además muestran perseverancia, el 28% (25 docentes) satisfactorio, 17% (15 docentes) promedio; en Condiciones de trabajo, 73% (64 docentes) satisfactorio, valoran el trabajo realizado y disponen de elementos, para continuar con el trabajo, 17% (15 docentes) muy satisfactorio, 9% (8 docentes) promedio, 1% (1 docente) esta insatisfecho; en Reconocimiento personal y/o social, 66% (58 docentes) satisfactorio, manifiestan que si valoran su trabajo y es reconocido su esfuerzo, 19% (17 docentes) esta insatisfecho, 8% (7 docentes), están en promedio y 3% en nivel muy satisfactorio y en muy insatisfecho, en Beneficios económicos, 33% (29 docentes) muy satisfactorio, y promedio, consideran al pago de acuerdo a lo realizado, tienen ánimo y valentía para realizar las tareas que se le encomienda, 32% (28 docentes) satisfactorio, 2% (2 docentes) insatisfactorio. (Anexo 5)

Los datos presentados concuerdan con los de Rivera (2019), quien en su investigación da a conocer que el 34.8% se encuentran muy satisfecho, en cuanto a Significación de la Tarea, así también en Condiciones de trabajo 36.9% (34) está en nivel Satisfecho, en la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social 35.9% (33) un nivel Promedio, Beneficios Económicos, el 42.4% (39) con un nivel Promedio, predominado el nivel promedio en la mayoría esto permite ver que no están muy satisfechos con lo que realiza el

docente, lo cual deben tener motivación por la realización de acciones que favorezcan su autoestima.

Consecuentemente en la Tabla 12, se observa que el coeficiente de determinación en donde el 51,4% de la variabilidad de satisfacción laboral esta expresada por la influencia del Liderazgo directivo. Al ejecutar un buen liderazgo se realiza en los docentes una favorable siendo causa de la Significación por la tarea que ejecutan, las Condiciones de trabajo, el Reconocimiento personal y/o social y los Beneficios económicos; esto logra generar una Satisfacción laboral en los docentes. También se observa el coeficiente de correlación de Pearson que es de 0,717 observándose que existe un alto grado de correlación positiva entre la variable independiente y la dependiente. Estos datos concuerdan con los hallazgos de Machaca (2019), encontró una correlación según Pearson de +0.568** siendo positiva y muy significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral y con nivel de error del 0.05 o 5% según los docentes de las instituciones secundarias públicas de la ciudad de Puno. Lo que permite afirmar que si existe relación y es relevante y si existe relación considerable que avala un buen sustento a la presente investigación.

También Rivera (2019), encontró la relación muy favorable según correlación de Pearson = 0,800, muy alta y positiva entre la Práctica docente y la Satisfacción laboral siendo un dato muy representativo. Los docentes encuentran satisfacción con lo que realizan por la labor que desempeñan.

Asimismo, Ramery (2017), menciona que el director debe conocer los diferentes acciones que influyen para la satisfacción laboral y de esta manera mejorar la labor realizada, haciéndola más eficaz y de calidad.

El aporte de Cuya (2020), de acuerdo al estudio realizado concluye que el liderazgo del director tiene relación directa y significativa con la satisfacción académica por lo cual los oficiales se sienten satisfechos por el ejercicio de su función que realiza el líder que dirige la institución formadora. Esta investigación refuerza la relación que existe entre las variables liderazgo directivo y satisfacción, siendo de suma importancia para el presente estudio.

También en la Tabla 13, según ANOVA, el valor estadístico F es de 90,9 permite contrastar la hipótesis nula. La significancia es 0,001 lo que significa que, ambas variables están linealmente relacionadas ($p= 0,001 < 0,05$) indicándose claramente la influencia significativa que tiene el liderazgo directivo en la satisfacción laboral de los docentes. Y en la tabla 14, en donde el coeficiente de la constante el cual es el origen de la recta de regresión es de 28,076 el cual es el punto intercepto con en el eje Y, se observa que el coeficiente correspondiente a Liderazgo directivo es la pendiente de la recta de regresión el cual es igual a 0,782, es positivo y permite determinar que existe una relación directa entre las variables. Según los resultados la ecuación sería: Satisfacción laboral = 0,782 Liderazgo directivo validando que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y Liderazgo directivo.

En la tabla 15, se expresa el coeficiente de determinación en donde el 7,3% de la variabilidad de Significación de la tarea de la satisfacción laboral esta expresada por la influencia del Liderazgo directivo. También se observa el coeficiente de correlación de Pearson que es de 0,270 lo que muestra que existe un grado de correlación positiva baja entre la variable y la dimensión.

En la tabla 16, el valor estadístico F es de 6,760 permite contrastar la hipótesis nula. La significancia es 0,011 lo que significa que, la variable y la dimensión Significación de la tarea ambas están linealmente relacionadas ($p=0,011 < 0,05$). Esto indica la influencia que tiene el liderazgo directivo en la Significación de la tarea en los docentes.

En la tabla 17 el coeficiente de la constante de origen de la recta de regresión es de 25,033 y el punto intercepto con en el eje Y, el coeficiente correspondiente a Liderazgo directivo es la pendiente de la recta de regresión igual a 0,109, existe una relación directa y positiva entre la variable y la dimensión de la variable dependiente. La ecuación sería: Significación de la tarea = 0,109 Liderazgo directivo validando que existe una relación directa, positiva entre la Liderazgo directivo y Significación de la tarea.

Se tiene el aporte de Leithwood (2009) menciona que el liderazgo como es una labor que moviliza, influye en otros para articular y lograr intenciones y

metas a compartidas en una institución educativa lo cual hace que exista una influencia del liderazgo en acciones a ejecutar en los docentes. Este aporte favorece la intención que debe tener el líder hacia los colaboradores y poder fortalecer la tarea que realizan los docentes en la institución educativa.

En la tabla 18, el coeficiente de determinación es de 44,2% la variabilidad de Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral esta expresada por la influencia del Liderazgo directivo. También se observa el coeficiente de correlación de Pearson que es de 0,665 lo que muestra que existe un grado de correlación positiva moderada, entre la variable y la dimensión Condiciones de trabajo. También Palma (2006), menciona que referente a condiciones de trabajo, la valoración por el trabajo realizado y la disposición para el trabajo, recursos o competencias que rigen el trabajo.

En la tabla 19, el valor estadístico F es 68,130 lo que permite contrastar la hipótesis nula. La significancia es 0,000, por lo tanto, la variable y la dimensión Condiciones de trabajo ambas están linealmente relacionadas ($p=0,000 < 0,05$). Esto indica la influencia que tiene el liderazgo directivo en la Condiciones de trabajo de los docentes.

En la tabla 20, el coeficiente de la constante es de 4,803 punto de origen de la recta de regresión intercepto con en el eje Y, el coeficiente correspondiente a Liderazgo directivo como la pendiente de la recta de regresión igual a 0,309, existe una relación directa y positiva entre la variable y Condiciones de trabajo. Según los resultados la ecuación sería: Condiciones de trabajo = 0,309 Liderazgo directivo, aprobando que existe una relación positiva entre la Liderazgo directivo y Condiciones de trabajo.

Secuencialmente en la Tabla 21, el coeficiente de determinación en donde el 30,3% de la variabilidad de Reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral esta expresada por la influencia del Liderazgo directivo. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,551 lo que muestra que existe un grado de correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión. Menciona Cantón y Téllez (2016) que el ser humano tiene satisfacción laboral o profesional al presentar una actitud, emoción, sentimiento por algo, y relacionada con el contexto, con la salud mental y el equilibrio personal.

Este aporte que realizan permite evaluar cómo se sienten al realizar la labor pedagógica.

También en la Tabla 22, se muestra el valor estadístico F es 37,409 lo que permite contrastar la hipótesis nula. Siendo la significancia es $0,000 < 0,05$. lo que significa que, la variable y la dimensión Reconocimiento personal y/o social ambas están linealmente relacionadas, indica la influencia que tiene el liderazgo directivo en el Reconocimiento personal y/o social.

Y en la tabla 23, muestra el coeficiente de la constante el cual es el origen de la recta de regresión es de -3,874 el punto intercepto con en el eje Y, el coeficiente correspondiente a Liderazgo directivo es la pendiente de la recta de regresión el cual es igual a 0,221, indica que, que existe una relación directa y positiva entre la variable y la dimensión. Según los resultados la ecuación sería: Reconocimiento personal y/o social = 0,221 Liderazgo directivo validando que existe una relación positiva entre la Liderazgo directivo y Reconocimiento personal y/o social.

Para corroborar Palma (2006), refiere que los beneficios económicos el cual tiene que ver con el salario que recibe al estar a cargo de una institución el cual va de acorde con las funciones que realiza, teniendo algún salario adicional como todo trabajador respecto a la labor que ejecuta. Un buen líder realiza sus actividades con responsabilidad y en algunas veces se considera que será reconocido por las personas que lo conocen o por las instituciones estatales que valoraran la labor.

En la tabla 24, el coeficiente de determinación es 8,9% de la variabilidad de Beneficios económicos de la satisfacción laboral esta expresada por la influencia del Liderazgo directivo. También se observa el coeficiente de correlación de Pearson que es de 0,299 lo que muestra que existe un grado de correlación positiva baja entre la variable y la dimensión.

En la tabla 25 ANOVA, el valor estadístico F es de 8,436 permite contrastar la hipótesis nula. La significancia es 0,005 lo que significa que, la variable y la dimensión Beneficios económicos ambas están linealmente relacionadas. Indica la influencia que tiene el liderazgo directivo en la Beneficios económicos en los docentes.

En la tabla 26, donde el coeficiente de la constante es el origen de la recta de regresión de 2,114 punto intercepto con en el eje Y, también se observa que el coeficiente correspondiente a Liderazgo directivo es la pendiente de la recta de regresión igual a 0,142, existe una relación directa y positiva entre la variable y la dimensión de la variable dependiente. Según los resultados la ecuación sería: Beneficios económicos = 0,142 Liderazgo directivo validando que existe una relación positiva entre la Liderazgo directivo y Beneficios económicos

Esta investigación se apoya en la Teoría Y de Mc Gregor (1960), basada en una concepción moderna en donde el hombre da todo de si para sacar a adelante con mucha responsabilidad una institución o empresa. Teoría Y en donde el hombre se siente a gusto con lo que realiza, tomo actitudes de cambio, es perseverante en la ejecución de los objetivos, tiene una motivación intrínseca que hace que sea un buen administrador, se autocontrola frente a las acciones negativas del entorno, con capacidad de direccionamiento favorable para la institución, conduciendo a la institución de acuerdo a los objetivos que persigue.

La teoría de los factores de Herzberg (1959), hacen referencia a dos tipos de factores que tienen que ver con la motivación de la persona los factores de motivación que son el reconocimiento por la labor que realiza, la responsabilidad por el trabajo ejecutado, el crecimiento profesional, todos estos contribuyen a la satisfacción por el trabajo que ejecuta; además está presente los factores de higiene, los cuales lo conforman las condiciones laborales en la que realiza sus funciones que deben resguardar su vida, el sueldo que pueda suplir las necesidades fundamentales del ser humano, la supervisión o el monitoreo en la labor que realiza, y por último la seguridad de tener un trabajo y poder desempeñarse, se no tenerlas o gestionarlas pueden aumentar la insatisfacción laboral, el ser humano se esfuerza por el trabajo que hace, se esmera por quedar bien y realizar una buena labor aunque la recompensa económica sea baja, aunque los sueldos elevados pueden motivar a que trabaje de manera más rápida pero ello se puede ir rápido pero la satisfacción del reconocimiento de sus superiores es los que más prevalece y lo hace que realice mejor su labor.

También los aportes de la teoría de las expectativas de Vroom (1964), quien centra su teoría basado en entre factores muy importantes de los cuales depende una persona para que se sienta bien y ejerza una fuerza que lo motive a seguir realizando su labor, son la expectativa si emplea un esfuerzo X también tendrá un resultado X, la instrumentalidad es referida a que el trabajador realiza una función dentro de una organización por lo cual es también importante lo que realiza y la valencia está referido al valor que dan los empleados al tiempo, a su sueldo a las vacaciones entre otros, estos son factores fundamentales para la toma de decisiones y tener motivación para desenvolverse de acuerdo a sus funciones en las instituciones donde laboren.

Se observa que es fundamental que los trabajadores se sientan motivados por la labor que realizan y se sientan satisfechos con el salario que reciben y puedan satisfacer sus necesidades y sentirse autorrealizados, la responsabilidad en la ejecución de sus funciones es muy importante y así la organización pueda surgir, si una de las tres características de se incumple sería muy difícil motivar al trabajador el cual sea eficiente y también productivo con la labor que realiza.

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo directivo si influye en la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020, al ejecutarse una buena conducción institucional, con metas y objetivos claros, con un líder influyente, que inspira confianza, realiza actividades coordinadas y considera la labor de los docentes, siendo reconocido en un 95 % excelente, también los docentes están de acuerdo con sus obligaciones y condiciones de trabajo en un 63% satisfactorio.
2. La influencia del Liderazgo directivo en la Satisfacción laboral, según el coeficiente de determinación es de 51,4% variabilidad de satisfacción laboral expresado por la influencia del Liderazgo directivo. El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,717 alto grado de correlación positiva entre la variable independiente y la dependiente.
3. La influencia del Liderazgo directivo en la Significación de la tarea, según el coeficiente de determinación es de 7,3% la variabilidad de Significación de la tarea de la satisfacción laboral, expresada por la influencia del Liderazgo directivo. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,270 grado de correlación positiva baja entre la variable y la dimensión.
4. La influencia del Liderazgo directivo en Condiciones de trabajo, según el coeficiente de determinación es 44,2% la variabilidad de Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral esta expresada por la influencia del Liderazgo directivo. Y el coeficiente de correlación de Pearson es 0,665 grado de correlación positiva moderada, entre la variable y la dimensión.
5. La influencia del Liderazgo directivo en Beneficios económicos según el coeficiente de determinación es 8,9% la variabilidad de Beneficios económicos de la satisfacción laboral esta expresada por la influencia del Liderazgo directivo. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,299 existe un grado de correlación positiva baja entre la variable y la dimensión. Al ejecutar el liderazgo; se está colaborando en la mejora de los Beneficios económicos que el docente pueda percibir por medio de capacitaciones y participación activa en el proceso pedagógico.

VII. RECOMENDACIONES

Posteriormente al análisis de los resultados y mostrar las conclusiones a las que se llegó, se propone las siguientes recomendaciones a favor de la comunidad educativa:

A la psicóloga de la UGEL que fomente acciones para mejorar el liderazgo directivo y también para que los docentes encuentran satisfacción por el trabajo que realizan en la institución educativa.

Al director que lidera la institución educativa ejecutar acciones de mejora en el liderazgo hacia los docentes de su institución, controlando su ego, apoyar a los docentes que necesiten, demostrando el desapego en lo material mostrando apoyo ante sus dificultades y ejecutando el trabajo en equipo en coordinación con todos los docentes.

Al director de la institución educativa recomendarle que, realice el reconocimiento personal y/o social de sus colaboradores especialmente del docente quien presta servicios en la institución para la mejora de la educación, también optimizar las condiciones de trabajo en el cual realiza la labor docente que sean las más favorables para llegar al estudiante y cumplir con su labor formadora. (Anexo 6)

A Los docentes que ejerzan un buen ejercicio de sus funciones con responsabilidad desde donde estén realizando su labor pedagógica, y desenvolviéndose con mucha voluntad y deseo de seguir avanzando como formadores de estudiantes que luego se insertaran a la sociedad que espera mucho de ellos para poder transformarla.

VIII. PROPUESTA

El liderazgo directivo que lo constituye una persona que asume conducir a una institución y que tiene que ver mucho con las metas y objetivos movilizando a la comunidad educativa con acciones pedagógicas, como lo manifiesta el Ministerio de Educación, (2014), sustentándose en las teorías de; la personalidad de Cattell (1972), en la Teoría X, y la Teoría Y de Mc Gregor (1960), lo cual constituyen el fundamento para la construcción de la propuesta, para incorporarla en distintas instituciones educativas. En cuanto a la Satisfacción laboral existen algunas teorías formuladas por Maslow (1943), Herzberg (1959) y la teoría de las expectativas de Vroom (1964), con las cuales se pueden acciones muy favorables al entorno de una institución.

La finalidad con la que se realiza la propuesta es para determinar que la ejecución de un buen liderazgo directivo favorece la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas del ámbito público.

La propuesta está formada por talleres según las dimensiones de cada una de las variables y que es necesario ejercitar en las instituciones educativas para reforzar falencias que se puedan encontrar al interno ellas y favorezcan la buena marcha institucional para dar a los estudiantes una educación de calidad y que los padres de familia valoren el esfuerzo realizado al interno, para que los docentes sientan que su trabajo les fortalece y los hace ver cuán importante es para poder alcanzar sus metas propuestas a nivel laboral como familiar y también en relación con la sociedad.

La ejecución de los talleres permitirá un mejor interés de los directivos como de los docentes para poder desenvolverse como profesionales responsables y con eficiencia y entrega por lo que realizan a nivel de institución educativa formadora de la personalidad y conocimientos de los estudiantes que necesitan mucho de docentes que valoren lo que realizan.

REFERENCIAS

- Anaya, D., & Suárez, J. M. (2010). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria: Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243
- Ander-Egg, E. (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires. Argentina: Magisterio
- Arias G., A R. y, Cantón M. I. (enero-abril, 2007). La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad. León (España): Universidad de León. Obtenido de *Revista de Educación*, 345, enero-abril 2008, 229-254.: Recuperado de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/12146/Direcci%C3%B3n%20y%20liderazgo.pdf?sequence=1>
- Bernal. A., J. L. (2000). *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. Lima. Perú.
- Bernal, J. (1997). Liderar el cambio: el liderazgo transformacional. Anuario de Educación del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza, España.
- Bolívar B., A. (agosto, 2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? file:///C:/Users/Luz/Downloads/Dialnet-ComoUnLiderazgoPedagogicoYDistribuidoMejoraLosLogr-3667779.pdf
- Bolívar, A. (julio-diciembre, 2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones Psico perspectivas, vol. 9, núm. 2, julio-diciembre, 2010, pp. 9-33. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Viña del Mar, Chile. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1710/171015625002.pdf>
- Bunge M. (2004). *La investigación científica*. Tercera edición. Barcelona. España: Siglo XXI editores, S.A.

- Caballero, R. J. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de currículo y formación de él profesorado* 6(1–2). <http://www.redalyc.org/html/567/56751267012/>
- Cantón M., I.; y Téllez M., S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 13, núm. 1, 2016, pp. 214-226 Corporación Universitaria Lasallista Antioquia, Colombia *Revista Lasallista de investigación - Vol. 13 No. 1 - 2016 - I. C. Mayo et al - 214•226* <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Cavalcante, J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil). (Tesis pregrado, Universidad Autónoma de Barcelona, España). Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf?sequence=1>
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. México: McGrawHill. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cigna International Markets Observatorio de recursos humanos. (junio, 2020) *La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento*. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-de-los-empleados-mejora-desde-el-confinamiento.html>
- Cloninger S. C. (2002). *Teorías de la personalidad*. Tercera edición. México: Pearson. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=8O81kic5J5AC&pg=PA250&dq=la+teor%C3%ADa+de+la+personalidad+de+cattell&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjj3ICAIursAhWrwFkKHSFxDG4Q6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=la%20teor%C3%ADa%20de%20la%20personalidad%20de%20cattell&f=false>
- CONCYTEC (2018) Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt

- Collao, O. (1997). *Administración y gestión educativa*. Lima. Perú: Asociación Grafica Educativa
- Covey, S. (2013). *El liderazgo centrado en principios*. México: Paidós.
- Cueva, A. (2006). *Diccionario de pedagogía*. Lima: AFA EDITORES importadores S.A.
- Cronbach, Lee, J. (1951). Coeficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* 16(3): pp. 247-334.
- Covey, S. (1993). *El liderazgo centrado en principios*. (3ª. Ed.). México: Paídos.
- Cuya G., L. A. (2020). *Liderazgo del director y satisfacción académica de los oficiales alumnos del diplomado en Liderazgo y Gestión del Grupo de Artillería, de la Escuela de Artillería del Ejército – 2018*. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis doctoral. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4491>
- Días, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. (4), 209-214
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, (2011). (22 Edición). Madrid: Espassa-Calpe.
- Diccionario de Ciencias de la Conducta (1986). México: Trillas.
- Fischman, D. (2000). *El espejo del líder*. Lima-Perú: UPC El Comercio.
- Fischman, D. (2005). *El lider transformador I*. Lima-Perú: UPC-El comercio.
- Fischman, D. (2015). *El secreto de las siete semillas*. México: Trillas.
- Gallegos, A. (2016). *Gestión educativa en el proceso de descentralización*. San Marcos, Lima. Perú.

- Garay O. S. (2016). Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile. TESIS DOCTORAL. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. Madrid. España. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/40417/>
- Gardner, H. (2017). La teoría de las inteligencias múltiples. Lima: Fondo de cultura económica.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Dannelly, J. (1993). Organizaciones. México: McGraw-Hill.
- Gil V., F. (2014). Instituto de Capacitación Política. México D.F: Instituto de Capacitación Política.
- Gutiérrez. H. (2003). *El liderazgo Transformacional en el Docente Universitario*. Panamá
- Hellriegel, D. (2005). Administración. México. DF.: Internacional Thomson Editores.
- Hannoun, G (2011). Satisfacción Laboral. Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas. Mendoza – Argentina.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 5^{ta} Ed. México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). The motivation to work. (2^a ed.). New York: Wiley,
- Herzberg, F. (2001). *One more time: How do you motivate employees? Best of Harvard Business Review*. Motivating People January 2003, 87-96
- Inga, W. (2016). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa primaria emblemática N° 70010 gran unidad escolar San Carlos de la ciudad de Puno, 2015.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. & Hopkins, D. (2006). Successful school leadership: what it is and how it influences pupil learning. London: Department for Education and Skills, DfES. Research Report 800.

Disponible en:
<http://www.dcsf.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR800.pdf>.

Leithwood, K. (1994). Liderazgo para la reestructuración de las escuelas. *Revista de Educación*, 304, 31-60.

Lidstone J. (2003), La Motivación del equipo de Ventas. Ediciones Deusto. España. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=DMqDbomRbXUC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Locke, E. L. (1976). *The natura of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Organizational and Industrial Psychology*. Chicago: Rand. Mc.Nally.

Longo, M., F. (2008). *Liderazgo distribuido, un elemento crítico para promover la innovación*. Recuperado de <http://docentesinnovadores.perueduca.pe/wp-content/uploads/2017/03/larticuloliderazgodistribuido.pdf>

Machaca M., R. G. (2019) Gestión Administrativa, Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral en Docentes de las Instituciones Secundarias Públicas de la Ciudad de Puno. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis doctoral. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4101?show=full>

Martínez G., C. A. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. Tesis doctoral. España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6069724>

Maslow, A. H. (2005). *El Management Según Maslow: Una Visión Humanista para la Empresa de Hoy*. Barcelona: Paidós Ibérica.

Maya E., Isea J. y Aldana Z., J. J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. Artículo de la Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología Año V. Vol. V. N°9. Julio – diciembre 2019. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Santa

Ana de Coro. Venezuela. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/331839870_Liderazgo_Directivo_y_Educacion_de_Calidad

Mendoza, G. y Ubeda J. (2011). El Liderazgo y La Actitud Filosófica. Escuela de Filosofía de Madrid. Recuperado de <http://www.revistaconsejeros.com/espaniol/opinion.asp?valor=61&id=134&anio=2011&ultimoNumero=61&lengua=1>.

MINEDU. (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Lima-Perú: Programa directivos Educan

MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima-Perú

Manosalva, V. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. <http://www.redalyc.org/html/3223/322339789001/>

Montañez A., E. J. (2019). Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis doctoral. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4139?show=full>

Morin E. (1994). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.

Muñoz-Seco, E., Coll-Benejam, J., Torrent-Quetglas, M. & Linares-Pou, L. (2006). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios*. Atención Primaria, 37

Padrón M. y Gordillo (1990). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>

Palma, C. Sonia. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual* (Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.), Perú.

- Pérez, V. Gutiérrez, M. García, A. & Gómez, J. (2005). Procesos psicológicos básicos: Un análisis funcional. Pearson: Madrid.
- Pinilla, A. (1972). Relaciones humanas y laborales en la empresa. Barcelona: editores técnicos asociados S.A.
- Ramery (2017) La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida. Recuperado de <http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/892/1/Tesis%20Doctoral%20de%20Eileen%20Ramery-Gelpi.%201.15.2017%20Corregida.pdf>
- Randstad (Julio, 2020). *Clima laboral en tiempos de coronavirus*. Recuperado de https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/clima-laboral-en-tiempos-de-coronavirus_494/
- Rivera L., L. E. (2019). El Impacto del Monitoreo Pedagógico en la Práctica docente y la satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa N° 4 del distrito de Santa Eulalia, UGEL N°15 de Huarochirí, 2018. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis doctoral. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4005>.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. Octava edición. México DF: Prentice Hall Hispanoamérica
- Robbins, S. P. (2006). Diagnostico Organizacional. 13º Edición Editorial. México: MC Graw Hill.
- Salazar Ch., M. y Pinedo M., M. (2011). Relación del clima institucional con el desempeño docente en la Institución Educativa Angélica Palma Román Lima – 2011. Disponible en <http://es.scribd.com/doc/55416611/27/EL-LIDERAZGODIRECTIVO-EN-LA-INSTITUCION>
- Sánchez C. Yomar. (2008). Pensamiento Administrativo I. Fundación Universitaria Luis Amigó. Facultad De Ciencias Administrativas Económicas y Contables. Colombia. Disponible en www.funlam.edu.com.
- Stoner. J. Freeman R. Y cols (1996) Administración. Mexico. Ed. Pearson.

- Thieme J., C. P. (2005). Liderazgo y eficiencia en la Educación Primaria - El caso de Chile. Disponible en <http://tdx.cat/handle/10803/3958>
- Tovar V., M. R. (2018), realizo su estudio; Influencia del liderazgo del director en la satisfacción del alumno del diplomado en liderazgo y gestión del Grupo de Artillería de la Escuela de Artillería del Ejército – 2017. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis doctoral. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4031>
- Urquijo, J., y Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo, manual para la gestión de sueldos y salarios*. Caracas-Venezuela: Universidad Católica San Andrés Bello.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. 2ª Edición. Nueva York: Wiley and Sons.
- Zurita, M. (2015). Clima Organizacional y satisfacción laboral que presentan los trabajadores de una empresa de servicios estéticos. Universidad Católica de Santa María, 82. Retrieved from http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_3ea1883435cddb2af2aa2ca4c7a4b4b0

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA TÍTULO: Influencia del Liderazgo directivo influye en la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020 AUTOR: Mg. Rodas Hernández, Wilson					
Problema	Objetivo	Marco Teórico	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo el Liderazgo directivo influye en la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo el Liderazgo directivo influye en la dimensión Significación de la tarea de la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020?, ¿Cómo el Liderazgo directivo influye en la dimensión Condiciones de trabajo, de la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020?, ¿Cómo el Liderazgo directivo influye en la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020?, ¿Cómo el Liderazgo directivo influye en la dimensión Reconocimiento personal y/o social de la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020?, ¿Cómo el Liderazgo directivo influye en la dimensión Beneficios económicos de la Satisfacción laboral, en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>determinar la influencia del Liderazgo directivo en la Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la influencia del Liderazgo directivo en la dimensión Significación de la tarea de la Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Identificar la influencia del Liderazgo directivo en la dimensión Condiciones de trabajo de la Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Identificar la influencia del Liderazgo directivo en la dimensión Reconocimiento personal y/o social, de la Satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Identificar la influencia del Liderazgo directivo en la dimensión Beneficios económicos, de Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.</p>	<p>Antecedentes Cantón y Téllez (2016) Garay (2016) Martínez (2017) Ramery (2017) Maya, Isea y Aldana (2019) Rivera (2019) Montañez (2019) Tovar (2018) Cuya (2020) Machaca (2019)</p> <p>Marco Teórico Liderazgo directivo - Control del ego - Desapego - Responsabilidad - Trabajo en equipo - Destrezas gerenciales Beneficios económicos</p> <p>- Satisfacción laboral - Significación de la tarea Condiciones de trabajo. - Reconocimiento personal y/o social.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: El Liderazgo directivo influye significativamente en la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Ho: El Liderazgo directivo no influye significativamente en la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hi1: El Liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión Significación de la tarea en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Ho1: El Liderazgo directivo no influye significativamente en la dimensión Significación de la tarea en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.</p> <p>Hi2: El Liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión Condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Ho2: El Liderazgo directivo no influye significativamente en la dimensión Condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.</p> <p>Hi3: El Liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión Reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Ho3: El Liderazgo directivo no influye significativamente en la dimensión Reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.</p> <p>Hi4: El Liderazgo directivo influye significativamente en la dimensión Beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020. Ho4: El Liderazgo directivo no influye significativamente en la dimensión Beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.</p>	<p>Independiente:</p> <p>Liderazgo directivo (Ministerio de Educación, 2014, p.12)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Control del ego - Desapego - Responsabilidad - Trabajo en equipo - Destrezas gerenciales <p>Dependiente:</p> <p>Satisfacción laboral (Palma, 2006)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral - Significación de la tarea - Condiciones de trabajo. - Reconocimiento personal y/o social. 	<p>TIPO:</p> <p>De acuerdo al planteamiento realizado para la presente investigación por su enfoque, naturaleza y también el carácter de medida es cuantitativo de tipo no experimental, es explicativa y según Hernández et al, (2010, p. 02) mencionan que: para la comprobación de las hipótesis utiliza los datos, los cuales tienen medición numérica, y están regidos de acuerdo a teorías.</p> <p>DISEÑO:</p>  <p>Dónde: M = Muestra de investigación O1= Medición de la variable Liderazgo directivo. O2= Medición de la variable Satisfacción Laboral. r = Relación causal entre variables Población y Muestra</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estuvo constituida por 97 trabajadores distribuidos en 01 director, 02 subdirectores, 06 docentes del nivel inicial, 45 docentes del nivel primario y 43 docentes del nivel secundario.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Está conformada, 45 docentes correspondiendo al nivel primario y por 43 del nivel secundario en total 88 docentes.</p> <p>Técnicas e instrumentos Para Liderazgo directivo Técnica: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Para Satisfacción laboral</p> <p>Técnica: La encuesta Instrumentos: El cuestionario Técnicas estadísticas de análisis y procesamiento de datos. Medidas de tendencia central. Medidas de relación Se utilizó el software MS- Excel y el programa SPSS V. 24 para el procesamiento de datos.</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo directivo	Persona que asume la conducción de una institución en relación a metas y objetivos, influyente, inspirador, movilizando las actividades de la comunidad educativa con acciones pedagógicas. (Ministerio de Educación, 2014, p.12)	Ejecución de las dimensiones de Liderazgo directivo las cuales se medirán mediante un cuestionario de 25 ítems, aplicado a los docentes de primaria y secundaria de la institución educativa N° 80074, Viru, 2020	Control del ego	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencia de sí mismo • Metas que no conducen a la felicidad • Nivel de frustración • Necesidad de ser líder • Llamar la atención de los demás 	Ordinal
			Desapego	<ul style="list-style-type: none"> • Inhibición de hacer las cosas por miedo • Decepción por no obtener lo que deseo • Desatención prolongada de algunos problemas • Perdida de paciencia • Pesimismo al emprender acciones. 	
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Temor a perder • Decepción rápida y profunda • Uso del tiempo • Paciencia • Pesimismo 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de reuniones con equipos de trabajo • Anticipación ante el surgimiento de problemas • Disposición de tiempo para el trabajo en equipo • Felicitaciones al trabajo bien realizado • Difusión de misión y visión institucional 	
			Destrezas gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Clima de trabajo • Críticas constructivas al equipo • Significado esencial de los proyectos emprendidos • Urgencia para terminas proyectos • Uso del poder 	

Adaptado de Dr. Montañez (2019).

Satisfacción Laboral

Variable dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
	La satisfacción laboral se refiere a la respuesta emocional efectiva que los trabajadores llevan al centro de trabajo, la cual se realizará de acuerdo a éste (recompensa, seguridad, desarrollo gradual). Aquí hay que tener en cuenta la capacidad, de las personas cuando se refieren a su trabajo y consideran sus propias características, acciones, obligaciones y condiciones necesarias. (Palma, 2006)	Ejecución de las dimensiones de satisfacción laboral las cuales se medirán mediante un cuestionario de 27 ítems, aplicado a los docentes de nivel primario y secundario de la institución educativa N° 80074, Viru 2020.	Significación de la tarea. Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social. Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Tarea valiosa. • Labor útil. • Complacencia • Realización. • Gusto por el trabajo. • Bien con uno mismo. • Gusto por la actividad. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Distribución física. • Ambiente confortable. • Disgusto con el horario. • Relación favorable con el jefe. • Comodidad del ambiente de trabajo. • Incomodidad con el horario. • Ambiente físico cómodo. • Comodidad para el buen desempeño. • Valoración del jefe al esfuerzo. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Mal trato. • Tomar distancia. • Tareas mal percibidas. • Aburrimiento por el trabajo compartido. • Limitación del trabajo. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldos bajos. • Insatisfacción del salario. • Sueldo aceptable. • Sensación de explotación. • Cubrir expectativas económicas. 	Ordinal

Adaptado de Dr. Rivera (2019)

Anexo 3. Instrumentos de evaluación

Anexo 3.1. Cuestionario de Liderazgo directivo

Adaptado de Montañez (2019).

Sr Docente de la I.E. _____

El presente instrumento de investigación corresponde a un trabajo de investigación académico, en el cual recogemos la opinión que tiene Ud. Sobre el liderazgo del directivo, de su institución, además su opinión personal sobre su nivel de motivación intrínseca y desempeño docente.

Por favor, sírvase consignar los datos que a continuación le solicitamos:

Edad: _____ años Estado Civil: _____ sexo: (M) (F)

Escala Magisterial: _____ Grado académico: _____

Condición Laboral: _____ Tiempo de servicios: _____

Fecha: _____

Por favor señale algunas de las características del director de su institución educativa con relación a los siguientes aspectos.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe/no opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Control del ego						
1	Se exige de sí mismo al realizar las diversas actividades de trabajo.	1	2	3	4	5
2	Persigue metas con la finalidad de lograr el éxito.	1	2	3	4	5
3	El director acepta los desafíos y retos.	1	2	3	4	5
4	Asume el liderazgo con convicción en valores e ideales	1	2	3	4	5
5	Considera temas de interés común en las reuniones de trabajo colegiado	1	2	3	4	5
Desapego						
6	Realiza acciones pedagógicas con liderazgo y libertad.	1	2	3	4	5
7	Valora el esfuerzo realizado ante el trabajo colaborativo.	1	2	3	4	5
8	Atiende los problemas de manera inmediata.	1	2	3	4	5
9	Es tolerante ante las dificultades que se presentan.	1	2	3	4	5
10	Al afrontar un reto lo asume con seguridad y decisión.	1	2	3	4	5
Responsabilidad						
11	Toma decisiones oportunas ante la problemática institucional	1	2	3	4	5
12	Promueve la solución de los problemas institucionales	1	2	3	4	5
13	Participa en el cumplimiento de las metas institucionales	1	2	3	4	5
14	Es optimista ante las dificultades.	1	2	3	4	5
15	Considera ud. que el director de la institución busca el consenso para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo						

16	Respetar las ideas de los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
17	Normalmente junto a su equipo de trabajo logra anticiparse a los problemas.	1	2	3	4	5
18	Promueve el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
19	Con mayor frecuencia posible mantiene reuniones con su equipo de trabajo, con la finalidad de aclarar las metas, sin mezclarla con temas rutinarios.	1	2	3	4	5
20	Cuando alguien realiza su trabajo va hasta el lugar donde se encuentra para felicitarlo.	1	2	3	4	5
Destrezas gerenciales						
21	Propicia un clima de trabajo en equipo altamente positivo.	1	2	3	4	5
22	Cuando quiere dar críticas a un miembro de su equipo, se toma su tiempo, para que lo que diga resulte constructivo.	1	2	3	4	5
23	Da oportunidad a los miembros de los equipos de trabajo a expresarse libremente.	1	2	3	4	5
24	Respetar las opiniones de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
25	Considera usted que el director se muestra receptivo y escucha opiniones de todos los trabajadores de la institución.	1	2	3	4	5

! MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN !

Anexo 3.1.1. Ficha técnica de Liderazgo directivo

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Liderazgo directivo
2. **Autor:** Mg. Rodas Hernández, Wilson
3. **Objetivo:** Medir el nivel de Liderazgo directivo en la Institución Educativa N° 80074, Viru 2020.
4. **Usuarios:** Docentes del nivel primario y secundario de la Institución Educativa N° 80074, Viru 2020.
5. **Tiempo:** 45 minutos.
6. **Procedimientos de aplicación:**
 - Se compartirá un link con los docentes del nivel primario y secundario, para que puedan acceder a contestar el cuestionario de Liderazgo directivo
 - Se administrará por única vez el instrumento de Liderazgo directivo
 - Las instrucciones están presentes en el cuestionario siendo leídas por los estudiantes.
 - El tiempo de desarrollo del cuestionario Liderazgo directivo será de 45 minutos.
 - El cuestionario resuelto será registrado de manera automática a medida que respondan los estudiantes.

7. Organización de ítems:

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
Control del ego	<ul style="list-style-type: none">• Exigencia de sí mismo• Metas que no conducen a la felicidad• Nivel de frustración• Necesidad de ser líder• Llamar la atención de los demás	1,2,3,4,5
Desapego	<ul style="list-style-type: none">• Inhibición de hacer las cosas por miedo• Decepción por no obtener lo que deseo• Desatención prolongada de algunos problemas• Pérdida de paciencia• Pesimismo al emprender acciones.	6,7,8,9,10
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none">• Temor a perder• Decepción rápida y profunda• Uso del tiempo• Paciencia• Pesimismo	11,12,13,14,15

Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de reuniones con equipos de trabajo • Anticipación ante el surgimiento de problemas • Disposición de tiempo para el trabajo en equipo • Felicitaciones al trabajo bien realizado • Difusión de misión y visión institucional 	16,17,18,19,20
Destrezas gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Clima de trabajo • Críticas constructivas al equipo • Significado esencial de los proyectos emprendidos • Urgencia para terminar proyectos • Uso del poder 	21,22,23,24,25

8. Escala:

a. Escala general:

Escala	Rangos
Excelente	94-125
Bueno	63-93
Regular	32-62
Deficiente	01-31

9. Escala específica:

10. Categorías de escala de Liderazgo directivo

Nivel de significación	Control del ego	Desapego	Responsabilidad	Trabajo en equipo	Destrezas gerenciales
Excelente	20-25	20-25	20-25	20-25	20-25
Bueno	14-19	14-19	14-19	14-19	14-19
Regular	07-13	07-13	07-13	07-13	07-13
Deficiente	01-06	01-06	01-06	01-06	01-06

Anexo 3.1.2. Constancia de Validez por juicios de expertos

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Control del ego							
1	Se exige de sí mismo al realizar las diversas actividades de trabajo.	X		X		X		
2	Persigue metas con la finalidad de lograr el éxito.	X		X		X		
3	El director acepta los desafíos y retos.	X		X		X		
4	Asume el liderazgo con convicción en valores e ideales	X		X		X		
5	Considera temas de interés común en las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
	Dimensión Desapego	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Realiza acciones pedagógicas con liderazgo y libertad.	X		X		X		
7	Valora el esfuerzo realizado ante el trabajo colaborativo.	X		X		X		
8	Atiende los problemas de manera inmediata.	X		X		X		
9	Es tolerante ante las dificultades que se presentan.	X		X		X		
10	Al afrontar un reto lo asume con seguridad y decisión.	X		X		X		
	Dimensión Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Toma decisiones oportunas ante la problemática institucional	X		X		X		
12	Promueve la solución de los problemas institucionales	X		X		X		
13	Participa en el cumplimiento de las metas institucionales	X		X		X		
14	Es optimista ante las dificultades.	X		X		X		
15	Considera ud. que el director de la institución busca el consenso para la toma de decisiones.	X		X		X		
	Dimensión Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Respeto las ideas de los equipos de trabajo.	X		X		X		
17	Normalmente junto a su equipo de trabajo logra anticiparse a los problemas	X		X		X		
18	Promueve el trabajo en equipo	X		X		X		

19	Con mayor frecuencia posible mantiene reuniones con su equipo de trabajo, con la finalidad de aclarar las metas, sin mezclarla con temas rutinarios.	X		X		X		
20	Cuando alguien realiza su trabajo va hasta el lugar donde se encuentra para felicitarlo.	X		X		X		
	Dimensión Destrezas gerenciales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Propicia un clima de trabajo en equipo altamente positivo.	X		X		X		
22	Cuando quiere dar críticas a un miembro de su equipo, se toma su tiempo, para que lo que diga resulte constructivo.	X		X		X		
23	Da oportunidad a los miembros de los equipos de trabajo a expresarse libremente	X		X		X		
24	Respeto las opiniones de la comunidad educativa.	X		X		X		
25	Considera usted que el director se muestra receptivo y escucha opiniones de todos los trabajadores de la institución.	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 (a) **Calvanapón Alva, Luz Alejandrina** **DNI:17995552**

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1526-4159> Especialidad del validador: **Doctora en Educación**

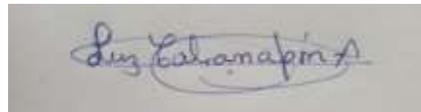
Trujillo, 04 de agosto del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Control del ego							
1	Se exige de sí mismo al realizar las diversas actividades de trabajo.	X		X		X		
2	Persigue metas con la finalidad de lograr el éxito.	X		X		X		
3	El director acepta los desafíos y retos.	X		X		X		
4	Asume el liderazgo con convicción en valores e ideales	X		X		X		
5	Considera temas de interés común en las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
	Dimensión Desapego	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Realiza acciones pedagógicas con liderazgo y libertad.	X		X		X		
7	Valora el esfuerzo realizado ante el trabajo colaborativo.	X		X		X		
8	Atiende los problemas de manera inmediata.	X		X		X		
9	Es tolerante ante las dificultades que se presentan.	X		X		X		
10	Al afrontar un reto lo asume con seguridad y decisión.	X		X		X		
	Dimensión Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Toma decisiones oportunas ante la problemática institucional	X		X		X		
12	Promueve la solución de los problemas institucionales	X		X		X		
13	Participa en el cumplimiento de las metas institucionales	X		X		X		
14	Es optimista ante las dificultades.	X		X		X		
15	Considera ud. que el director de la institución busca el consenso para la toma de decisiones.	X		X		X		
	Dimensión Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Respeto las ideas de los equipos de trabajo.	X		X		X		
17	Normalmente junto a su equipo de trabajo logra anticiparse a los problemas	X		X		X		
18	Promueve el trabajo en equipo	X		X		X		

19	Con mayor frecuencia posible mantiene reuniones con su equipo de trabajo, con la finalidad de aclarar las metas, sin mezclarla con temas rutinarios.	X		X		X		
20	Cuando alguien realiza su trabajo va hasta el lugar donde se encuentra para felicitarlo.	X		X		X		
	Dimensión Destrezas gerenciales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Propicia un clima de trabajo en equipo altamente positivo.	X		X		X		
22	Cuando quiere dar críticas a un miembro de su equipo, se toma su tiempo, para que lo que diga resulte constructivo.	X		X		X		
23	Da oportunidad a los miembros de los equipos de trabajo a expresarse libremente	X		X		X		
24	Respeto las opiniones de la comunidad educativa.	X		X		X		
25	Considera usted que el director se muestra receptivo y escucha opiniones de todos los trabajadores de la institución.	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 (a) Zumarán Chiclayo, Martha Cristina DNI:18140593

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4373-0404> Especialidad del validador: Doctora en Educación

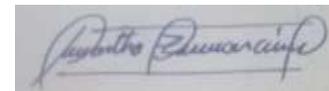
Trujillo, 04 de agosto del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Control del ego							
1	Se exige de sí mismo al realizar las diversas actividades de trabajo.	X		X		X		
2	Persigue metas con la finalidad de lograr el éxito.	X		X		X		
3	El director acepta los desafíos y retos.	X		X		X		
4	Asume el liderazgo con convicción en valores e ideales	X		X		X		
5	Considera temas de interés común en las reuniones de trabajo colegiado	X		X		X		
	Dimensión Desapego	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Realiza acciones pedagógicas con liderazgo y libertad.	X		X		X		
7	Valora el esfuerzo realizado ante el trabajo colaborativo.	X		X		X		
8	Atiende los problemas de manera inmediata.	X		X		X		
9	Es tolerante ante las dificultades que se presentan.	X		X		X		
10	Al afrontar un reto lo asume con seguridad y decisión.	X		X		X		
	Dimensión Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Toma decisiones oportunas ante la problemática institucional	X		X		X		
12	Promueve la solución de los problemas institucionales	X		X		X		
13	Participa en el cumplimiento de las metas institucionales	X		X		X		
14	Es optimista ante las dificultades.	X		X		X		
15	Considera ud. que el director de la institución busca el consenso para la toma de decisiones.	X		X		X		
	Dimensión Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Respeto las ideas de los equipos de trabajo.	X		X		X		
17	Normalmente junto a su equipo de trabajo logra anticiparse a los problemas	X		X		X		
18	Promueve el trabajo en equipo	X		X		X		

19	Con mayor frecuencia posible mantiene reuniones con su equipo de trabajo, con la finalidad de aclarar las metas, sin mezclarla con temas rutinarios.	X		X		X		
20	Cuando alguien realiza su trabajo va hasta el lugar donde se encuentra para felicitarlo.	X		X		X		
	Dimensión Destrezas gerenciales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Propicia un clima de trabajo en equipo altamente positivo.	X		X		X		
22	Cuando quiere dar críticas a un miembro de su equipo, se toma su tiempo, para que lo que diga resulte constructivo.	X		X		X		
23	Da oportunidad a los miembros de los equipos de trabajo a expresarse libremente	X		X		X		
24	Respeto las opiniones de la comunidad educativa.	X		X		X		
25	Considera usted que el director se muestra receptivo y escucha opiniones de todos los trabajadores de la institución.	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 (a) **Alfaro Bazán, Marianella Julissa** **DNI: 18111829**

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2850-5441> Especialidad del validador: **Doctora en Educación**

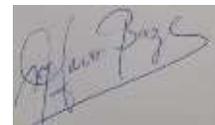
Trujillo, 04 de agosto del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 3.1.3. Constancia de Validez y confiabilidad

Validez de cuestionario de Liderazgo Directivo

En la validez de cuestionario de Liderazgo Directivo se utilizó la prueba V-Aiken y la técnica juicio de expertos y método análisis; quienes participaron en esta validación fueron: Calvanapón Alva Luz Alejandrina, Zumarán Chiclayo Martha Cristina, Alfaro Bazán Marianella Julissa. El valor de 1 ha sido alcanzado por V-Aiken

Tabla 1: Validez para el criterio pertinencia del cuestionario de Liderazgo Directivo

Pertinencia							
S	N	C	Jueces	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V-Aiken
3	3	2	Ítem 1	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 2	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 3	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 4	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 5	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 6	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 7	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 8	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 9	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 10	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 11	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 12	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 13	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 14	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 15	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 16	1	1	1	1
							1

Nota: Consolidación de juicio de expertos de Pertinencia V-Aiken es 1, Validez fuerte.

Tabla 2: Validez para el criterio Relevancia del cuestionario de Liderazgo Directivo

Relevancia							
S	N	C	Jueces	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V-Aiken
3	3	2	Ítem 1	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 2	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 3	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 4	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 5	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 6	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 7	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 8	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 9	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 10	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 11	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 12	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 13	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 14	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 15	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 16	1	1	1	1
							1

Nota: Consolidación de juicio de expertos de Relevancia V-Aiken es 1, Validez fuerte.

Tabla 3: *Validez para el criterio Claridad del cuestionario de Liderazgo Directivo*

Claridad							
S	N	C	Jueces	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V-Aiken
3	3	2	Ítem 1	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 2	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 3	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 4	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 5	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 6	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 7	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 8	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 9	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 10	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 11	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 12	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 13	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 14	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 15	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 16	1	1	1	1
							1

Nota: Consolidación de juicio de expertos de Claridad V-Aiken es 1, Validez fuerte.

Tabla 4: *Validez para el cuestionario de Liderazgo Directivo*

	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Dimensión 1	1	1	1
Dimensión 2	1	1	1
Dimensión 3	1	1	1
Variable general	1	1	1

Nota: Validez de expertos según V-Aiken de Pertinencia 1, Relevancia 1 y en Claridad 1 para todas Validez fuerte.

Tabla 4: Validez del cuestionario de Liderazgo Directivo según V-Aiken

V de Aiken

1

Nota: El resultado final según V de Aiken es de 01 correspondiendo a una validez fuerte.

Coficiente de “V” de Aiken

Criterio para interpretar validez:

0,00 a 0,80 Validez Débil; 0,81 a 0,90 Validez Aceptable; 0,91 a 1,00 Validez Fuerte

Anexo 3.1.4. Matriz de muestra piloto

Matriz de datos de la muestra piloto del cuestionario Liderazgo directivo

Nº	Dimensión 1: Control del ego					Dimensión 2: Desapego					Dimensión 3: Responsabilidad					Dimensión 4: Trabajo en equipo					Dimensión 5: Destrezas Gerenciales					TOT AL GEN ERA L					
	1	2	3	4	5	Tot al	6	7	8	9	10	Tot al	1	1	1	1	1	To tal	1	1	1	1	2	To tal	2		2	2	2	2	Tot al
Doce nte 1	4	4	4	4	4	20	5	5	5	3	5	23	3	4	5	3	3	18	5	3	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23	107
Doce nte 2	4	4	5	4	5	22	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	3	23	5	5	4	4	4	22	4	5	4	3	5	21	111
Doce nte 3	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	4	3	22	5	5	4	4	5	23	113
Doce nte 4	4	4	3	4	4	19	5	5	5	3	5	23	3	5	5	3	3	19	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	110
Doce nte 5	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	3	5	5	3	4	20	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	23	110
Doce nte 6	3	4	3	4	4	18	5	3	4	4	4	20	4	4	5	3	3	19	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	5	20	98
Doce nte 7	2	4	5	3	2	16	5	3	3	4	4	19	3	3	5	3	5	19	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	102
Doce nte 8	2	4	4	3	2	15	2	4	3	4	4	17	3	4	5	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	94
Doce nte 9	2	4	2	3	3	14	3	3	3	4	4	17	2	4	3	3	5	17	2	2	4	2	3	13	4	4	2	3	3	16	77
Doce nte 10	4	4	4	3	2	17	2	2	3	4	4	15	3	3	5	3	5	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	89
Doce nte 11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	124
Doce nte 12	4	3	2	3	5	17	5	2	5	3	4	19	3	3	4	3	3	16	5	4	4	3	4	20	5	5	4	3	4	21	93
Doce nte 13	4	2	4	5	5	20	2	2	5	3	4	16	3	4	3	4	5	19	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	100
Doce nte 14	4	2	4	5	5	20	4	4	5	5	3	21	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	111
Doce nte 15	4	4	3	2	5	18	2	2	5	5	5	19	3	4	5	5	3	20	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	98
Doce nte 16	4	2	5	2	5	18	3	5	5	5	5	23	4	4	5	5	3	21	5	3	5	4	4	21	4	5	4	4	5	22	105
Doce nte 17	2	2	2	2	3	11	2	2	3	5	5	17	3	3	5	5	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	91
Doce nte 18	5	2	5	2	4	18	2	3	3	5	5	18	3	3	5	5	4	20	3	3	5	5	5	21	5	4	4	5	5	23	100
Doce nte 19	3	3	3	5	4	18	4	4	3	3	4	18	3	3	3	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	103
Doce nte 20	4	2	4	4	4	18	4	4	3	2	4	17	2	3	3	3	5	16	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	4	22	96

Anexo 3.1.5. Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Confiabilidad del cuestionario Liderazgo Directivo

Para la confiabilidad del cuestionario Liderazgo Directivo, se utilizó la prueba alfa de Cronbach para la que se ha utilizado una muestra piloto de 20 docentes de primaria y secundaria de una institución educativa de la Ciudad de Trujillo. Cuyo resultado obtenido es de: 0,860

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	25

Anexo 3.2. Instrumento para medir la Satisfacción laboral

Escala de Satisfacción laboral

Adaptado de (Palma, 2006)

Estimado docente, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Desacuerdo.....(TD) : 1

En Desacuerdo.....(D) : 2

Indeciso.....(I) : 3

De Acuerdo.....(A) : 4

Totalmente de Acuerdo(TA) : 5

Significación de la tarea		TD	D	I	A	TA
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
3	Me siento útil con la labor que realizo					
4	Me complace los resultados de mi trabajo					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
6	Me gusta el trabajo que realizo					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
8	Me gusta la actividad que realizo					
Condiciones de trabajo		TD	D	I	A	TA
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
10	El ambiente donde trabajo es confortable					
11	Me adecuo a mi horario de trabajo					
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
13	El uso de la tecnología permite ejecutar eficientemente el trabajo					
14	El horario que me designaron permite cumplir con la labor designada					
15	El ambiente físico donde laboro, permite ejecutar mi trabajo					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
17	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
Reconocimiento personal y/o social.		TD	D	I	A	TA
18	Se debe reconocer el eficiente trabajo que se realiza					
19	Los compañeros de trabajo apoyan en las dificultades que se presentan					

20	El Director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
21	Siento satisfacción compartir algunos aspectos importantes con los compañeros de trabajo					
22	Las horas extras de trabajo no son reconocidas como debiera ser					
Beneficios económicos		TD	D	I	A	TA
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
24	El pago por mi servicio laboral no es bien reconocido					
25	Considero que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
26	Siento que los demás beneficios que tengo son bastante aceptables					
27	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas					

! MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN !

Anexo 3.1.1. Ficha técnica de Satisfacción laboral

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Satisfacción laboral
2. **Autor:** Mg. Rodas Hernández, Wilson
3. **Objetivo:** Medir el nivel de Satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 80074, Viru 2020.
4. **Usuarios:** Docentes del nivel primario y secundario de la Institución Educativa N° 80074, Viru 2020.
5. **Tiempo:** 45 minutos.
6. **Procedimientos de aplicación:**
 - Se compartirá un link con los docentes del nivel primario y secundario, para que puedan acceder a contestar el cuestionario de Satisfacción laboral
 - Se administrará por única vez el instrumento de Satisfacción laboral
 - Las instrucciones están presentes en el cuestionario siendo leídas por los estudiantes.
 - El tiempo de desarrollo del cuestionario Satisfacción laboral será de 45 minutos.
 - El cuestionario resuelto será registrado de manera automática a medida que respondan los estudiantes.

7. Organización de ítems:

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
Significación de la tarea.	<ul style="list-style-type: none">• Tarea valiosa.• Labor útil.• Complacencia• Realización.• Gusto por el trabajo.• Bien con uno mismo.• Gusto por la actividad.	1,2,3,4,5,6,7,8
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Distribución física.• Ambiente confortable.• Disgusto con el horario.• Relación favorable con el jefe.• Comodidad del ambiente de trabajo.• Incomodidad con el horario.• Ambiente físico cómodo.• Comodidad para el buen desempeño.• Valoración del jefe al esfuerzo.	9,10,11,12,13,14,15,16,17
Reconocimiento personal y/o social.	<ul style="list-style-type: none">• Mal trato.• Tomar distancia.• Tareas mal percibidas.• Aburrimiento por el trabajo compartido.• Limitación del trabajo.	18,19,20,21,22

Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldos bajos. • Insatisfacción del salario. • Sueldo aceptable. • Sensación de explotación. • Cubrir expectativas económicas. 	23,24,25,26,27
-----------------------	--	----------------

8. Escala:

Escala general:

Escala	Rangos
Muy satisfecho	117 o más
Satisfecho	103-116
Promedio	89-102
Insatisfecho	75-88
Muy insatisfecho	47 o menos

9. Escala específica:

Nivel de significación	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos	Puntaje total
Muy satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33-36	35-40	20-23	16-19	103-116
Promedio	28-32	27-34	18-19	11-15	89-102
Insatisfecho	24-27	20-26	12-17	8-10	75-88
Muy insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	47 o menos

Anexo 3.2.2. Constancia de Validez por juicios de expertos

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Significación de la tarea							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		
4	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo	X		X		X		
	Dimensión Condiciones de trabajo							
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
11	Me adecuo a mi horario de trabajo	X		X		X		
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	X		X		X		

13	El uso de la tecnología permite ejecutar eficientemente el trabajo	X		X		X		
14	El horario que me designaron permite cumplir con la labor designada	X		X		X		
15	El ambiente físico donde laboro, permite ejecutar mi trabajo	X		X		X		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
17	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		
	Dimensión Reconocimiento personal y/o social.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se debe reconocer el eficiente trabajo que se realiza	X		X		X		
19	Los compañeros de trabajo apoyan en las dificultades que se presentan	X		X		X		
20	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
21	Siento satisfacción compartir algunos aspectos importantes con los compañeros de trabajo	X		X		X		
22	Las horas extras de trabajo no son reconocidas como debiera ser	X		X		X		
	Dimensión Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	X		X		X		

24	El pago por mi servicio laboral no es bien reconocido	X		X		X		
25	Considero que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
26	Siento que los demás beneficios que tengo son bastante aceptables	X		X		X		
27	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas	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 (a) **Calvanapón Alva Luz Alejandrina** **DNI:17995552**

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1526-4159> Especialidad del validador: **Doctora en Educación**

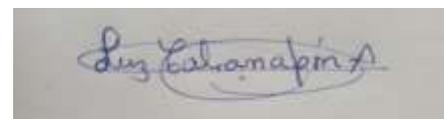
Trujillo, 04 de agosto del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Significación de la tarea							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		
4	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo	X		X		X		
	Dimensión Condiciones de trabajo							
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
11	Me adecuo a mi horario de trabajo	X		X		X		
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	X		X		X		

13	El uso de la tecnología permite ejecutar eficientemente el trabajo	X		X		X		
14	El horario que me designaron permite cumplir con la labor designada	X		X		X		
15	El ambiente físico donde laboro, permite ejecutar mi trabajo	X		X		X		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
17	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		
	Dimensión Reconocimiento personal y/o social.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se debe reconocer el eficiente trabajo que se realiza	X		X		X		
19	Los compañeros de trabajo apoyan en las dificultades que se presentan	X		X		X		
20	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
21	Siento satisfacción compartir algunos aspectos importantes con los compañeros de trabajo	X		X		X		
22	Las horas extras de trabajo no son reconocidas como debiera ser	X		X		X		
	Dimensión Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	X		X		X		

24	El pago por mi servicio laboral no es bien reconocido	X		X		X		
25	Considero que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
26	Siento que los demás beneficios que tengo son bastante aceptables	X		X		X		
27	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas	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 (a) Zumarán Chiclayo, Martha Cristina DNI:18140593

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4373-0404> Especialidad del validador: Doctora en Educación

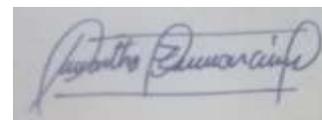
Trujillo, 04 de agosto del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Significación de la tarea							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		
4	Me complace los resultados de mi trabajo	X		X		X		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo	X		X		X		
	Dimensión Condiciones de trabajo							
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
11	Me adecuo a mi horario de trabajo	X		X		X		
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	X		X		X		

13	El uso de la tecnología permite ejecutar eficientemente el trabajo	X		X		X		
14	El horario que me designaron permite cumplir con la labor designada	X		X		X		
15	El ambiente físico donde laboro, permite ejecutar mi trabajo	X		X		X		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
17	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		
	Dimensión Reconocimiento personal y/o social.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se debe reconocer el eficiente trabajo que se realiza	X		X		X		
19	Los compañeros de trabajo apoyan en las dificultades que se presentan	X		X		X		
20	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
21	Siento satisfacción compartir algunos aspectos importantes con los compañeros de trabajo	X		X		X		
22	Las horas extras de trabajo no son reconocidas como debiera ser	X		X		X		
	Dimensión Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	X		X		X		

24	El pago por mi servicio laboral no es bien reconocido	X		X		X		
25	Considero que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
26	Siento que los demás beneficios que tengo son bastante aceptables	X		X		X		
27	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas	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 (a) **Alfaro Bazán, Marianella Julissa** **DNI: 18111829**

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2850-5441> Especialidad del validador: **Doctora en Educación**

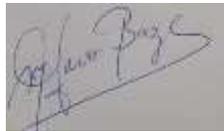
Trujillo, 04 de agosto del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 3.1.3. Constancia de Validez y confiabilidad

Validez de Satisfacción laboral

En la validez del cuestionario Satisfacción laboral se utilizó la prueba V-Aiken y la técnica juicio de expertos y método análisis; quienes participaron en esta validación fueron: Calvanapón Alva Luz Alejandrina, Zumarán Chiclayo Martha Cristina, Alfaro Bazán Marianella Julissa. El valor de 1 ha sido alcanzado por V-Aiken

Tabla 1: Validez para el criterio pertinencia para el cuestionario de Satisfacción laboral

Pertinencia							
S	N	C	Jueces	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V-Aiken
3	3	2	Ítem 1	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 2	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 3	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 4	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 5	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 6	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 7	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 8	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 9	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 10	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 11	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 12	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 13	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 14	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 15	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 16	1	1	1	1
V-Aiken							1

Nota: Consolidación de juicio de expertos de Pertinencia V-Aiken es 1, Validez fuerte.

Tabla 2: Validez para el criterio Relevancia para el cuestionario de Satisfacción laboral

Relevancia							
S	N	C	Jueces	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V-Aiken
3	3	2	Ítem 1	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 2	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 3	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 4	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 5	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 6	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 7	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 8	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 9	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 10	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 11	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 12	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 13	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 14	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 15	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 16	1	1	1	1
V-Aiken							1

Nota: Consolidación de juicio de expertos de Relevancia V-Aiken es 1, Validez fuerte.

Tabla 3: Validez para el criterio Claridad para el cuestionario de Satisfacción laboral

Claridad							
S	N	C	Jueces	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V-Aiken
3	3	2	Ítem 1	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 2	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 3	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 4	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 5	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 6	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 7	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 8	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 9	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 10	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 11	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 12	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 13	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 14	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 15	1	1	1	1
3	3	2	Ítem 16	1	1	1	1
V-Aiken							1

Nota: Consolidación de juicio de expertos de Claridad V-Aiken es 1, Validez fuerte.

Tabla 4: Validez para la prueba del área de matemática

	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Dimensión 1	1	1	1
Dimensión 2	1	1	1
Dimensión 3	1	1	1
Variable general	1	1	1

Nota: Validez de expertos según V-Aiken de Pertinencia 1, Relevancia 1 y en Claridad 1 para todas Validez fuerte.

Tabla 4: Validez del cuestionario de Satisfacción laboral según V-Aiken

V de Aiken	1
-------------------	---

Nota: El resultado final según V de Aiken es de 01 correspondiendo a una validez fuerte.

Coefficiente de “V” de Aiken

Criterio para interpretar validez:

0,00 a 0,80 Validez Débil; 0,81 a 0,90 Validez Aceptable; 0,91 a 1,00 Validez Fuerte

Anexo 3.1.4. Matriz de muestra piloto

Matriz de datos de la muestra piloto de Satisfacción laboral

Nº	Dimensión 1: Satisfacción de la tarea								Dimensión 2: Condiciones de trabajo								Dimensión 3: Reconocimiento Personal y/o Social					Dimensión 4: Beneficios económicos					TOT AL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	Tot al	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Tot al	18	19	20	21	22	Tota l	23	24	25	26	27	Tot al	GEN ERA L
Doc ente 1	4	5	5	5	5	4	4	5	37	4	5	5	4	5	4	4	4	4	39	4	2	2	4	2	14	4	4	2	2	4	16	106
Doc ente 2	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	5	4	5	5	4	4	40	4	4	2	5	2	17	4	4	2	1	4	15	111
Doc ente 3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	5	4	5	4	4	5	40	5	4	1	5	5	20	2	2	4	1	4	13	113
Doc ente 4	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	1	5	1	17	5	5	4	1	5	20	121
Doc ente 5	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4	5	2	4	4	19	4	4	3	2	4	17	118
Doc ente 6	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	3	2	4	4	17	5	3	2	2	3	15	108
Doc ente 7	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	3	5	5	4	4	4	4	5	37	5	4	2	4	2	17	3	3	4	3	4	17	110
Doc ente 8	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	2	14	105
Doc ente 9	2	5	4	5	5	4	1	5	31	2	4	2	5	2	2	2	5	2	26	2	2	1	2	1	8	2	2	5	1	2	12	77
Doc ente 10	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	3	2	4	2	15	2	2	3	2	4	13	101
Doc ente 11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	3	5	3	21	5	5	4	2	3	19	125
Doc ente 12	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	1	5	2	16	2	2	4	2	4	14	105
Doc ente 13	4	5	5	5	4	5	5	5	38	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	5	4	4	5	4	22	4	4	2	2	2	14	113
Doc ente 14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	5	4	2	5	5	21	2	4	2	2	2	12	112
Doc ente 15	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	4	4	5	4	4	4	2	2	33	4	4	2	4	3	17	4	4	4	2	5	19	108
Doc ente 16	4	4	5	4	5	5	5	5	37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	5	4	3	4	4	20	2	2	3	2	4	13	108
Doc ente 17	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40	4	4	2	5	2	17	2	2	4	2	4	14	110
Doc ente 18	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	4	5	4	4	41	5	4	2	4	4	19	5	5	2	4	2	18	116
Doc ente 19	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39	5	4	3	4	4	20	4	4	2	2	4	16	114
Doc ente 20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	4	5	4	4	4	4	4	36	5	4	3	4	4	20	3	3	4	3	4	17	113

Anexo 3.1.5. Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Confiabilidad del cuestionario Satisfacción Laboral

Para la confiabilidad del cuestionario Satisfacción Laboral, se utilizó la prueba alfa de Cronbach para la que se ha utilizado una muestra piloto de 20 docentes de primaria y secundaria de una institución educativa de la Ciudad de Trujillo. Cuyo resultado obtenido es de: 0,868

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	26

Anexo 4. Matriz de datos de Liderazgo directivo

	Significación de la tarea									N	Condiciones de trabajo									N	Reconocimiento personal y/o social.						N	Beneficios económicos							N	To	
	1	2	3	4	5	6	7	8	Tot		9	10	11	12	13	14	15	16	17		Tot	18	19	20	21	22		Tot	23	24	25	26	27	Tot			
Par1	4	5	5	5	5	5	5	5	39	MS	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	S	5	4	4	4	4	21	S	4	4	4	4	4	20	MS	117	MS
Par2	4	5	4	5	5	4	4	5	36	S	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	S	5	4	4	4	4	21	S	4	4	4	4	4	20	MS	114	S
Par3	4	5	5	5	4	5	5	5	38	MS	4	5	5	3	4	4	4	4	5	38	S	5	5	4	4	3	21	S	4	3	4	3	4	18	S	115	S
Par4	5	4	4	5	5	5	5	4	37	MS	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41	MS	4	5	5	5	4	23	S	4	5	5	5	4	23	MS	124	MS
Par5	5	4	4	4	4	5	5	4	35	S	5	4	5	5	5	4	5	4	5	42	MS	5	5	4	4	4	22	S	5	5	5	4	4	23	MS	122	MS
Par6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	P	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	MS	5	5	5	4	5	24	MS	2	2	2	2	3	11	P	108	S
Par7	4	4	4	4	5	5	5	4	35	S	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40	S	4	4	5	5	4	22	S	4	4	4	4	5	21	MS	118	MS
Par8	5	5	5	5	4	4	4	4	36	S	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	MS	4	4	4	5	4	21	S	5	5	5	4	4	23	MS	123	MS
Par9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	4	4	4	4	4	4	3	4	35	S	4	3	3	4	3	17	I	4	4	3	3	4	18	S	110	S	
Par10	5	4	5	5	5	5	5	5	39	MS	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	S	4	4	4	5	4	21	S	4	4	2	2	2	14	P	112	S
Par11	4	4	4	4	5	4	4	4	33	S	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	S	5	5	4	4	4	22	S	4	4	5	5	5	23	MS	116	S
Par12	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	S	4	4	4	4	4	20	S	4	4	4	4	4	20	MS	116	S
Par13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	4	4	4	2	4	4	4	4	3	33	S	2	2	4	4	2	14	I	2	4	2	4	2	14	P	101	P
Par14	3	4	5	4	5	3	4	5	33	S	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	S	5	4	5	5	4	23	S	5	4	5	4	5	23	MS	119	MS
Par15	5	4	5	4	5	4	5	4	36	S	5	4	5	4	3	4	5	4	5	39	S	4	5	4	5	3	21	S	5	4	5	4	5	23	MS	119	MS
Par16	5	4	5	4	5	4	3	5	35	S	4	5	4	5	5	4	4	5	3	39	S	4	4	5	4	5	22	S	3	5	4	5	4	21	MS	117	MS
Par17	3	3	4	5	4	4	5	4	32	P	3	5	4	4	5	3	4	4	5	37	S	4	3	5	4	5	21	S	5	3	4	4	5	21	MS	111	S
Par18	5	4	5	4	5	4	5	4	36	S	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42	MS	4	5	4	3	4	20	S	3	5	4	5	4	21	MS	119	MS
Par19	4	5	3	5	4	3	5	4	33	S	5	3	4	5	4	4	3	5	3	36	S	4	3	4	4	5	20	S	3	4	4	5	4	20	MS	109	S
Par20	3	4	4	5	5	4	3	4	32	P	4	5	5	3	5	4	3	4	5	38	S	4	5	4	3	5	21	S	2	2	4	4	2	14	P	105	S
Par21	4	4	4	5	5	5	5	5	37	MS	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	S	4	4	4	4	5	21	S	5	5	4	4	4	22	S	120	MS
Par22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38	S	5	5	5	5	3	23	S	4	4	4	4	4	20	S	121	MS
Par23	4	4	4	5	5	5	4	4	35	S	4	4	5	4	5	5	4	5	4	40	S	4	4	4	4	4	20	S	4	4	2	2	2	14	P	109	S
Par24	4	5	5	5	4	4	4	5	36	S	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42	MS	4	4	4	5	4	21	S	4	4	2	2	2	14	P	113	S
Par25	4	4	5	4	4	4	5	5	35	S	5	4	4	5	5	4	5	4	4	40	S	5	4	4	5	4	22	S	4	4	2	2	2	14	P	111	S
Par26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	S	5	4	5	4	4	22	S	3	4	3	3	4	17	S	115	S
Par27	5	5	5	5	5	5	5	4	39	MS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	S	5	3	4	5	4	21	S	4	3	3	4	4	18	S	114	S
Par28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	S	4	4	4	4	4	20	S	4	4	3	3	4	18	S	106	S
Par29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	P	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	S	4	4	4	4	4	20	S	4	4	3	3	3	17	S	106	S
Par30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	S	4	4	4	4	4	20	S	4	4	3	3	4	18	S	116	S
Par31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40	S	4	4	4	4	4	20	S	4	4	4	4	4	20	MS	120	MS
Par32	4	5	5	3	3	4	4	4	32	P	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40	S	4	2	3	4	2	15	I	4	4	2	2	4	16	S	103	S
Par33	4	5	5	5	5	5	5	5	39	MS	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	S	4	4	2	5	2	17	I	4	4	2	2	4	16	S	110	S
Par34	4	5	5	4	5	5	5	5	38	MS	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43	MS	4	5	2	4	4	19	P	4	4	3	2	4	17	S	117	MS
Par35	5	5	5	4	5	5	5	5	39	MS		4	4	4	5	4	4	4	4	33	P	4	4	3	2	4	17	I	4	5	3	2	3	17	S	106	S

Par36	4	5	5	5	5	5	5	5	39	MS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	MS	5	5	2	4	1	17	I	2	2	2	1	2	9	I	110	S
Par37	4	5	5	4	5	5	5	5	38	MS	5	4	4	5	5	5	5	5	5	44	MS	4	5	2	4	4	19	P	2	2	2	2	2	10	P	111	S
Par38	5	5	5	4	5	5	5	5	39	MS	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	S	1	3	2	4	1	11	MI	1	3	2	2	3	11	P	98	S
Par39	4	5	5	5	5	5	5	5	39	MS	3	3	5	5	4	4	4	5	5	38	S	2	4	2	2	2	12	I	3	3	2	3	2	13	P	102	P
Par40	4	5	4	4	5	4	4	4	34	S	2	4	4	4	2	4	4	4	4	32	S	4	4	4	4	4	20	S	4	2	2	2	2	12	P	98	P
Par41	2	5	4	5	5	4	2	5	32	P	2	2	2	5	2	2	2	5	2	24	I	2	2	2	2	2	10	MI	2	3	4	1	2	12	P	78	I
Par42	4	4	4	4	5	5	5	5	36	S	4	4	2	5	4	2	4	2	4	31	P	2	3	2	2	2	11	MI	2	2	3	2	2	11	P	89	P
Par43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	MS	5	5	3	5	3	21	S	5	5	4	2	3	19	S	125	MS
Par44	4	5	5	4	5	5	5	5	38	MS	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	S	4	4	2	5	2	17	I	2	2	4	2	4	14	P	106	S
Par45	4	5	5	5	4	5	5	5	38	MS	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	S	5	4	4	5	4	22	S	4	4	2	2	2	14	P	113	S
Par46	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	S	5	4	2	5	5	21	S	2	4	2	2	2	12	P	112	S
Par47	5	5	5	5	5	5	5	4	39	MS	4	4	4	5	2	4	2	4	4	33	P	4	2	3	2	3	14	I	2	2	4	2	2	12	P	98	P
Par48	4	5	5	5	5	5	5	5	39	MS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	MS	5	3	5	5	3	21	S	4	4	2	4	5	19	S	124	MS
Par49	4	4	5	4	5	5	5	5	37	MS	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	S	5	4	3	4	4	20	S	2	2	3	2	4	13	P	108	S
Par50	4	5	5	2	5	4	4	2	31	P	2	2	5	5	5	5	2	4	2	32	P	2	2	3	5	2	14	I	2	2	3	3	4	14	P	91	P
Par51	5	5		4	4	5	5	5	33	S	5	5	5	4	5	5	4	2	4	39	S	4	2	4	2	2	14	I	4	3	2	2	4	15	P	101	P
Par52	5	5	4	5	5	5	5	5	39	MS	5	5	4	5	5	4	5	4	4	41	MS	3	4	2	2	2	13	I	2	2	2	2	2	10	I	103	S
Par53	4	5	5	5	5	5	5	5	39	MS	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	S	2	4	3	4	2	15	I	4	2	2	2	2	12	P	104	S
Par54	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	4	3	4	2	3	4	2	4	2	28	P	2	4	3	4	2	15	I	3	3	4	3	2	15	P	98	P
Par55	4	4	5	5	5	5	5	5	38	MS	3	3	4	2	4	4	2	4	2	28	P	2	4	4	2	3	15	I	3	2	3	3	3	14	P	95	P
Par56	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	S	5	4	4	4	4	21	S	4	3	3	3	4	17	S	113	S
Par57	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	S	4	4	4	4	4	20	S	4	4	3	3	2	16	S	111	S
Par58	4	5	5	4	5	5	5	5	38	MS	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	S	5	3	4	4	1	17	I	2	2	3	3	3	13	P	106	S
Par59	4	5	4	5	4	5	4	5	36	S	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40	S	4	4	5	3	4	20	S	5	4	5	4	4	22	MS	118	MS
Par60	4	5	4	4	5	4	4	4	34	S	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41	MS	5	4	5	5	3	22	S	4	3	4	5	4	20	MS	117	MS
Par61	4	4	4	4	4	5	5	5	35	S	4	5	5	5	5	5	4	5	43	MS	4	4	5	5	4	22	S	3	3	2	4	4	16	S	116	S	
Par62	4	5	3	4	5	3	5	3	32	P	4	4	5	4	3	5	3	4	5	37	S	4	3	5	5	4	21	S	3	5	3	5	4	20	MS	110	S
Par63	5	3	5	5	4	4	5	5	36	S	4	4	5	4	5	5	4	3	5	39	S	5	4	5	3	4	21	S	3	4	5	4	3	19	S	115	S
Par64	3	4	5	5	5	4	3	5	34	S	4	3	4	3	5	4	5	5	4	37	S	4	5	4	4	5	22	S	5	4	3	5	3	20	MS	113	S
Par65	4	5	5	4	5	5	5	4	37	MS	3	5	4	4	4	5	4	5	4	38	S	5	5	4	4	3	21	S	5	5	4	4	5	23	MS	119	MS
Par66	4	5	3	4	5	5	3	4	33	S	3	4	5	4	4	4	5	4	4	37	S	3	4	5	3	5	20	S	5	4	5	4	4	22	MS	112	S
Par67	4	3	5	3	4	4	5	3	31	P	3	4	5	3	4	5	4	3	4	35	S	5	4	4	3	5	21	S	5	4	4	3	4	20	MS	107	S
Par68	4	5	4	3	3	4	5	4	32	P	5	4	3	4	5	3	4	3	4	35	S	5	4	3	4	3	19	P	5	4	3	5	3	20	MS	106	S
Par69	4	3	5	4	3	4	3	4	30	P	3	4	5	4	4	3	5	4	5	37	S	3	4	4	3	4	18	P	3	5	3	4	5	20	MS	105	S
Par70	5	4	3	5	4	3	4	4	32	P	5	3	4	5	4	5	3	3	4	36	S	3	4	4	3	4	18	P	5	5	4	3	3	20	MS	106	S
Par71	4	4	5	4	3	4	5	5	34	S	4	3	5	5	3	3	5	3	3	34	S	4	4	5	5	3	21	S	3	4	3	4	3	17	S	106	S
Par72	4	3	5	5	3	4	4	5	33	S	3	4	5	3	5	4	5	3	4	36	S	3	4	5	3	4	19	P	3	4	4	3	4	18	S	106	S
Par73	4	3	4	5	3	4	5	4	32	P	3	3	4	5	4	5	4	4	5	37	S	4	4	4	4	1	17	I	1	3	3	3	3	13	P	99	P
Par74	3	5	4	4	3	3	3	4	29	P	4	5	4	5	4	4	3	5	4	38	S	4	3	4	4	3	18	P	2	3	2	3	2	12	P	97	P
Par75	4	4	4	4	4	5	5	5	35	S	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	S	5	4	4	4	4	21	S	4	4	2	3	2	15	P	108	S
Par76	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	S	4	4	4	4	4	20	S	4	4	4	3	4	19	S	114	S
Par77	5	5	5	4	4	5	5	4	37	MS	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	S	4	4	4	5	3	20	S	3	3	3	3	4	16	S	110	S
Par78	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	S	4	4	4	4	4	20	S	4	3	3	4	4	18	S	113	S
Par79	5	5	5	5	5	5	4	4	38	MS	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	S	4	4	4	4	4	20	S	4	4	3	3	4	18	S	111	S
Par80	5	5	5	5	4	5	4	4	37	MS	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	S	4	4	4	4	4	20	S	4	3	3	3	3	16	S	111	S

Par81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	S	4	4	4	4	4	20	S	4	4	2	2	2	14	P	109	S
Par82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	3	5	4	4	5	4	4	5	5	39	S	5	5	5	5	5	25	MS	5	5	3	3	4	20	MS	124	MS	
Par83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33	P	4	5	5	5	4	23	S	4	4	3	3	3	17	S	113	S	
Par84	4	5	5	5	4	5	4	5	37	MS	4	4	4	5	5	4	3	4	4	37	S	5	4	4	5	4	22	S	5	5	3	3	4	20	MS	116	S		
Par85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	S	4	4	4	4	4	20	S	4	4	4	4	4	20	MS	116	S	
Par86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	3	4	4	4	4	4	4	4	5	36	S	4	4	5	5	4	22	S	5	5	4	4	4	22	MS	120	MS	
Par87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	5	5	5	3	4	4	4	5	5	40	MS	5	5	5	5	5	25	MS	3	3	4	4	4	18	S	123	MS	
Par88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MS	2	4	4	4	4	4	4	3	5	34	P	5	4	4	5	4	22	S	4	5	2	2	2	15	P	111	S	

Matriz de datos de Satisfacción Laboral

	Control del ego					T	N	Desapego					T	N	Responsabilidad					T	N	Trabajo en equipo					T	N	Destrezas gerenciales					Total	N		
	1	2	3	4	5			6	7	8	9	10			11	12	13	14	15			16	17	18	19	20			21	22	23	24	25			26	27
Par1	4	4	4	4	5	21	E	5	5	4	5	4	23	E	5	4	4	4	5	22	E	5	4	5	5	5	24	E	5	5	5	5	5	25	E	115	E
Par2	5	5	4	5	5	24	E	4	4	5	4	4	21	E	4	5	5	4	4	22	E	4	4	5	4	4	21	E	4	4	4	5	5	22	E	110	E
Par3	4	5	5	5	4	23	E	5	5	4	4	5	23	E	5	4	5	5	4	23	E	4	5	5	5	3	22	E	5	4	4	5	4	22	E	113	E
Par4	3	4	5	4	4	20	E	5	5	4	4	4	22	E	5	5	4	5	5	24	E	5	4	4	4	5	22	E	5	5	4	4	5	23	E	111	E
Par5	5	4	3	5	4	21	E	5	4	5	4	4	22	E	5	5	4	5	4	23	E	5	5	4	5	5	24	E	5	4	5	4	4	22	E	112	E
Par6	5	4	5	4	5	23	E	4	3	3	4	5	19	B	5	5	4	4	5	23	E	5	4	5	4	4	22	E	5	4	4	4	4	21	E	108	E
Par7	4	5	4	4	5	22	E	4	5	4	4	4	21	E	4	5	4	4	4	21	E	4	5	5	4	4	22	E	5	4	5	4	5	23	E	109	E
Par8	5	5	5	4	4	23	E	4	5	5	5	4	23	E	4	4	5	4	4	21	E	5	5	5	5	4	24	E	4	4	5	5	5	23	E	114	E
Par9	5	5	5	4	4	23	E	4	5	5	5	5	24	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	107	E
Par10	5	5	5	5	4	24	E	4	4	5	4	4	21	E	4	5	5	5	5	24	E	5	4	4	4	4	21	E	5	4	5	4	4	22	E	112	E
Par11	4	4	5	5	4	22	E	5	4	4	4	4	21	E	4	5	5	5	4	23	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	5	5	22	E	108	E
Par12	5	5	5	5	4	24	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	104	E
Par13	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	100	E
Par14	3	3	4	4	5	19	B	4	4	5	3	4	20	E	4	5	5	4	4	22	E	5	4	5	4	5	23	E	5	4	3	4	4	20	E	104	E
Par15	3	4	4	5	4	20	E	3	5	4	4	5	21	E	4	5	4	5	4	22	E	5	4	5	4	5	23	E	4	5	4	5	4	22	E	108	E
Par16	5	4	5	4	5	23	E	4	5	4	5	4	22	E	5	4	3	4	5	21	E	4	3	5	4	4	20	E	5	4	5	3	4	21	E	107	E
Par17	4	5	3	5	3	20	E	4	5	4	5	4	22	E	5	4	5	4	3	21	E	5	4	5	4	5	23	E	3	5	4	5	3	20	E	106	E
Par18	3	4	5	4	5	21	E	3	4	4	3	4	18	B	5	3	5	4	5	22	E	4	5	4	5	4	22	E	5	4	4	5	5	23	E	106	E
Par19	5	4	4	5	3	21	E	4	5	3	4	5	21	E	4	5	4	3	5	21	E	4	5	4	5	3	21	E	5	4	5	3	5	22	E	106	E
Par20	4	3	5	3	4	19	B	5	4	5	3	5	22	E	4	5	4	5	3	21	E	4	5	4	4	5	22	E	5	3	4	5	4	21	E	105	E
Par21	4	5	5	5	5	24	E	5	5	4	4	5	23	E	5	5	5	5	5	25	E	5	4	5	5	4	23	E	5	5	5	5	5	25	E	120	E
Par22	4	4	4	5	5	22	E	5	5	5	5	5	25	E	5	5	5	5	5	25	E	5	5	5	5	4	24	E	5	5	5	5	5	25	E	121	E
Par23	4	4	4	5	4	21	E	5	5	5	4	5	24	E	5	5	4	4	4	22	E	5	5	4	4	4	22	E	4	5	5	4	4	22	E	111	E

Par24	4	4	5	5	5	23	E	4	4	5	5	5	23	E	5	4	5	4	4	22	E	4	5	5	4	5	23	E	4	4	4	5	5	22	E	113	E
Par25	4	5	5	4	5	23	E	4	4	4	5	5	22	E	5	4	4	5	4	22	E	5	4	4	5	4	22	E	5	4	5	5	4	23	E	112	E
Par26	4	4	4	4	4	20	E	4	5	5	5	4	23	E	4	4	4	4	5	21	E	5	5	5	4	5	24	E	5	4	4	4	4	21	E	109	E
Par27	5	4	4	4	4	21	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	5	4	5	5	5	24	E	105	E
Par28	4	4	4	4	5	21	E	5	5	5	4	4	23	E	5	5	4	4	5	23	E	5	4	4	4	4	21	E	5	4	5	4	5	23	E	111	E
Par29	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	5	4	5	22	E	5	4	5	5	4	23	E	4	4	4	4	5	21	E	106	E
Par30	5	5	5	5	4	24	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	104	E
Par31	5	4	4	4	4	21	E	4	4	4	4	4	20	E		5	5	4	5	19	B	5	4	5	4	4	22	E	5	5	5	5	5	25	E	107	E
Par32	4	4	4	4	4	20	E	5	5	5	3	5	23	E	3	4	5	3	3	18	B	5	3	5	5	5	23	E	5	4	5	4	5	23	E	107	E
Par33	4	5	5	5	5	24	E	5	5	5	4	4	23	E	5	5	4	5	5	24	E	4	4	4	4	2	18	B	5	2	4	3	5	19	B	108	E
Par34	5	5	5	5	5	25	E	5	5	5	4	4	23	E	5	5	4	5	4	23	E	4	5	5	4	3	21	E	5	5	5	5	4	24	E	116	E
Par35	5	5	5	4	5	24	E	5	5	5	4	4	23	E	4	5	4	4	4	21	E	4	4	4	4	3	19	B	5	5	4	5	5	24	E	111	E
Par36	4	4	3	4	4	19	B	5	5	5	3	5	23	E	3	5	5	3	3	19	B	5	4	5	5	5	24	E	5	5	5	5	5	25	E	110	E
Par37	4	4	4	4	4	20	E	5	5	5	4	5	24	E	3	5	5	3	4	20	E	5	5	5	4	4	23	E	5	5	4	4	5	23	E	110	E
Par38	3	4	3	4	4	18	B	5	3	4	4	4	20	E	4	4	5	3	3	19	B	5	4	4	4	4	21	E	4	3	4	4	5	20	E	98	E
Par39	2	4	5	3	2	16	B	5	3	3	4	4	19	B	3	3	5	3	5	19	B	5	4	5	5	5	24	E	5	5	5	4	5	24	E	102	E
Par40	2	4	4	3	2	15	B	2	4	3	4	4	17	B	3	4	5	4	5	21	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	5	21	E	94	E
Par41	2	4	2	3	3	14	B	3	3	3	4	4	17	B	2	4	3	3	5	17	B	2	2	4	2	3	13	R	4	4	2	3	3	16	B	77	B
Par42	4	4	4	3	2	17	B	2	2	3	4	4	15	B	3	3	5	3	5	19	B	4	3	4	4	4	19	B	4	4	4	3	4	19	B	89	B
Par43	5	5	5	5	5	25	E	5	5	5	5	5	25	E	5	5	5	4	5	24	E	5	5	5	5	5	25	E	5	5	5	5	5	25	E	124	E
Par44	4	3	2	3	5	17	B	5	2	5	3	4	19	B	3	3	4	3	3	16	B	5	4	4	3	4	20	E	5	5	4	3	4	21	E	93	B
Par45	4	2	4	5	5	20	E	2	2	5	3	4	16	B	3	4	3	4	5	19	B	5	4	5	5	5	24	E	5	4	4	4	4	21	E	100	E
Par46	4	2	4	5	5	20	E	4	4	5	5	3	21	E	4	4	4	4	5	21	E	5	5	5	5	4	24	E	5	5	5	5	5	25	E	111	E
Par47	4	4	3	2	5	18	B	2	2	5	5	5	19	B	3	4	5	5	3	20	E	5	3	4	4	4	20	E	4	4	4	4	5	21	E	98	E
Par48	5	5	5	5	5	25	E	5	5	4	5	5	24	E	5	5	5	5	5	25	E	5	5	5	5	5	25	E	5	4	5	5	5	24	E	123	E
Par49	4	3	5	3	5	20	E	3	5	5	5	4	22	E	4	5	5	3	5	22	E	3	5	4	4	4	20	E	5	4	4	5	5	23	E	107	E
Par50	2	2	2	2	3	11	R	2	2	3	5	5	17	B	3	3	5	5	4	20	E	5	4	4	4	4	21	E	4	4	4	5	5	22	E	91	B
Par51	5	3	5	3	3	19	B	4	3	3	3	5	18	B	5	5	3	3	5	21	E	5	4	3	3	5	20	E	5	5	5	4	4	23	E	101	E
Par52	5	3	5	3	4	20	E	3	3	3	5	5	19	B	3	3	5	5	4	20	E	3	3	5	5	5	21	E	5	4	4	5	5	23	E	103	E

Par53	3	3	3	5	4	18	B	4	4	3	3	4	18	B	3	3	3	5	5	19	B	5	5	5	5	5	25	E	5	5	5	4	4	23	E	103	E
Par54	4	4	4	4	4	20	E	4	4	3	2	4	17	B	2	3	3	3	5	16	B	5	4	5	4	5	23	E	5	5	4	4	4	22	E	98	E
Par55	3	3	4	4	4	18	B	4	4	4	4	3	19	B	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	3	19	B	4	3	4	4	4	19	B	95	E
Par56	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	5	4	21	E	4	5	5	4	5	23	E	5	4	5	4	4	22	E	4	4	4	4	4	20	E	106	E
Par57	4	4	4	4	4	20	E	4	5	5	5	4	23	E	4	4	4	5	5	22	E	5	3	4	4	3	19	B	5	3	4	4	4	20	E	104	E
Par58	5	5	5	5	4	24	E	5	5	4	4	4	22	E	4	4	4	4	5	21	E	4	4	5	4	4	21	E	5	4	4	5	5	23	E	111	E
Par59	3	4	4	4	5	20	E	4	5	5	4	4	22	E	3	5	4	4	5	21	E	4	3	4	3	5	19	E	4	5	4	4	5	22	E	104	E
Par60	5	4	5	4	5	23	E	4	5	4	5	4	22	E	4	4	4	5	4	21	E	4	5	4	4	5	22	E	4	4	4	5	5	22	E	110	E
Par61	4	4	4	4	4	20	E	4	5	5	5	5	24	E	4	4	5	5	5	23	E	5	4	5	5	5	24	E	5	4	5	5	5	24	E	115	E
Par62	4	3	4	4	4	19	B	5	4	5	4	3	21	E	5	4	5	3	5	22	E	3	4	3	3	4	17	B	5	5	3	3	4	20	E	99	E
Par63	3	4	5	3	5	20	E	4	3	5	4	4	20	E	5	3	5	3	4	20	E	5	3	4	4	5	21	E	4	5	4	5	3	21	E	102	E
Par64	4	4	3	4	5	20	E	3	4	3	5	4	19	B	5	3	4	5	4	21	E	4	5	4	4	4	21	E	4	5	4	4	5	22	E	103	E
Par65	4	3	5	4	4	20	E	5	5	4	5	5	24	E	4	3	4	5	4	20	E	4	4	4	5	4	21	E	4	5	3	4	5	21	E	106	E
Par66	4	4	5	4	4	21	E	4	4	4	4	4	20	E	4	3	5	5	5	22	E	3	5	3	5	4	20	E	5	4	3	5	4	21	E	104	E
Par67	4	4	3	5	5	21	E	4	3	5	3	3	18	B	4	5	3	4	5	21	E	4	4	5	4	5	22	E	4	5	4	3	5	21	E	103	E
Par68	4	3	4	5	4	20	E	3	5	4	4	3	19	B	3	4	5	3	5	20	E	4	4	5	4	4	21	E	5	4	5	3	5	22	E	102	E
Par69	3	4	4	3	5	19	B	4	4	3	5	5	21	E	3	4	5	3	4	19	B	5	4	3	5	3	20	E	4	4	3	5	3	19	B	98	E
Par70	3	3	4	5	3	18	B	5	3	5	3	5	21	E	4	3	5	4	3	19	B	5	4	3	5	3	20	E	3	5	4	5	4	21	E	99	E
Par71	4	3	4	5	3	19	B	5	3	3	4	3	18	B	3	4	4	3	5	19	B	3	4	3	3	4	17	B	4	5	5	4	3	21	E	94	E
Par72	4	4	4	5	5	22	E	4	5	3	5	4	21	E	3	5	4	5	5	22	E	3	5	3	4	4	19	B	3	4	5	3	4	19	B	103	E
Par73	3	4	5	4	3	19	B	5	3	4	5	3	20	E	5	3	4	4	5	21	E	3	5	4	3	4	19	B	4	4	5	4	3	20	E	99	E
Par74	3	4	4	3	3	17	B	3	4	3	4	3	17	B	4	5	4	3	5	21	E	3	4	4	5	4	20	E	4	5	4	5	4	22	E	97	E
Par75	4	5	5	4	5	23	E	4	4	4	4	5	21	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	5	3	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	104	E
Par76	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	100	E
Par77	4	4	4	4	5	21	E	5	5	5	5	5	25	E	4	4	5	5	5	23	E	4	4	5	4	5	22	E	5	4	4	4	4	21	E	112	E
Par78	5	5	5	4	4	23	E	4	4	4	5	4	21	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	3	4	4	4	19	B	103	E
Par79	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	3	3	18	B	4	3	4	4	4	19	B	97	E
Par80	5	4	4	5	5	23	E	5	4	4	4	4	21	E	4	4	4	5	4	21	E	4	3	4	3	4	18	B	4	3	4	4	5	20	E	103	E
Par81	4	3	3	4	4	18	B	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	5	4	3	20	E	4	3	4	4	4	19	B	97	E

Par82	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	3	3	18	B	4	3	4	4	4	19	B	97	E
Par83	4	4	4	5	5	22	E	5	5	4	5	5	24	E	5	4	5	5	5	24	E	5	4	5	5	4	23	E	5	3	5	5	4	22	E	115	E
Par84	5	5	5	5	5	25	E	4	4	5	5	4	22	E	5	4	4	3	4	20	E	5	3	5	4	4	21	E	5	4	4	4	4	21	E	109	E
Par85	3	3	3	4	4	17	B	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	3	3	18	B	5	3	4	4	4	20	E	95	E
Par86	5	5	5	5	5	25	E	5	5	5	5	5	25	E	4	4	4	4	4	20	E	4	4	4	4	3	19	B	4	4	4	4	5	21	E	110	E
Par87	4	4	5	5	5	23	E	5	5	5	5	5	25	E	5	5	5	5	5	25	E	5	5	5	5	5	25	E	5	5	5	4	5	24	E	122	E
Par88	4	4	4	4	4	20	E	4	5	5	5	5	24	E	5	5	5	5	4	24	E	4	3	5	4	4	20	E	5	3	4	4	4	20	E	108	E

Anexo 5. Propuesta

Autor: Mg. Rodas Hernández, Wilson

Asesor: Dr. Pérez Azahuanche, Manuel Ángel

I. DENOMINACIÓN

Propuesta de Liderazgo directivo para mejorar la Satisfacción laboral en Instituciones Educativas

II. DATOS GENERALES

2.1. Dirigido a: Docentes de nivel primario y secundario.

2.2. Duración: 8 meses

2.3. N° de Horas: 3 horas

2.4. Investigador: Mg. Rodas Hernández, Wilson

III. FUNDAMENTACIÓN

La propuesta que se describe es con la finalidad de aplicar estrategias sobre la participación del liderazgo directivo y también realizar acciones para lograr en los docentes satisfacción para la ejecución del ejercicio de su labor dentro de la institución educativa, mejorando las relaciones humanas, y el fortalecimiento emocional para un mejor desenvolvimiento en el trabajo de la institución.

La propuesta da a conocer algunas acciones a tener en cuenta por parte de los directivos para el ejercicio de funciones y así poder llegar al docente y pueda sentirse muy confortable con lo que realiza, y a la vez fomentar buenas relaciones interpersonales para una buena ejecución de actividades institucionales.

Esta propuesta atiende a fortalecer el trabajo en equipo, la responsabilidad, las destrezas gerenciales, el control del ego y el desapego en acciones que debe realizar el director a favor de los docentes de la institución. Además, ayudará a fortalecer su Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social, para tener un plena Satisfacción Laboral, sentirse a gusto y comprometido con el trabajo que realiza.

Es necesario la realización de talleres para fortalecer las actividades del Liderazgo directivo y también para animar a los docentes en la realización de su trabajo de manera positiva, sentir agrado al realizar sus actividades con los estudiantes, participar en los planes y programas instituciones para la buena marcha de su trabajo y mejorar la educación a favor de los educandos.

IV. Objetivos

Objetivo general

Determinar que la propuesta de liderazgo directivo favorece la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas del sector público.

Objetivos específicos

Proponer acciones de liderazgo que fortalezcan la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas.

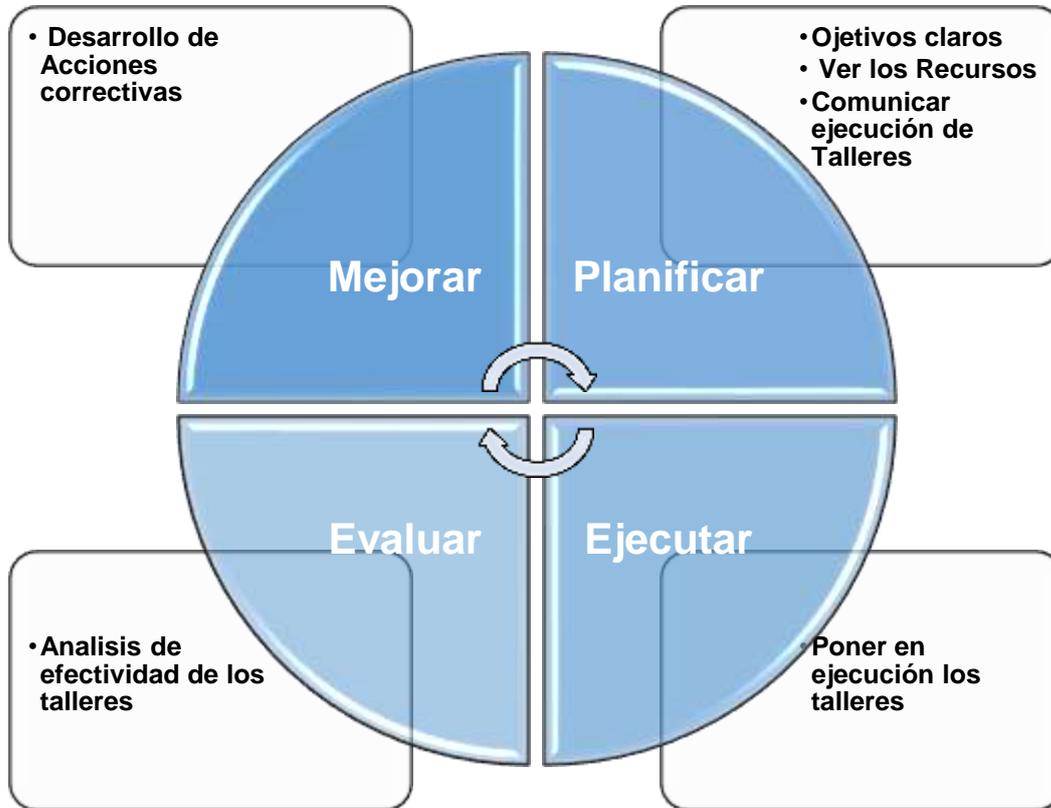
Seleccionar actividades para apoyar la satisfacción laboral de los docentes, en la institución educativa.

Identificar las metas de los docentes para apoyar el logro de ellas.

Valorar el trabajo directivo en la ejecución de acciones en beneficio de los estudiantes de la institución

Valorar el trabajo desplegado de los docentes a favor de los estudiantes de la institución educativa.

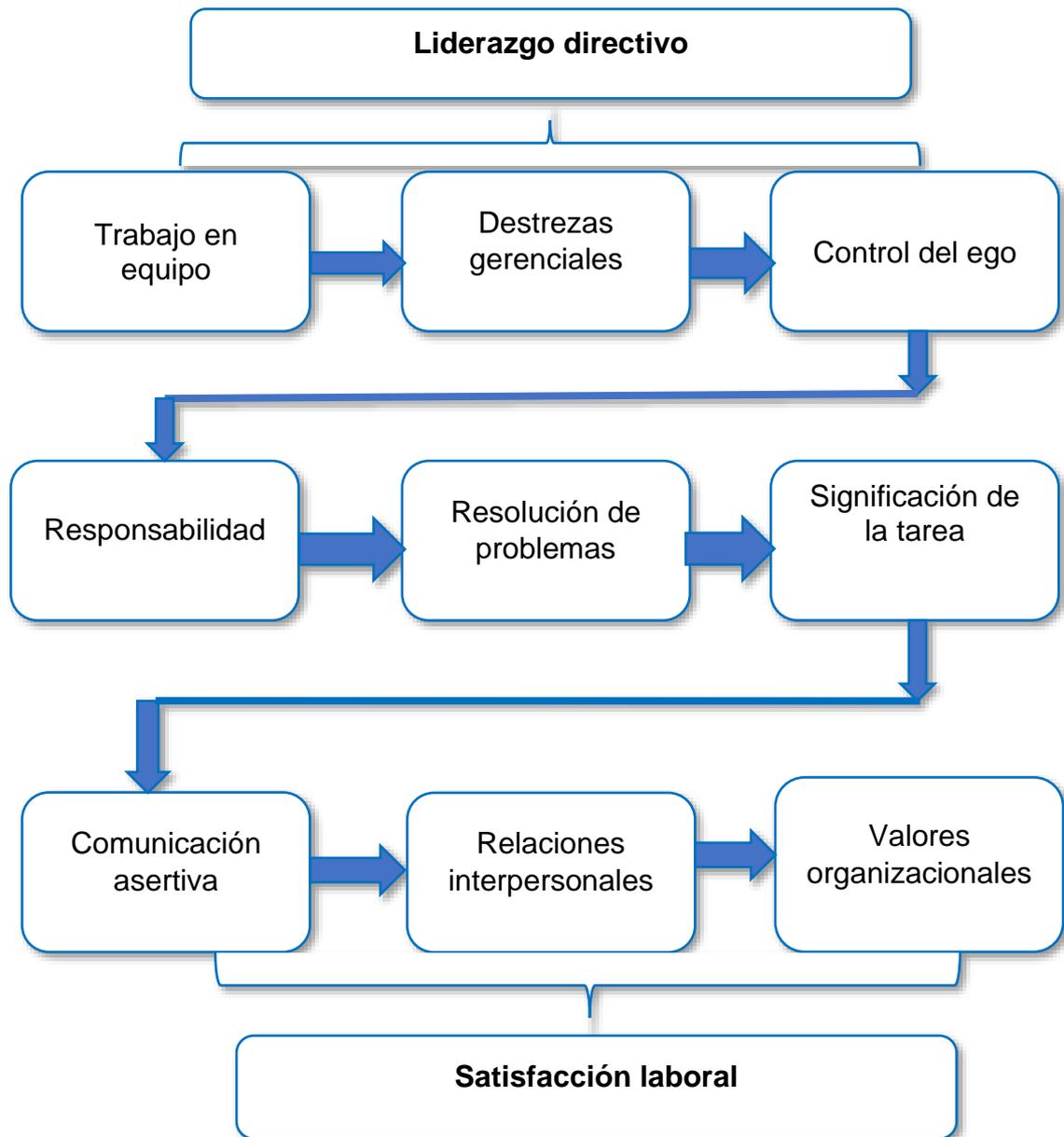
V. Diseño de la propuesta



VI. Modelo formativo



VII. Diseño de aplicación de temática a desarrollar en los talleres



VIII. Descripción

Mediante el liderazgo directivo se asume que una persona puede realizar la conducción de una institución educativa de acuerdo a las metas y objetivos, y ser un influyente, ser inspirador e ir movilizando las actividades a realizar en toda la comunidad educativa a través de acciones pedagógicas. (Ministerio de Educación, 2014, p.12), el liderazgo permite que el director pueda conducir de manera eficiente una institución educativa y fortalecer cada vez mas cuando emprende un reto.

Es así que Bolívar (2010) hizo referencia que la dirección debe dirigirse a promover acciones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje en el aspecto pedagógico y que fortalezca las actividades que los docentes realizan y no solamente la dedicación a la parte organizativa, administrativa si no que abarque el aspecto pedagógico, ya que es considerada como la parte fundamental del proceso educativo.

También afianza el rol del director Urquijo y Bonilla (2008) ellos dan a conocer que el director debería reunir habilidades directivas reuniendo ciertas capacidades de integración de funciones de los distintos trabajadores de una institución y valorar las cualidades personales de cada uno de ellos para el logro del éxito empresarial.

Asimismo, se consideran los aportes de Fischman (2000), quien manifiesta que para ejercer el liderazgo es necesario que todo director pueda tener control del ego, desapego, responsabilidad, trabajo en equipo y destrezas gerenciales, con estas características el líder debe realizar un buen liderazgo de manera equitativa tratando de equilibrar todas ellas para un buen ejercicio de sus funciones.

El docente tendrá una buena satisfacción laboral, cuando se siente con la capacidad de ejercer su trabajo de manera eficiente, cumpliendo con las obligaciones y las condiciones necesarias para ejercer su labor y sienta bienestar al ejecutarlas. (Palma, 2006)

También Palma (2006), esta considerando en satisfacción laboral la realización de la Significación de la Tarea, a través de su perseverancia y/o aportes materiales. condiciones de trabajo teniendo en cuenta la valoración del trabajo a realizar con disposición de elementos para ejecutar su trabajo; el Reconocer al personal y/o social, cuya base está de acuerdo a las características del trabajo que realizan los docentes, cooperación colectiva, los beneficios económicos, es referente a la recompensa o compensación económica.

IX. Teorías en las que se sustentan

Esta propuesta se sustenta en las teorías para Liderazgo directivo, la Teoría X, y la Teoría Y de Mc Gregor (1960), quien refiere acciones antagónicas para la realización de las funciones de un líder en una institución, menciona que la primera teoría se basa en acciones tradicionales, mecanicistas la que busca seguridad y la realización de cubrir las necesidades funcionales, en cambio en la teoría Y se basa en concepciones actuales en las que el comportamiento del hombre es de acuerdo a los objetivos que se requiere para ejercer un buen liderazgo en épocas actuales de acuerdo al avance de la tecnología.

Para la variable Satisfacción laboral tenemos la teoría de Maslow (1943), la jerarquía de las necesidades humanas; al satisfacer las necesidades primordiales, existe un incremento en las necesidad y deseos complejos; la teoría de los factores de Herzberg (1959), reveló que el descontento y la satisfacción laboral se manifiestan de dos grupos independientes de factores. Considerados como los de higiene o mantenimiento y los de satisfacción o motivación, Vroom (1964), el cual se basó en tres aspectos fundamentales: el primero referente a que el ser humano tiene un deseo interno por lograr sus objetivos que se traza, considerados como expectativas a futuro, el segundo aspecto se refiere como el individuo asocia su esfuerzo por su trabajo al lograr sus objetivos y por lo cual recibe una recompensa.

X. Actividades de la propuesta

- a) Incentivar a los docentes a participar de los talleres de acuerdo a las estrategias a través de acciones a tomar en cuenta.

- b) Involucrar a todos los docentes a tomar en cuenta las acciones para poder trabajar para satisfacción laboral en ellos.
- c) Fortalecer a los docentes en el ejercicio de sus funciones en el proceso de enseñanza aprendizaje y planes y programas de institución educativa.
- d) Realizar una evaluación de las acciones realizadas por los docentes y directivos.

XI. Contribuciones

- a) Fortalecer en los docentes, el trabajo colaborativo, en equipo, para un mejor desempeño docente para mayor satisfacción laboral.
- b) Promover en los docentes la aplicabilidad de estrategias según los planes y programas institucionales.
- c) Orientar a los docentes a realizar acciones con equidad, responsabilidad y eficacia para sentir a la realización personal ante los planes y programas institucionales y personales.

XII. Evaluación

Se evalúa cada cierto tiempo para ver la eficacia de la propuesta desde la planificación, la ejecución e incluso el mismo instrumento a aplicar, para observar si el liderazgo directivo está funcionando de la manera correcta como lo observan los docentes y también si están los docentes sintiéndose bien con las acciones que realizan a nivel institucional y que están haciendo de manera personal para mejorar su salario.

XIII. Desarrollo de los talleres

TALLER N° 01

Trabajo colaborativo y en equipo

I. Aprendizaje:

- Identificar su talento y acciones por las cuales se inclinan los docentes para desempeñar acciones en la que las ejecuten con responsabilidad eficiencia y eficacia, según la norma vigente.

II. Secuencia Didáctica

Actividades/Estrategias	Recursos/ Materiales	Tiempo
<p>Inicio del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se da la bienvenida a todos los docentes participantes del taller dando algunos alcances para un mejor desenvolvimiento. • En las tarjetas alcanzadas o por el medio virtual determinado se pide que escriban alguna característica de ellos para una mejor a nivel institucional. • Se da a conocer esa característica bien sea físicas, sociales, psicológicas, u otra. • Se da a conocer en plenaria la caracteriza que anotaron y clasificándolas de acuerdo a si son: Físicas, Sociales, Psicológica, Cognitivas, Afectivas, Lingüísticas. • De manera continua se pregunta: ¿Qué aspectos tendremos en cuenta para la elaboración de los planes a favor de la institución? • Mediante lluvia de ideas contestan y se va socializando sus respuestas. • Escribimos en la pizarra las respuestas las cuales incidirán en los planes y programas a favor de un buen trabajo institucional. <p>Desarrollo del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se da a conocer a los docentes diapositivas (Power Point) aspectos generales de trabajo a ejecutar: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Planes de gestión para base de sesiones: PEI, PCIE RI, asimismo planes de corto y largo plazo para la enseñanza a los estudiantes. • Trabajar en grupos para intercambiar ideas para la propuesta pedagógica curricular y ver los planes y programas. <p>Cierre del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el proceso de socialización, las propuestas y conclusiones a las que se llevo. • Se evalúa el trabajo de los grupos se refuerza sus ideas, para el trabajo armonioso y positivo a favor de la enseñanza aprendizaje hacia los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Palabra oral • Tarjetas de colores • Plataforma virtual o material de aula. • Palabra oral • Equipo Multimedia 	<p>5 min</p> <p>10 min</p> <p>20 min</p> <p>45 min</p> <p>10 min</p>

TALLER N° 02

Acciones para mejorar el liderazgo.

I. Aprendizaje:

- Examinar acciones para ser un buen líder que favorezca las buenas relaciones con los docentes a la institución.

II. Secuencia Didáctica

Actividades/Estrategias	Recursos/ Materiales	Tiempo
<p>Inicio del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se brinda un saludo afectuoso a los docentes que se encuentren en el taller. • Se establecen las normas de convivencia para el trabajo. • Se proyecta un video de reflexión https://www.youtube.com/watch?v=MefeuEUi-z8 • De manera individual dan respuesta a algunas preguntas que se hacen y se va registrando luego de preguntarles sobre su opinión si fuera presencial las respuestas serán anotadas en una tarjeta y colocados en la pizarra según las preguntas. • ¿Qué opinión tiene del video presentado? • ¿Qué les pareció la reacción de las personas según el caso? • ¿el maltrato a las personas tanto físico como psicológico tienen el mismo efecto? • ¿Menciona las diferencias y semejanzas? <p>Desarrollo del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De manera grupal leen el texto sobre las relaciones Humanas. • Socializan lo leído con los integrantes del grupo • Dan opiniones en plenaria mediante lluvia de ideas para consolidar lo leído e intercambiar puntos de vista • Luego elaboran un sociodrama de algún caso que les haya sucedido o de lo que pueda pasar teniendo buenas relaciones o malas relaciones interpersonales. • Lo expresan verbalmente y lo representan. <p>Cierre del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada coordinador describe la importancia de las buenas relaciones interpersonales. • Responden las preguntas: ¿Será fácil o difícil vivir peleado con alguien? ¿Qué acciones debo tomar para que cambie yo o para aconsejar a alguien que cambie su manera de ser? 	<ul style="list-style-type: none"> • Palabra oral • Tarjetas de colores • Plataforma virtual o material de aula. • Palabra oral • Equipo Multimedia 	<p>5 min</p> <p>10 min</p> <p>20 min</p> <p>45min</p> <p>10 min</p>

TALLER Nº 03

Fortaleciendo los niveles de escucha en la comunicación.

I. Aprendizajes:

- Reconocer y fortalecer los niveles de escucha en la comunicación para mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución educativa.

II. Secuencia Didáctica

Actividades/Estrategias	Recursos/ Materiales	Tiem po
<p>Inicio del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se brinda un saludo afectuoso a los docentes que se encuentren en el taller. • Se establecen las normas de convivencia para el trabajo • Se da conocer las pautas a seguir se menciona que se trabajará dinámica de acuerdo a señas separadas en grupos de trabajo y luego en forma general deberán analizar el mensaje que se transmitió por señas la dinámica es El teléfono escacharrad: en donde se trata de destruir barreras puede ser de manera virtual o presencial, si fuera presencial formando círculo si fuera virtual separados por grupos en Zoom • Presencial Al primero de la fila (o del círculo) se le da un mensaje al oído el cual lo trasmite al segundo y este al otro y así sucesivamente. Al final se pregunta en voz alta al último de cada fila (o del círculo) que mensaje se comunicó. Y se realiza el comentario del mensaje comparando del inicio y al termino. Si fuera virtual en grupo, por señas cual fue el mensaje dado a conocer. • Se pregunta al grupo ¿Qué les pareció la dinámica, como se han sentido? Se da un tiempo para que se propicie el diálogo <p>Desarrollo del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se conforman en grupos según los participantes presentes • Se les da un texto para leer y analizar sobre: Los niveles de escucha, error en la comunicación. Pueden dialogar y contesta las preguntas propuestas. • ¿Cuántos niveles de escucha son, qué error puede identificar en la comunicación? • ¿Qué mejora la comunicación en las relaciones interpersonales? • ¿Cuáles son pasos a seguir para mejor la comunicación? • Anotan sus ideas y lo dan a conocer en el grupo general <p>Cierre del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En cada grupo ejemplificar consecuencias de un error en la comunicación. • Preguntas de metacognición: ¿Qué tan difícil será practicar una buena comunicación? ¿Qué puedo hacer para cambiar? 	<ul style="list-style-type: none"> • Palabra oral • Tarjetas de colores • Plataform a virtual o material de aula. • Palabra oral • Equipo Multimedia 	<p>5 min</p> <p>10 min</p> <p>20 min</p> <p>45min</p> <p>10 min</p>

TALLER Nº 04

La comunicación democrática para mejorar.

I. Aprendizajes:

- Reconocer y fortalecer la comunicación democrática y puede mejorar.

II. Secuencia Didáctica

Actividades/Estrategias	Recursos/ Materiales	Tiempo
<p>Inicio del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se saluda a los docentes participantes. • se establecen normas de convivencia ya sea de forma presencial o virtual se da a conocer el taller a desarrollar. • Se ejecuta la dinámica “ensaladas de frutas”. Todos los participantes forman un círculo sentados en sillas y al centro del ambiente un líder quien mencionan nombres, se da órdenes y si salieras su ticket se dan ordenes. • Observan el video “quién se llevó mi queso”. https://www.youtube.com/watch?v=dVybiQelQUU • Reflexionan ¿es importantes permanecer en un mismo lugar? ¿Qué sintieron al cambiarse de lugar o al ser líder que sentimientos se desarrollaron en ustedes? ¿Crees que es importante el cambio? <p>Desarrollo del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se forman equipos de trabajo. • Se menciona que tiene que ver con los emprendedores y en empresa para que les pueda ayudar a los primos. equipos leen el texto proporcionado emprendedores y empresas que cambiaron de estrategias de ventas y cambios en la educación. • Dialogan a partir de las preguntas: • ¿Crees que es necesario una actividad? • ¿Cuáles son las características debemos tener en cuenta frente un cambio en benéfico de todos? cambio? • ¿Cuál es la forma de mostrar actitud frente al cambio? • ¿Cuáles son las alternativas para el cambio? • Lo menciona el coordinador del grupo y lo representan en plenaria. <p>Cierre del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentan por grupos sus respuestas. • Dan ejemplos de adaptación al cambio. • Por medio de lluvias de ideas sostienen sus respuestas. • Valorar las preguntas de metacognición: ¿Te pareció difícil el cambio? • ¿Qué actitudes deben asumir para un cambio de ustedes y de otros? 	<ul style="list-style-type: none"> • Palabra oral • Tarjetas de colores • Plataforma virtual o material de aula. • Palabra oral • Equipo Multimedia 	<p>5 min</p> <p>10 min</p> <p>20 min</p> <p>45min</p> <p>10 min</p>

TALLER Nº 05

Reflexión sobre la empatía.

I. Aprendizajes:

- Mejorar la capacidad de empatía hacia los demás miembros de la comunidad educativa.

II. Secuencia Didáctica

Actividades/Estrategias	Recursos/Materiales	Tiempo
Inicio del taller: <ul style="list-style-type: none">• Se saluda a los docentes participantes• se establecen normas de convivencia ya sea de forma presencial o virtual se da a conocer el taller a desarrollar.• Se pide a los participantes que se unan en grupo de dos y que se cuenten lo que más le preocupa y algo alegre que le paso en la última semana, luego se unen de cuatro y se cuentan lo más alegre y lo más triste y se dan ánimo, tiempo apropiado cinco minutos.• Luego de esta dinámica se pide que algún integrante de los grupos cuente como se sintió cuando estuvieron reunidos de dos y como se sintieron cuando estuvieron reunidos de cuatro. Participando todos los grupos.• Si hubiera algo demasiado preocupante el grupo da opiniones para animarse unos a otros.	<ul style="list-style-type: none">• Palabra oral• Tarjetas de colores• Plataforma virtual o material de aula.• Palabra oral	5 min 10 min 20 min
Desarrollo del taller: <ul style="list-style-type: none">• Leen el texto sobre La empatía: clases.• Dialogan a partir de las preguntas:<ul style="list-style-type: none">• ¿Por qué es importante lograr la capacidad de la empatía?• ¿Qué nos motivará para lograr el cambio?• ¿Cómo crees que deben ser nuestras actitudes frente a los problemas de los demás?• ¿Qué alternativas propones para lograr la empatía?	<ul style="list-style-type: none">• Equipo Multimedia	45min
Cierre del taller: <ul style="list-style-type: none">• Formulan ejemplos de empatía y opinan sobre el proceso de la actividad, si es o no importante.• Manifiestan si pueden mejorar para lograr la capacidad de empatía con los compañeros de grupo de trabajo.		10 min

TALLER N° 06

Adaptación al cambio

I. Aprendizajes:

- Fortalecer entre docentes acciones de adaptabilidad al cambio.

II. Secuencia Didáctica

Actividades/Estrategias	Recursos/Materiales	Tiempo
Inicio del taller: <ul style="list-style-type: none">• Se saluda a los docentes participantes• Se establecen normas de convivencia ya sea de forma presencial o virtual se da a conocer el taller a desarrollar.• Se realiza la dinámica “ensaladas de frutas”. Los participantes forman grupos y los participantes tienen el nombre de una fruta y cuando se menciona esa fruta por el líder y cambian de lugar y en ese momento el líder se sienta dejando a otro en ese lugar y continua la dinámica.• Observan el video “quién se llevó mi queso”. Reflexionan ¿es importantes permanecer en un mismo lugar? ¿Qué sintieron al cambiarse de lugar o al ser líder que sentimientos se desarrollaron en ustedes? ¿Crees que es importante el cambio?	<ul style="list-style-type: none">• Palabra oral• Tarjetas de colores• Plataforma virtual o material de aula.	5 min 10 min 20 min
Desarrollo del taller: <ul style="list-style-type: none">• Leen el texto sobre emprendedores y empresas que cambiaron de estrategias de ventas y cambios en la educación:• Dialogan a partir de las preguntas:<ul style="list-style-type: none">• ¿Es importante cambiar de giro en una actividad que se ejecuta muy bien, pero de repente deja de funcionar?• ¿Qué características debemos tener en cuenta frente al cambio?• ¿Cómo crees que debe ser nuestra actitud frente al cambio?• ¿Qué alternativas propones para el adaptarnos al cambio?	<ul style="list-style-type: none">• Palabra oral• Equipo Multimedia	45min 10 min
Cierre del taller: <ul style="list-style-type: none">• Presentan por grupos de trabajo sus respuestas• Ejemplifican sobre algún caso• Manifiestan porque es importante adaptarnos al cambio		

TALLER N° 07

Responsabilidad social

I. Aprendizajes:

Lograr entre los participantes la necesidad de cumplir con su responsabilidad social que tienen como educadores.

II. Secuencia Didáctica

Actividades/Estrategias	Recursos/Materiales	Tiempo
Inicio del taller: <ul style="list-style-type: none">• Se saluda a los docentes participantes.• se establecen normas de convivencia ya sea de forma presencial o virtual se da a conocer el taller a desarrollar.• Se les presenta un video sobre las personas responsables en una institución. https://www.youtube.com/watch?v=E_OgPstsHNM• Resuelven las preguntas:<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué les pareció el video?• ¿Creen que es necesario el cumplimiento de los deberes?• ¿Qué será la proactividad?• ¿Qué diferencia hay entre responsabilidad y libertad?	<ul style="list-style-type: none">• Palabra oral• Tarjetas de colores• Plataforma virtual o material de aula.	5 min 10 min 20 min
<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo del taller:<ul style="list-style-type: none">• Leen el texto sobre responsabilidad social:• Dialogan a partir de las preguntas:<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuándo una persona muestra responsabilidad social?• ¿Cuáles son las características que presenta una persona con responsabilidad social?• Mencionan ejemplos que si cumple la responsabilidad social.• ¿Creen que una persona pueda cumplir con responsabilidad social de acuerdo a su trabajo que desempeña?	<ul style="list-style-type: none">• Palabra oral• Equipo Multimedia	45min 10 min
Cierre del taller: <ul style="list-style-type: none">• Por grupo mencionan algunos ejemplos• Manifiestan porque es bueno la responsabilidad• Infieren el valor de la responsabilidad en su labor educadora.		

TALLER N° 08

Manejo de conflictos: compulsivo, compromiso, evasivo, servicial, colaborador

I. Aprendizajes:

Conocer como se puede manejar de conflictos: compulsivo, compromiso, evasivo, servicial, colaborador para tomar una actitud reflexiva.

II. Secuencia Didáctica

Actividades/Estrategias	Recursos/Materiales	Tiempo
Inicio del taller: <ul style="list-style-type: none">• Se saluda a los docentes participantes.• se establecen normas de convivencia ya sea de forma presencial o virtual se da a conocer el taller a desarrollar.• Se les presenta un video sobre el manejo de conflictos. https://www.youtube.com/watch?v=2zmlsheuFOs Resuelven las preguntas:<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué les pareció el video?• ¿Creen que es necesario poder manejar los conflictos entre las personas?• ¿Qué será ser compulsivo, evasivo, colaborador?• ¿Qué diferencia entre los conflictos?	<ul style="list-style-type: none">• Palabra oral• Tarjetas de colores• Plataforma virtual o material de aula.	5 min 10 min 20 min
Desarrollo del taller: <ul style="list-style-type: none">• Leen el texto sobre Estilos de manejo de conflictos: compulsivo, compromiso, evasivo, servicial, colaborador: Dialogan a partir de las preguntas:<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuándo una persona muestra una actitud compulsiva?• ¿Qué características presenta una persona evasivo, servicial y colaborador?• ¿Dar ejemplos de los diversos estilos de manejo de conflictos?• ¿Creen que una persona pueda tener varios estilos de manejo e conflicto y en que situaciones se presentan?	<ul style="list-style-type: none">• Palabra oral• Equipo Multimedia	45min
Cierre del taller: <ul style="list-style-type: none">• Por grupo mencionan algunos ejemplos.• Manifiestan porque es bueno el manejo de conflictos.• Mencionan de algún caso que les haya pasado.		10 min

TALLER Nº 09

La comunicación democrática para mejorar.

I. Aprendizajes:

Fortalecer la comunicación democrática para mejorar las relaciones interpersonales.

II. Secuencia Didáctica

Actividades/Estrategias	Recursos/ Materiales	Tiempo
<p>Inicio del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se saluda a los docentes participantes. • se establecen normas de convivencia ya sea de forma presencial o virtual se da a conocer el taller a desarrollar. • Se les presenta un video sobre el manejo de conflictos. https://www.youtube.com/watch?v=LrzhWWbILg4 • O también el video: https://www.youtube.com/watch?v=uwXUJ0quTlg • Resuelven las preguntas: • ¿Qué les pareció el video? • ¿Creen que es necesario la comunicación? • ¿Qué será comunicación democrática y como utilizarla en nuestra institución? • ¿Qué tipos de comunicación habrá existen...? <p>• Desarrollo del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se conforman en grupos de dos o cuatro participantes. • Leen el texto sobre: La comunicación democrática para mejorar. Dialogan a partir de las preguntas: • ¿Qué es una La comunicación democrática, mencione ejemplos de este tipo que se manifestación en grupo de personas? • ¿En qué organizaciones o cuando se da una comunicación democrática para mejorar las relaciones interpersonales? • Manifiestan sus ideas en plenaria de acuerdo a su grupo formado <p>• Cierre del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por grupo mencionan algunos ejemplos. • Manifiestan porque es bueno la comunicación • Mencionan de algún caso que no se vea la comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Palabra oral • Tarjetas de colores • Plataforma virtual o material de aula. • Palabra oral • Equipo Multimedia 	<p>5 min</p> <p>10 min</p> <p>20 min</p> <p>45min</p> <p>10 min</p>

TALLER Nº 10

Desarrollo del liderazgo.

I. Aprendizajes:

Mejorar el desarrollo del liderazgo para mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución.

II. Secuencia Didáctica

Actividades/Estrategias	Recursos/ Materiales	Tiempo
<p>Inicio del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se saluda a los docentes participantes. • se establecen normas de convivencia ya sea de forma presencial o virtual se da a conocer el taller a desarrollar. • Se les presenta un video sobre el manejo de conflictos. https://www.youtube.com/watch?v=E8UQrDD2nQw • Resuelven las preguntas: • ¿Qué les pareció el video? • ¿Creen que es necesario el apoyo a otros o todos ir con el mismo ideal? • ¿Qué será el liderazgo? • ¿Qué diferencia hay entre líder y ejercicio del liderazgo? <p>Desarrollo del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se conforman en grupos de tres o cuatro participantes • Leen el texto sobre: El liderazgo: tipos Dialogan a partir de las preguntas: • ¿Qué es tener liderazgo? ¿mencione la importancia de los diferentes tipos de liderazgo en la labor organizacional? • ¿Qué características los diversos tipos de liderazgo según el texto dado? • Manifiestan sus ideas en plenaria de acuerdo a su grupo formado. <p>Cierre del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los integrantes de cada grupo caracterizan un tipo de liderazgo. • Por grupo mencionan algunos ejemplos. • Califican la importancia del liderazgo en las organizaciones e instituciones educativas y el perfil que debe tener quien gerencia las instituciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Palabra oral • Tarjetas de colores • Plataforma virtual o material de aula. • Palabra oral • Equipo Multimedia 	<p>5 min</p> <p>10 min</p> <p>20 min</p> <p>45min</p> <p>10 min</p>

Anexo 4. Documentos de Gestión

Anexo 4.1. Carta de Presentación para aplicar los instrumentos



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Trujillo, 15 de febrero de 2021

CARTA N° 001-2021-UCV-VA-EPG-SL01/J

Mg. WILSON RODAS HERNÁNDEZ

Director

I.E. N° 80074 “MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE”

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar al estudiante **WILSON RODAS HERNÁNDEZ** del programa de **DOCTORADO EN EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80074, VIRÚ 2020”**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la influencia del Liderazgo directivo en la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 80074, Virú 2020.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -

DR. CARLOS ENRIQUE VÁSQUEZ LLAMO
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 4.2. Autorización para la ejecución de los instrumentos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80074 "MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE"

FUNDADO EN 1945 EX2412-2523
PTE VIRÚ - VIRÚ- REGIÓN LA LIBERTAD

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I. E. N° 80074 "MARÍA CARIDAD AGÜERO DE ARRESSE", DEL CENTRO POBLADO PUENTE VIRÚ, DEL DISTRITO VIRÚ, PROVINCIA DE VIRÚ, REGIÓN LA LIBERTAD

HACE CONSTAR:

Que, el Mg. WILSON RODAS HERNÁNDEZ, estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Privada César Vallejo de Trujillo; en el programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN, ha desarrollado su trabajo de investigación titulado: "**Influencia del Liderazgo directivo en la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 80074, Virú 2020**".

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Puente Virú, 04 de enero del 2021



Mg. Wilson Rodas Hernández
DIRECTOR