



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las
Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo – Ecuador ,2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cazañas Bazante, Sara Carmela (ORCID: 0000-0002-8978-0802)

ASESOR:

Dr. Arévalo Luna, Edmundo (ORCID: 0000-0001-8948-7449)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A papito Dios, por brindarme salud, a mis padres, que con su empeño y gran sacrificio que realizo por darme días mejores, a mi esposo que es mi pilar fundamental y apoyo incondicional a mi hija, que es mi motivo de perseverancia y fortaleza, con su amor, paciencia y respeto, fueron un motor primordial para terminar con este trabajo investigativo y conseguir este logro académico en mi vida profesional

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por dar Accesibilidad a estudios universitarios de posgrado, a Y brindar calidad y calidez Educativa y permitir el libre acceso. A mi familia que ha sido el parte fundamental y soporte que con su apoyo y aliento me animaron cada día.

A los docentes que impartieron sus conocimientos en cada materia. Al Dr. Edmundo Arévalo Luna, con su direccionar, sabiduría nos guio con paciencia y esmero.

A mis compañeros que, con su apoyo incondicional, no permitieron que decaigamos y nos fuimos fortaleciendo cada día.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de cuadros.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	39

Índice de cuadros

Tabla 1 <i>Tamaño poblacional de los sujetos de estudios según: género y edades.....</i>	15
Tabla 2 <i>Niveles alcanzados en la percepción del liderazgo directivo por dimensiones en los sujetos de la muestra.....</i>	18
Tabla 3 <i>Niveles alcanzados en la percepción de satisfacción laboral según las dimensiones, en los sujetos de la muestra.....</i>	19
Tabla 4 <i>Coeficiente de relación en la dimensión influencia idealizada del liderazgo directivo, con la satisfacción laboral.</i>	20
Tabla 5 <i>Coeficiente entre la relación dimensión modelo inspirador con la variable de satisfacción laboral.....</i>	21
Tabla 6 <i>Coeficiente entre la relación dimensión comunicación efectiva con la variable de satisfacción laboral.....</i>	22
Tabla 7 <i>Coeficiente entre la relación de liderazgo directivo y satisfacción laboral.....</i>	23

Índice de figuras

Figura 1 <i>Nivel de liderazgo directivo general</i>	18
Figura 2 <i>Nivel satisfacción laboral general</i>	19
Figura 3 <i>Diagrama de dispersión entre la dimensión idealizada con la variable de satisfacción laboral</i>	20
Figura 4 <i>Diagrama de dispersión entre la dimensión modelo inspirador con la variable de satisfacción laboral</i>	21
Figura 5 <i>Diagrama de dispersión entre la dimensión modelo inspirador con la variable de satisfacción laboral</i>	22
Figura 6 <i>Diagrama de dispersión liderazgo directivo y satisfacción laboral</i>	23

Resumen

El presente trabajo de investigación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo-Ecuador, 2021 tiene como propósito determinar si existen o no relación entre las variables planteadas, el estudio ha sido de tipo básica y de diseño correlacional, con una población que fue de 150 docentes entre hombres y mujeres. Como instrumentos se utilizó un cuestionario y una encuesta con cualidades de validez y confiabilidad. Los resultados más importantes son que el mayor volumen de encuestados señalan que el liderazgo, tiene una alta influencia idealizada, las comunicaciones son efectivas, siendo inspirador como modelo a seguir del mismo modo se encuentra que la satisfacción laboral de los sujetos de estudio, en mayor volumen revelan un alto reconocimiento de su labor, consideran sentirse empoderados y satisfechos con su crecimiento laboral, las relaciones sociales son agradables, sin embargo, también señala en un menor porcentaje (44%) que las condiciones laborales son desfavorables. Respecto a la correlación altamente significativa, lo que indica que la satisfacción laboral coexiste con el liderazgo directivo de manera positiva.

Palabras clave: Liderazgo directivo y satisfacción laboral, institución educativa.

Abstract

The present research work on directive leadership and job satisfaction in teachers of the Educational Units of Circuit 1, Santo Domingo-Ecuador, 2021 aims to determine whether or not there is a relationship between the proposed variables, the study has been of a basic type and of correlational design, with a population that was 150 teachers between men and women. As instruments, a questionnaire and a survey with qualities of validity and reliability were used. The most important results are that the largest volume of respondents indicate that leadership has a high idealized influence, communications are effective, being inspiring as a role model in the same way it is found that the job satisfaction of the study subjects, in greater volume reveal a high recognition of their work, consider feeling empowered and satisfied with their job growth, social relationships are pleasant, however it also indicates in a lower percentage (44%) that working conditions are unfavorable. Regarding the highly significant correlation, which indicates that job satisfaction coexists with managerial leadership in a positive way.

Keywords: Managerial leadership and job satisfaction, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones a nivel mundial se encuentran en una continua lucha con sus competidores, buscando ser líderes de los mercados en todos los niveles y en todos los sectores; en las empresas, que se dedicado a brindar servicios educativos no es distinta esta realidad debiendo mejorar constantemente sus estrategias competitivas tanto internas como externas, para un manejo adecuado de la gestión educativa. Es primordial que el personal responsable de la dirección, desarrollen habilidades ejecutivas de liderazgo que les permitan hacer una adecuada gestión en la organización.

Rangel & Vitorá, (2016) indican que las empresas a nivel mundial, han implementado estrategias de liderazgo cada vez más efectivas buscando que las tomas de decisiones sean más rápidas y eficientes es así que en la actualidad las estructuras funcionales ya están quedando desfasadas, siendo remplazadas por estructuras matriciales y los gerentes en la actualidad con los CEO o personas que desarrollan actividades gerenciales con el método de los proyectos. (208-227).

El liderazgo directivo se convierten en una variable importante al momento de designar a una persona como líder en una organización, el ambiente laboral es importante para las instituciones más aún si se encuentran desarrollando servicios educativos, ya que si es apropiado permite al personal estar a gusto en su lugar de trabajo, considerándolo no solo una fuente de ingresos o económico, sino un espacio en el que se siente bien emocional y físicamente, generando un efecto positivo en su rendimiento de trabajo, si el ambiente laboral es negativo, es peligroso para la institución, ya que el desempeño de los trabajadores disminuye, además de generarse acciones que van contra los principios éticos de la organización.

Las empresas consideran la importancia de que los estilos de liderazgo trasformen y cambien a las personas evitando grandes problemas en las instituciones como; poco compromiso, fricciones, conflictos, desmotivación, actitudes autoritarias y comunicación ineficiente entre los trabajadores. Dio un gran giro en las estructuras matriciales que han involucrado a todo el personal en la toma de decisiones, que permiten a los integrantes del equipo una mayor

autonomía e independencia basada en la capacidad de las personas en desarrollar el trabajo en equipo.

Espinoza, Castillo, Laso, & Guaraca, (2020) indican que en Ecuador las empresas aún trabajan con estilos de liderazgo mayormente alineados a estructuras funcionales donde el jefe es la persona pensante, quien lleva el control de todo, el que da las órdenes y el trabajador solo es un mero títere que ejecuta las indicaciones, pero a diferencia de las nuevas empresas que están creándose con ideas, la perspectiva moderna ya tiene la visión de desarrollar estructuras menos rígidas, donde la complacencia, la capacidad de acomodo y la innovación son aspectos que resaltan en estos nuevos tipos de empresas.

La realidad problemática que se ha identificado en las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo – Ecuador, donde existen ambientes de conflicto entre docentes y jefes inmediatos de las instituciones, debido a la ineficiente comunicación unidireccional entre el área de administración y el personal, poca capacidad de relación interpersonal entre los miembros de la institución, la falta de empatía entre los mismos trabajadores generan, desmotivación, desconfianza y rivalidades laborales, además de un escaso ambiente colaborativo, esta situación hace que profesores no pongan todo su esfuerzo, en lograr los objetivos y fines que se tienen planteadas, limitándose solo a cumplir sus funciones de forma mecánica y sin interés.

Por otro lado, los directivos no logran generar espacios de concertación y acuerdos con los docentes existiendo: autoritarismo, comunicación limitada solo con grupos pequeños o de confianza, los cuales incrementan las percepciones de favoritismo causando discordia en los demás colaboradores, además del poco éxito de generar equipos de trabajo. Esta situación ha afectado considerablemente a la institución porque el desmerecimiento, poca colaboración que tiene el personal por su labor y la falta de un liderazgo adecuado, genera una mala calidad del servicio, teniendo como efecto una percepción negativa del cliente, quejas continuas de educandos y representantes legales.

En vista a esta realidad se planteó el siguiente problema general ¿Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo Ecuador 2021?

Esta investigación se justificó en la medida que se buscó analizar como el liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral ya sea directa e indirectamente, siendo los principales beneficiarios los trabajadores que, al sentirse satisfecho en su ámbito laboral, este se refleja en los resultados de la gestión de toda la institución.

Resaltamos, que una disposición positiva de los trabajadores también tiene una influencia importante en los clientes de la institución como son alumnos y padres de familia, ya que estos serían los principales afectados de una mala dirección de la organización, además es importante indicar que las competencias en liderazgo deben ser actualizadas constantemente y probar diversos estilos de gestión viendo en el proceso cómo se comportan los distintos equipos de trabajo.

Los principales beneficiarios fueron los trabajadores que al sentirse satisfechos en su ámbito laboral y su rendimiento mejoraran la gestión de toda la institución e indirectos los clientes del establecimiento como son los educandos y representantes legales estos serían afectados con una mala dirección de la organización.

La investigación sirvió como base para que las instituciones educativas puedan analizar con mayor detalle estas variables e implementar nuevas estrategias de liderazgo que les permitan una mejora continua de la satisfacción laboral de sus trabajadores. Otro aspecto importante fue la viabilidad de poder desarrollarlo porque se contó con la disponibilidad y apoyo de los directivos de la institución educativa; permitió que se haga este estudio, además del interés relevante de los docentes y personas que participaron y se desarrollara este trabajo, sumándose también factores de tiempo y recursos del investigador, asegurándose que el estudio se realizó sin ningún inconveniente.

En este informe se planteó el siguiente objetivo general. Determinar si existe o no relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo, Ecuador ,2021. Como objetivos específicos se planteó.: Identificar la percepción del tipo de liderazgo directivo que predomina en las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo, Ecuador 2021. Conocer el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes en las Unidades Educativas del

Circuito 1, Santo Domingo, Ecuador 2021. Establecer el tipo de relación que existe entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones de la satisfacción laboral en los docentes y directivos de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo, Ecuador 2021.

De esta manera se presentaron las hipótesis generales,

Hi: El liderazgo directivo se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo. Ecuador 2021. Ho: El liderazgo directivo no se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo. Ecuador 2021.

Se presentaron las hipótesis específicas:

H1: Existe correlación significativa entre la dimensión idealizada o carisma de liderazgo directivo con la variable de satisfacción laboral (condiciones de trabajo, reconocimiento, crecimiento profesional y relaciones sociales).

H2: Existe correlación significativa entre la dimensión modelo inspirador de liderazgo directivo con la variable de satisfacción laboral (condiciones de trabajo, reconocimiento, crecimiento profesional y relaciones sociales).

H3: Existe correlación significativa entre la dimensión comunicación efectiva de liderazgo directivo con la variable de satisfacción laboral (condiciones de trabajo, reconocimiento, crecimiento profesional y relaciones sociales).

II. MARCO TEÓRICO

Con la investigación que se ha realizado se presentaron trabajos de investigaciones previos antecedentes que sustentan el estudio que sirvieron como referencia según las variables para el estudio.

Los antecedentes internacionales que se logró encontrar para las variables de la investigación son:

Rodas & Pérez, (2021), en Arequipa-Perú se desarrolló la investigación en una escuela completa, que ha tenido como fin analizar cómo influye el liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente, estudio de maestría con una muestra de 88 colaboradores. Se utilizó cuestionarios elaborados por el mismo autor. Los resultados que se encontraron indican una relación significativa entre las variables. Se ha demostrado que los directivos generan un adecuado liderazgo, generando empatía con sus colaboradores y esta situación genera que el docente tenga un alto nivel de satisfacción del trabajo que realizan en la institución.

Mamani, (2020), en Callo-Perú ha desarrollado una investigación que se ha denominado Liderazgo directivo transformacional y satisfacción, en un grado de maestría, el estudio se realizó en varias instituciones educativas, con una muestra de 42 docentes, se ha utilizado como técnica la encuesta con un instrumento que es un cuestionario, con una escala de evaluación de Likert, las dos variables es significativa. Este estudio ha indicado que el liderazgo de dirección que desarrolla la entidad educativa, es bueno según la percepción de los docentes, así mismo este genera que más de la mitad de los encuestados indique que tiene una satisfacción laboral elevada, teniendo como recomendación, que se mejoren las competencias de liderazgo, ya que este asegura el cumplimiento de metas de la institución.

Moquillaza, (2020), en Pisco-Perú, se desarrolló el estudio que se ha buscado analizar el tipo y grado de relación entre las variables, se ejecutó en una Universidad, con 45 docentes entre hombres y mujeres, su estudio en cuanto a la maestría, donde se ha tenido un cuestionario de elaboración propia y validado por expertos. Los resultados que se han encontrado indican que existe altamente significancia entre las dos variables. Se ha podido mostrar que la

mayor parte de los docentes consideran que el estilo de liderazgo directivo participativo es el que más influencia en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores, siendo la relación entre ambas variables significativa, además se plantea como recomendación, desarrollar evaluaciones continuas de los estilos de liderazgo para generar ambientes apropiados para una adecuada satisfacción laboral.

Rojas, (2019), en Ladero-Perú, se ejecutó el estudio que ha tenido como fin saber el tipo de relación que existe entre las dos variables presentadas, desarrollado en una Institución Educativa, su estudio es con respecto a máster que ha tenido como muestra conformada de 35 colaboradores docentes y el instrumento fue elaborado por el investigador, ha sido un cuestionario y la técnica aplicada ha sido la encuesta, aceptada por el juicio de expertos. Se ha visto en esta investigación que el liderazgo directivo que se desarrolla en la institución, genera una buena satisfacción laboral de los docentes, siendo una de las recomendaciones más importantes es que los directivos deben mejorar sus habilidades directivas de forma constante para mejorar sus capacidades de dirección y liderazgo.

Sánchez, (2019), en Arequipa-Perú se desarrolló una investigación de maestría con el personal docente de un instituto, con el objetivo de analizar cómo se relacionan las variables liderazgo directivo y la variable satisfacción de labores de los trabajadores de la institución, con una muestra de 30 docentes, para la obtención de los datos se utilizó la encuesta y un cuestionario con una escala de Likert que fue autoría del investigador, los resultados indicaron que la correlación es positiva. Se evidencia la importancia que tiene el liderazgo de las instituciones educativas, para lograr una adecuada satisfacción laboral de los docentes, debido a que la forma como se dirigen a las personas hace que los trabajadores desarrollen mejor sus actividades y cumplan con sus necesidades, siendo la relación significativa entre ambas variables, se recomienda mejorar las relaciones interpersonales con su personal docente, buscando un buen entendimiento entre todos.

Los antecedentes nacionales que se logró encontrar para las variables de la investigación son:

Gallegos, (2019), en Daule-Ecuador se ha realizado esta investigación de maestría en varias escuelas rurales, con la finalidad determinar el tipo de relación entre las dos variables, teniendo una población de 30 profesores entre hombres y mujeres de la institución educativa, con el uso de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con una escala de Likert, los resultados obtenidos que si fueron significativa entre variables de la investigación. Perciben que la estructura organizacional es regular y que el liderazgo directivo es poco adecuado se recomienda analizar estrategias innovadoras de liderazgo participativo para mejorar el clima organizacional y relaciones interpersonales en el equipo de trabajo.

Quintana, (2019), en Los Ríos-Ecuador se desarrolló una investigación en maestría en una unidad educativa, que ha tenido como objetivo general buscar la correlación entre las dos variables, con una población de 50 profesores de sexo masculino y femenino. Los datos fueron recopilados con una encuesta y con un cuestionario, los resultados fueron significativos entre las variables. En esta indagación se ha logrado mostrar que los trabajadores de una institución desarrollan un ambiente armónico dentro de la organización y este afecta directamente el liderazgo de un directivo, en la medida que se desarrolla la convivencia, la solución de conflictos y la templanza de la organización y como recomendación indica que es importante el trabajo en equipo, para reforzar la interacción y mejorar el clima organizacional.

Cervantes, (2019), en Guayaquil-Ecuador ejecuto un estudio en maestría en una unidad educativa, con el fin de verificar la relación existente entre estas dos variables que se presentan en la investigación, teniendo una población de 44 profesionales profesores, para el levantamiento de la información se propuso el uso de una encuesta y un cuestionario para medir ambas variables. Al respecto de los resultados de esta investigación se ha podido determinar que los diversos estilos de liderazgo afectan en diversos niveles el desempeño de los docentes, siendo la relación entre estas variables muy significativas, además se recomienda que los directivos de la institución educativa mejoren las estrategias de reconocimiento de los logros de los trabajadores con el fin de incrementar el desempeño de los profesores.

Zamora & Zea, (2019), en Guayaquil-Ecuador gestionan la investigación en maestría en una Unidad Educativa, con la finalidad de analizar la relación de las variables, el estudio ha tenido una población de 60 profesores y 7 administrativos, se usó como instrumento un cuestionario validado por jueces y la técnica de encuesta. Los resultados indica que el liderazgo se encuentra en un nivel bueno, mostrando que la relación es significativa. Donde se ha concluido que se manejan buen liderazgo en las gestiones educativas y una adecuada satisfacción laboral en el profesorado. En este estudio los docentes indican que existe un buen liderazgo por parte de los directivos y este refleja en el buen desempeño laboral de los docentes, siendo la relación entre ambas muy significativa, siendo la recomendación que se planifique actividades de integración que permita mantener en niveles adecuados las relaciones sociales de todos los integrantes del equipo de trabajo.

Pilay & Magallán, (2019) en Santa Elena-Ecuador se desarrolló una investigación en maestría teniendo como finalidad analizar el nivel de relación que existen entre las dos variables planteadas, con una población de 30 profesores, con un instrumento un cuestionario semi estructurado con 20 preguntas que fue previamente validado. El resultado de la relación es moderada, positiva y directa. En esta investigación se da determinado que una mejor gestión del liderazgo directivo es mayor el desempeño del personal docente el mismo que se refleja en las metas que se cumplen en la institución, respaldado por los resultados que indica una significancia alta entre ambas variables, como recomendación se menciona que se debe ir dirigiendo el estilo de liderazgo a uno transformador que permita mejorar los procesos e incrementar aún más los desempeños de los trabajadores.

Con los antecedentes encontrados se puede indicar que, cinco estudios internacionales que hablaron sobre las dos variables de estudio que son liderazgo directivo y satisfacción laboral, así mismo se presentaron cinco antecedentes nacionales que indicaron con las variables de estudio, no habiéndose encontrado dentro de los repositorios ningún estudio a nivel regional o local de Santo Domingo que estén relacionadas con las variables al nivel educativo.

Para el sustento teórico se indago, analizó, revisó varios conceptos y teorías de las variables de este estudio se presentaron los diversos autores actualizados se da a conocer los siguientes.

Maya, Zavala, & Argüelles, (2019) indican que el liderazgo directivo es una forma de liderar y gestionar un equipo de trabajo brindando indicaciones de las funciones y tareas que debe desarrollar cada uno de los miembros de equipo, teniendo metas claras, concretas y dirigiendo todos los esfuerzos para su cumplimiento. La persona que desarrolla la gestión administrativa debe contar con habilidades comunicacionales desarrolladas, así como elevadas competencias en generar influencia y confianza entre el grupo de trabajo, el directivo debe ser ameno, expresivo sin perder su autoridad en la jerarquía organizacional.

En ese contexto Romero, (2021) menciona que el liderazgo directivo es la persona que realiza la dirección de un equipo de trabajo con autonomía, teniendo actitudes amables, y de respeto con cada uno de los colaboradores usando procedimientos claros, y con contundencia, desarrolla indicaciones al equipo de cómo hacer el trabajo buscando que todos cumplan con cada una de las tareas encomendadas, además es una persona que conoce los perfiles de los equipos, buscando el desarrollo de su máxima capacidad.

Salvador & Sánchez, (2018) mencionan que la aplicación de un adecuado liderazgo de dirección tiene la ventaja de ser versátil, adaptable a las necesidades y exigencias de los equipos de trabajo para que puedan cumplir con sus objetivos y sus metas, siendo su principal atención el equipo y también la empresa.

Además, Lugo & Ferrer, (2019), indican que el liderazgo de dirección es importante cuando se integran nuevos miembros a la institución, generando confianza, tranquilidad y comodidad a las personas en un ambiente laboral, que puedan adaptarse rápidamente a las actividades rutinarias, además también es importante cuando los trabajadores habituales tengan que enfrentar cambios, retos, innovaciones tecnológicas o condiciones laborales generando en ellos una mayor disposición.

Guerra, (2018) indica que las teorías que están más alienadas a las características del liderazgo directivo son las siguientes:

Teorías del “gran hombre”, según esta teoría los líderes tiene esas capacidades desde el nacimiento como son la capacidad de comunicación, de influenciar en las personas, de la toma de decisiones, afrontar problemas y manejo de equipos de trabajo, en la antigüedad estaba restringido solo a los hombres estos debido la cultura y a la percepción de la figura de como el sexo fuerte, esta teoría indica que ya no necesita aprender a ser un líder porque viene con sus aptitudes de nacimiento, siendo este una percepción del liderazgo desde el punto de vista natural.

Teorías de los rasgos, esa teoría menciona que se heredan las cualidades de liderazgo en función a los genes que vienen de sus antepasados es decir si se ha tenido un padre que ha tenido cualidades de líder el hijo y las siguientes generaciones van a tener las mismas cualidades, como ejemplo que son extrovertidos, tiene una alta autoestima y otras características propias que identifican a un líder, existe refutaciones respecto a esta teoría entre ellas que existen personas que tienen caracteres que son asociadas a personas con liderazgo, pero que no llegan a serlo, eso ya dependerá de otros factores externos en los cuales se desempeñan las personas.

Teorías participativas, este tipo de liderazgo se plantea que las decisiones no son tomadas solamente por el líder, sino que hay un consenso en todo el grupo y que también los integrantes presentan sus puntos de vista en una situación en particular.

Teorías de gestión, está basada en un sistema de seguimiento de los ideales y finalidad de la organización, el liderazgo está fundamentado en el sistema de reconocimiento y castigo planteado en función al cumplimiento de las metas y de las condiciones laborales.

Teorías de la relación, está basada en como los líderes forman nuevos cuadros en la organización, es decir se plantea el sucesor de los dirigentes y el crecimiento de nuevos cuadros que permitan seguir la línea que está dejando el líder anterior.

El presente estudio ha planteado esta variable en función a las siguientes dimensiones.

Influencia idealizada o carisma, según Valverde & Gago (2021) definen que está conformada por el comportamiento del líder que se transforman en modelo, es un prototipo de persona a seguir para los integrantes del equipo y de la organización, con los indicadores confianza y respeto.

Modelo inspirador, Chumacero & Carrión (2021) indican son quienes plantean retos, metas u otras oportunidades, dejando que fluyan las ideas, pensamientos o sabidurías en los equipos de trabajo con el fin de alcanzar un objetivo común, este acto sobresalta a las personas en la mente, en su cuerpo, en el corazón y el alma. Los indicadores son, motivación, actitud positiva e integración de trabajo en equipo.

Comunicación efectiva según Traverso, Rivera, (2016) nos indican que es la capacidad de emitir ideas, sentimientos o valores, entre individuos, grupos de una forma libre exponiendo todo lo que uno piensa de forma clara y precisa. Con sus indicadores Interacción, cortesía, empatía, escucha activa.

La variable satisfacción laboral está definidas por Bejarano, Suárez, & Vera, (2018) como un estado en el cual el empleado se encuentra conforme con su trabajo generándole un estado de bienestar y satisfacción cuando lo desarrolla. En ese contexto Isabel (2016) indica que es el estado de satisfacción que tiene una persona al realizar las actividades laborales y que cumplan sus expectativas en niveles en las condiciones como sueldo, ambiente, crecimiento profesional entre muchos otros.

Las teorías que definen la variable satisfacción laboral se han desarrollado a nivel del tiempo predominando las siguientes teorías:

Una de las primeras teorías es la teoría de la discrepancia de Loke, citada por. Arévalo y otros (2020) ,indica que las persona logran la satisfacción en función de los objetivos que se plantean conseguir en el ámbito de una institución, es así que el modelo postula tres aspectos, la primera es la satisfacción lograda por el trabajo realizado, siendo este importante para que el trabajador pueda lograr un adecuado desempeño de su labor, el segundo es la

descripción de los factores ajenos a los afectos de las personas el cual entra en los aspectos operativos de la labor y por último un tercer aspecto es la relevancia de los aspectos que permite analizar cuáles son aquellos que el trabajador tomando como prioridad, en ese contexto este modelo presenta tres características principales de la satisfacción laboral , gusto por la remuneración y agrado por los reconocimientos y las promociones que logra el trabajador.

La teoría de del ajuste en el trabajo, Dawis y Lofquist, en donde indica que para que el trabajador desarrolle el bienestar por su labor este debe tener habilidades para su desempeño y el trabajo deber ser una actividad preferida por la persona , que esta debe ser contrastada con la demanda laboral, según este modelo la satisfacción del trabajo está en función de los conocimientos y habilidades para desarrollarlas y el logro de resultados satisfactorios, además indica que mientras mayor es la satisfacción del logro, más será la necesidad de alcanzar nuevas metas, definiéndose esta condición como la necesidad aumentada. (Arévalo y otros, 2020)

Teoría Social Cognitiva de Bandura, según Vera (2016) menciona que esta teoría destaca el determinismo recíproco es decir que los factores internos como los personales, las emociones, las motivaciones y otros interactúan entre ellas de manera mutuamente, es decir los procesos de aprendizaje depende de los factores internos intrínsecos de la persona que forma un ambiente.

El presente estudio plantea la variable satisfacción laboral con las siguientes dimensiones:

Condiciones de trabajo, Salazar, & Pérez, (2018), indican que son las condiciones, el entorno en los que un empleador brinda a un trabajador para desenvolverse, entre estos está la infraestructura, las capacitaciones y cursos entre otras.

Reconocimiento, Puentes (2017), menciona que los trabajadores deben ser reconocidos por sus logros, méritos y aportes en los puestos laborales, el reconocimiento es una parte importante para conseguir que el trabajador se muestre identificado, motivado, gratificado con la organización.

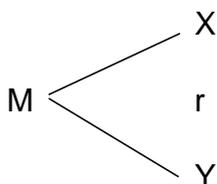
Crecimiento profesional, Guerra, Santander, & Rodríguez (2017), están referidos a la evolución en cuanto a la profesión que tiene un trabajador para hacer realidad sus perspectivas, aspiraciones, visiones con el desarrollo de sus competencias, además con sus logros y ascensos en bienestar personal.

Relaciones sociales en el trabajo, Malleville & Bostal (2017), lo definen como los trabajadores se relacionan dentro de un ambiente laboral, teniendo en cuenta los aspectos de tradicionales, culturales, que permiten generar un lugar rutinario dentro de su empleo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo básica que proporciona información importante y de diseño correlacional según Hernández & Torres (2018), mencionan que es una indagación cuya característica principal es que no genera alteración alguna en las variables de estudio pudiéndose observar su comportamiento en su estado natural. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, según lo menciona Fernández, (2016), este enfoque está basado en cantidades y las dimensiones teniendo injerencia el componente numérico, las hipótesis son sometidas a análisis y su presentación se realizó en forma de cuadros estadísticos y conto con el siguiente esquema:



Dónde:

X = Liderazgo directivo

Y= Satisfacción laboral

r =relación

M = Muestra de participantes del estudio

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: liderazgo directivo.

Las dimensiones de esta variable fueron las siguientes:

Influencia idealizada o carisma y sus indicadores: confianza y respeto

Modelo inspirador: motivación, actitud positiva, integración de trabajo de equipos.

Comunicación efectiva: interacción, empatía y escucha activa.

Variable 2: Satisfacción laboral

Las dimensiones de la variable 2 son las siguientes:

Condiciones de trabajo y sus indicadores: condiciones laborales y espacios o ambientes de trabajo.

Reconocimiento: empoderamiento y eficiencia

Crecimiento profesional: mejoramiento de competencias y promoción de cargos

Relaciones sociales en el trabajo: niveles de socialización.

3.3 Población, muestra y muestreo

Hernández-Sampieri & Torres, (2018) señala que la población es un grupo de individuos que se está considerado para un estudio coincidiendo con las mismas características, que serán de 150 docentes, entre mujeres y hombres de las instituciones educativas. El tamaño de la población muestra en su totalidad.

Tabla 1

Tamaño poblacional de los sujetos de estudios según: género y edades.

Edad	Hombres		Mujeres		Total
	F	%	F	%	
20 a 35	15	10%	25	17%	40
36 a 45	20	13%	20	13%	40
46 a 65	34	23%	36	24%	70
TOTAL	69	46%	81	54%	150

Fuente de elaboración propia

Nota. Se muestra la población distribuida por edad y sexo.

Unidad de análisis

Es un grupo de análisis donde mantiene las mismas características que fueron sometidos a un estudio 150 docentes, entre masculino y femenino de las Unidades Educativas del circuito 1 de Santo Domingo, Ecuador 2021.

Se presentaron las siguientes pautas de inclusión y exclusión del estudio.

Criterios de inclusión:

Trabajadores que se encuentre laborando en la institución

Trabajadores que tenga antigüedad mínima de un año

Trabajadores que firmaron el consentimiento informado del estudio
Criterios de Exclusión:

Trabajadores que no tuvieron contrato vigente

Trabajadores que se encontraban laborando menor a un año

Trabajadores que no firmaron el consentimiento informado del estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Marziale (2017) la encuesta un instrumento que recoge datos mediante preguntas que están dirigidas a los sujetos de investigación. La encuesta está diseñada para los docentes de las unidades educativas del Circuito 1 de Santo Domingo, Ecuador 2021.

El Instrumento que se utilizó el cuestionario que se elaboró para cada variable y las dimensiones se realizó previa validez y confiabilidad. Se aplicó la técnica denominada encuesta para las dos variables, en estudio con un instrumento el cuestionario, que se validó por juicio de expertos, con la escala de tipo Likert encontrándose con Totalmente de acuerdo (4), De acuerdo (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1) con un de tiempo estimado de 20 minutos, con 40 ítems según las dimensiones.

La confiabilidad del instrumento que se aplicó a sujetos que no son parte de la investigación fueron una muestra representativa estableciendo coeficientes de validez de Alfa de Cron Bach y V. Aiken, con los resultados obtenidos se podrá dar paso y se aceptará los instrumentos para ser utilizados en la ejecución de la investigación.

3.5 Procedimientos

Se realiza la visita a los directivos de las instituciones para coordinar y pedir autorización para la investigación, se realizó la presentación y aprobación del proyecto se construyó los instrumentos para cada variable, donde se validó y se denoto la confiabilidad, y se hizo que se revise por tres jueces o expertos que tengan conocimiento de las variables de estudio y tenga un grado de maestro o doctorado.

Las aplicaciones de instrumentos busco describir la forma como se desarrolló la toma de datos de un estudio, se siguieron los siguientes

procedimientos: Se solicitó los permisos en la institución educativa, se coordinaron con cada uno de los integrantes, la hora y fecha, se enviaron o distribuyeron los cuestionarios por Google forms online, se plantearon los tiempos de elaboración y se resolvieron dudas o cuestionamientos en el llenado del instrumento.

Se levantaron cuadros estadísticos y se elaboró el informe con los insumos, se procedió el análisis pertinente mediante la tabulación de datos, con el fin correlacionar las variables y si es significativa o no, realizando la interpretación, a través del estadístico Kolmogorov y Smironov y como producto de este análisis se utilizó la prueba Rho Spearman, se elaboró el informe y la presentación del levantamiento de observaciones y al final la sustentación de la tesis.

3.6 Método de análisis de datos

La información que se obtuvo en consecuencia de la aplicación de los instrumentos se procesó en cuadros de síntesis y estadísticos donde se elaboró con programas estadísticos como el Microsoft Excel y el programa SPSS versión 25, se realizó pruebas de hipótesis dependiendo del comportamiento de los datos los cuales determinaron con la prueba de normalidad de Kolmogorov y Smironov definiendo si se utilizaron paramétricas o no paramétricas.

3.7 Aspectos éticos

La investigación tuvo un fiel cumplimiento de los aspectos éticos, los cuales fueron normados por la universidad, además del cumplimiento de los reglamentos internacionales que se refieren a la ética en la investigación y se tomaron en cuenta el consentimiento informado de las instituciones educativas donde se dio a conocer que se realizó la investigación y si acepta o no ser parte de esta, para ellos se tuvo en cuenta las siguientes líneas éticas y además de las normas del Estado ecuatoriano y peruano referente al COVID 19:

Cumplimiento de todos los protocolos de seguridad biológica contra el COVID 19: se evitó todo tipo de discriminación, adecuado trato con los participantes, procurando una confidencialidad de la información de acuerdo a la normativa legal y se explicó el procedimiento recolección de la información, además de absolver todas las consultas o dudas.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos tomando para comprobar estadísticamente la hipótesis de la investigación son:

O.E: Identificar la percepción del tipo de liderazgo directivo que predomina en las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo.

Tabla 2

Niveles alcanzados en la percepción del liderazgo directivo por dimensiones en los sujetos de la muestra.

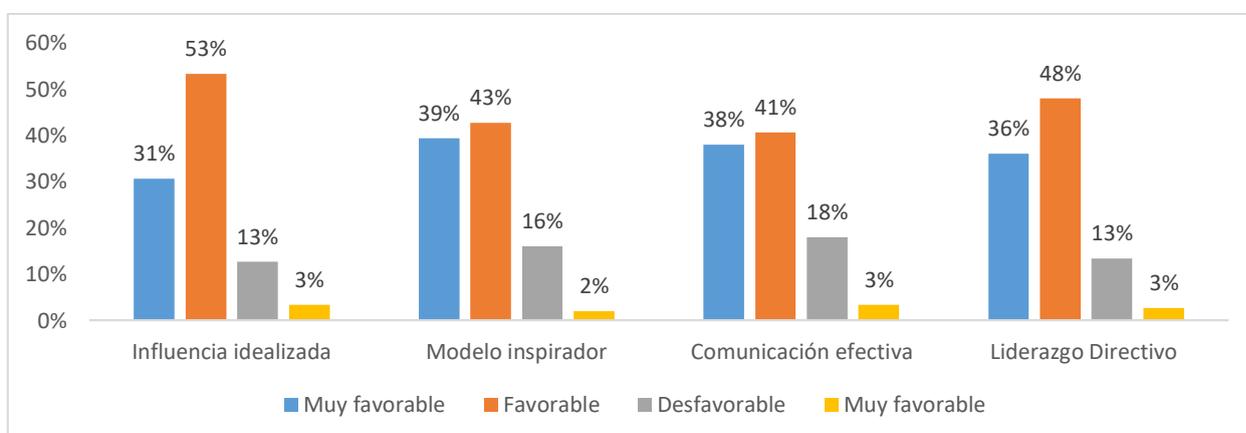
Niveles	Influencia idealizada		Modelo inspirador		Comunicación efectiva		Escala General	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy favorable	46	31	59	39	57	38	54	36
Favorable	80	53	64	43	61	41	72	48
Desfavorable	19	13	24	16	27	18	20	13
Muy desfavorable	5	3	3	2	5	3	4	3
TOTAL	150	100%	150	100%	150	100%	150	100%

Nota. Encuesta a docentes de las unidades educativas.

La tabla 2 nos revela que en el factor influencia idealizada del liderazgo directivo la percepción de los sujetos de la muestra en un 53% favorable, en relación a la dimensión modelo inspirador igualmente el 43% favorable y la comunicación efectiva el 41% favorable y el resultado general indica que el 48% favorable. Este resultado se presenta en la siguiente figura 1.

Figura 1

Nivel de liderazgo directivo general



Nota. Tabla 2 niveles de percepción liderazgo directivo

OE 2: Conocer el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes en las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo, Ecuador 2021

Tabla 3

Niveles alcanzados en la percepción de satisfacción laboral según las dimensiones, en los sujetos de la muestra.

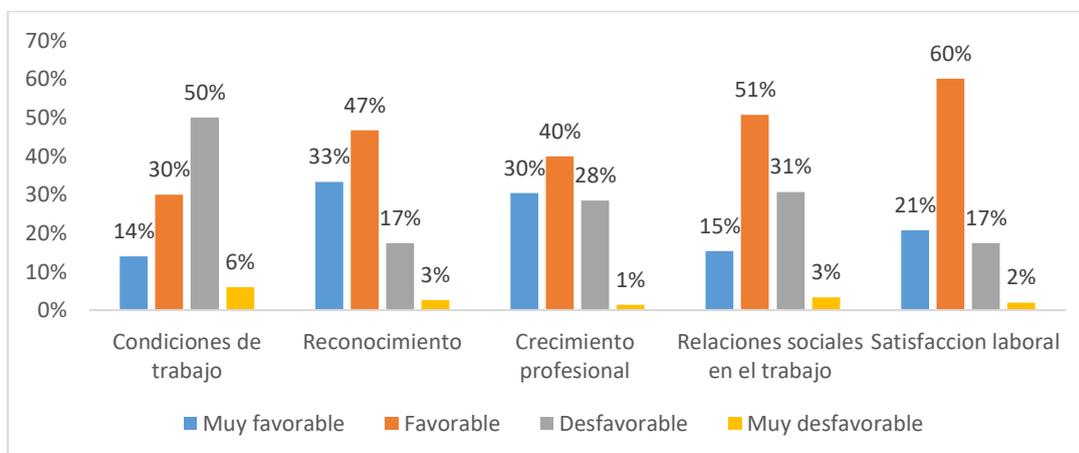
Niveles	Condiciones de trabajo		Reconocimiento		Crecimiento profesional		Relaciones sociales en el trabajo		Escala general	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy favorable	21	14	50	33	45	30	23	15	31	21
Favorable	45	30	70	47	59	40	76	51	90	60
Desfavorable	75	50	26	17	42	28	46	31	26	17
Muy desfavorable	9	6	4	3	2	2	5	3	3	2
TOTAL	150	100%	150	100%	148	100%	150	100%	150	100%

Nota. Encuesta a docentes de las unidades educativas.

Tabla 3, nos indica los niveles alcanzados de la satisfacción laboral por los sujetos de la muestra en un 50% son desfavorables, la dimensión reconocimiento es el 47% es favorable, en cuanto al crecimiento profesional de igual forma el 40% en favorable y el 51% en las relaciones sociales en el trabajo es favorable y para los datos generales el 60% son favorables. Este resultado se presenta en la siguiente figura 2.

Figura 2

Nivel de percepción de satisfacción laboral



Nota. Tabla 3 niveles de percepción satisfacción laboral.

OE 3: Establecer el tipo de relación que existe entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones de la satisfacción laboral en los docentes y directivos de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo, Ecuador 2021.

Tabla 4

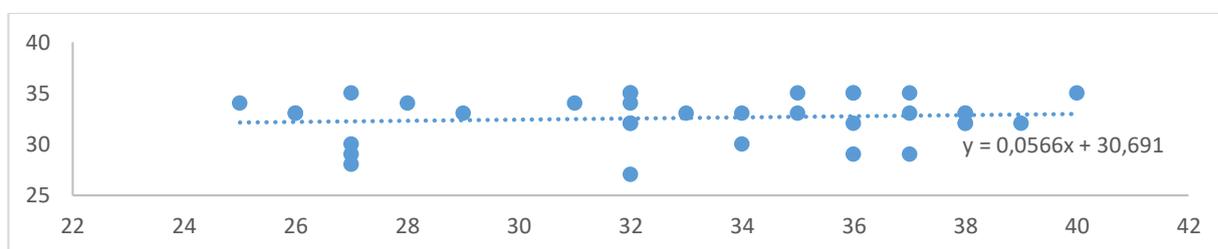
Coeficiente de relación en la dimensión influencia idealizada del liderazgo directivo, con la satisfacción laboral.

		Influencia Idealizada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,781**
		N	150
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,781**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Nota. Resultados prueba hipótesis de SPSS

Figura 3

Diagrama de dispersión entre la dimensión idealizada con la variable de satisfacción laboral



Nota. Tabla 4

En la tabla 4 se obtienen los resultados de la prueba de contrastación de hipótesis, se ha tenido una correlación de Spearman de, 781 indicando que la relación es directa, positiva y fuerte, además el nivel de significancia es de ,000, el cual es menor a ,05 con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, llegándose a la conclusión que la relación entre ambas variables es muy significativa.

Tabla 5

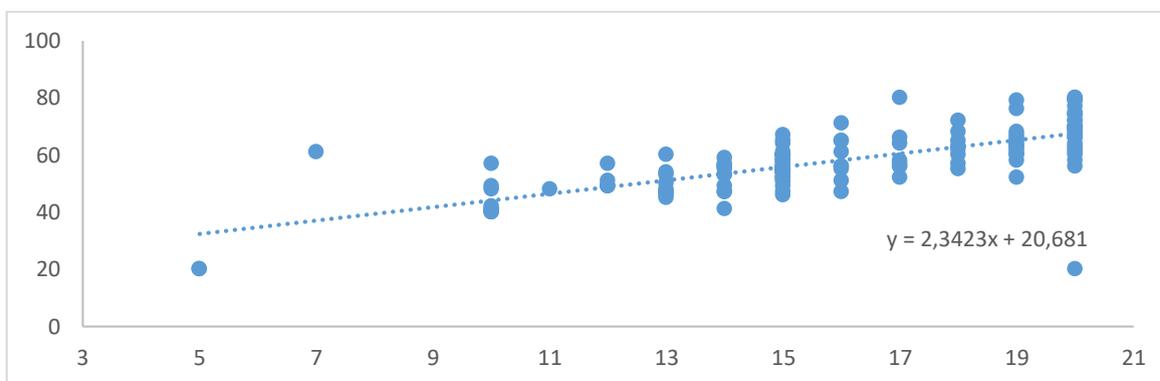
Coeficiente entre la relación dimensión modelo inspirador con la variable de satisfacción laboral

		Modelo Inspirador	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Modelo Inspirador	Coeficiente de correlación	,747**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Nota. Resultados prueba hipótesis de SPSS

Figura 4

Diagrama de dispersión entre la dimensión modelo inspirador con la variable de satisfacción laboral



Nota. Tabla 5

Según los resultados de los datos presentados en la tabla 5 y figura 4, indica los coeficientes, que la correlación de Spearman ha tenido un valor de ,747, siendo este resultado alto, positivo y fuerte, además se ha tenido un valor de significancia de ,000 siendo este menor al ,05, aceptándose la hipótesis alterna en donde se indica que existe una relación significativa entre la dimensión y la variable.

Tabla 6

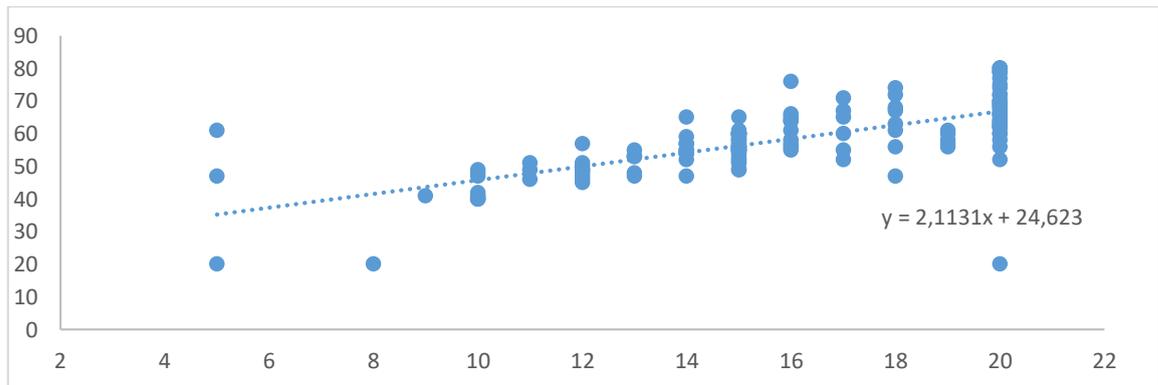
Coeficiente entre la relación dimensión comunicación efectiva con la variable de satisfacción laboral

			Comunicación Efectiva	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Comunicación Efectiva	Coeficiente de correlación	1.000	,772**
		Sig. (bilateral)		0.00
		N	150	150
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,772**	1.00
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	150	150

Nota. Resultados prueba hipótesis de SPSS

Figura 5

Diagrama de dispersión entre la dimensión modelo inspirador con la variable de satisfacción laboral.



Nota. Tabla 6

Los resultados que se han obtenido y mostrado en la tabla 6 y figura 5, para la correlación entre el modelo inspirador y la satisfacción de la labor se ha obtenido un valor de Spearman de ,772 el cual muestra que la relación es positiva, directa y fuerte, el nivel de significancia ha sido de ,000 que es menor a ,05, con estos resultados se acepta la hipótesis alterna el cual indica que la relación entre la dimensión y la variable es muy significativa.

OG: Determinar si existe o no relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo, Ecuador 2021.

Tabla 7

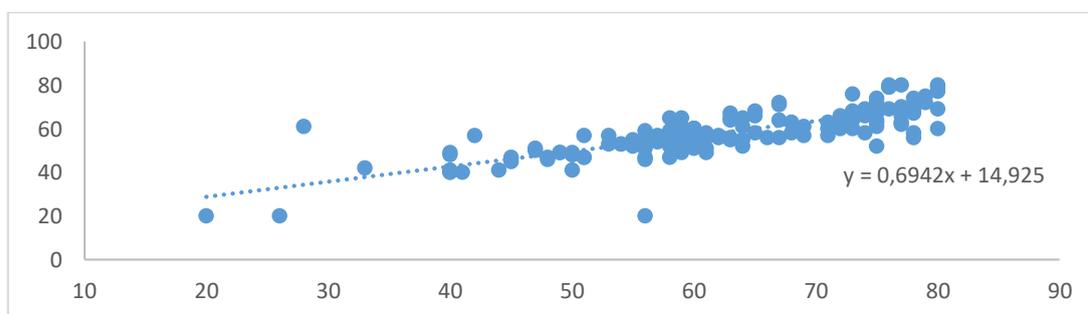
Coeficiente entre la relación de liderazgo directivo y satisfacción laboral

		Liderazgo Directivo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	1.00	,811**
			,000
	Satisfacción Laboral	,811**	1.00
		,000	
		N	N
		150	150

Nota. Resultados prueba hipótesis de SPSS

Figura 6

Diagrama de dispersión liderazgo directivo y satisfacción laboral



Nota. Tabla 7

En la tabla 7 y figura 6, muestra la correlación entre las dos variables de estudio en el cual se ha obtenido un valor de Spearman de ,811, en donde este valor es fuerte y positivo, el nivel de significancia ha sido de ,000 que es un valor menor a ,05 con este resultado se acepta la hipótesis alternativa en donde se indica que la relación entre las dos variables es significativa.

V. DISCUSIÓN

Mediante esta investigación se ha podido evidenciar varios planteamientos, formulados inicialmente, los cuales se relacionan con las dos variables: El liderazgo directivo entendido como la gestión de grupos de trabajo ofreciendo indicaciones, funciones y tareas que debe desarrollar cada uno de los miembros, teniendo metas claras, concretas y dirigiendo todos los esfuerzos y, por otra parte, la variable satisfacción laboral concebidas como el bienestar que tiene el colaborador al estar conforme con su trabajo generándole un estado de complacencia , estos hallazgos estuvieron fundamentos en teorías metodológicas y antecedentes de indagaciones previas de varios autores.

Obteniendo como resultado los siguientes porcentajes, por medio de un método de cálculo establecido, con el fin de plantear un análisis crítico de la realidad:

El primer objetivo específico buscó identificar cuál fue la percepción del liderazgo directivo en los sujetos de estudio (Tabla 2), los hallazgos alcanzados en este trabajo nos indican, que la percepción que tiene los sujetos es una buena influencia directiva (84%), adema consideran que estos directivos con modelos de inspiración y ejemplo a seguir (82%), además de ello manifiestan una comunicación bastante asertiva (79%) y en general valoran favorablemente este liderazgo, que desarrollan los directivos de la institución educativa (84%) estos hallazgos mencionan, que en general la mayoría de los encuestados tienen la percepción que existe un adecuado liderazgo directivo entre sus colaboradores, un buena utilización de los estándares de calidad y gerencia administrativa.

Al respecto los trabajos de Sánchez (2019), Zamora & Zea, (2019), concuerdan con estos hallazgos que encontraron una percepción saludable respeto del liderazgo directivo, del mismo modo Maya y otros (2019) afirman que el liderazgo directivo es la forma de gestionar un equipo de trabajo, brindando indicaciones, pautas claras de las actividades y objetivos que se tiene que cumplir, para ello se debe contar con canales de comunicación adecuadas que permitan un entendimiento claro de todos los integrantes.

Respecto a liderazgo directivo se menciona que existe una buena percepción sobre la forma de dirigir en los equipos de trabajo, considerando que la dimensión que tiene la valoración alta de aceptación es la influencia idealizada mejorando la convivencia armónica y las relaciones interpersonales.

En lo referente al segundo objetivo que se buscó conocer el nivel de satisfacción laboral que tienen los docentes en las Unidades Educativas de estudio (Tabla 3) se ha encontrado que existe una buena satisfacción de los docentes respecto a su labor, considerando que la institución reconoce sus logros (80%), sabiéndose además empoderados y con un buen nivel de crecimiento profesional (70%), además de que existe adecuados niveles en las relaciones sociales entre los integrantes de los diversos equipos de trabajo (66%), debiéndose mejorar en aspectos como las condiciones laborales, ya que en este aspecto solo un porcentaje minoritario (44%) consideran que son adecuadas, siendo este resultado un potencial problema en la organización, puesto que se interpreta que el lugar donde realizan las labores cotidianas, no siempre prestan garantías y no cumplen con la adecuación necesaria para la elaboración de las actividades académicas y pedagógicas. Para concluir los resultados generales de la satisfacción laboral, el 81 % están en el nivel favorable y el 19% en desfavorable, en la mayoría de los encuestados se encuentran conformes con el desempeño, la calidad de vida laboral y organización de la entidad educativa.

Al respecto estos hallazgos se apoyan con los resultados de Rodas & Pérez, (2021), encontraron que la satisfacción laboral en la institución educativa donde se desarrollaron la investigación se encontraron que el nivel de satisfacción laboral en el trabajo es elevado debido a un adecuado liderazgo que tiene la institución. Además, Mamani, (2020) menciona que la satisfacción laboral para más del 50% de los encuestados es buena, siendo esta elevada porcentualmente y que el liderazgo de la dirección influye directamente en estos niveles.

Estas afirmaciones concuerdan con lo indicado por Arévalo y otros, (2020) en donde hacen referencia a la teoría de ajuste de trabajo de Dawis y Lofquist el

cual se sustenta que el trabajador siente satisfacción por su labor, es porque es una actividad preferida por la persona y una buena habilidad y destreza desarrollándolo, generándole satisfacción por el mismo hecho de realizarla.

Se ha demostrado que la satisfacción laboral es elevada en los trabajadores, de manera general, pero se debe poner atención a los resultados presentados en la dimensión condiciones de trabajo porque tiene valores de aceptabilidad muy bajos.

En el tercer objetivo específico se ha buscado establecer el tipo de relación que existe entre las dimensiones del liderazgo directivo y las dimensiones de la satisfacción laboral en los resultados que se han mostrado en la (tabla 4), existe una relación significativa entre dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral con un valor de correlación de, 781, así mismo para el análisis entre modelo inspirador y la satisfacción de la labor se ha obtenido un valor de correlación, 747, siendo positiva, para la dimensión comunicación efectiva la correlación fue de, 772 es similar los resultados a las anteriores, también se indican que todas las relaciones han sido altamente significativas demostrándose la influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral y viceversa.

Los hallazgos de investigación de Moquillaza, (2020) & Quintana (2019) indican que la relación entre las variables liderazgo directivo y satisfacción laboral tiene una significancia alta, además en la evaluación individual de cada variable, siendo considerado que la forma de liderazgo influye en la satisfacción de sus trabajadores.

Rojas (2019) menciona que las dos variables liderazgo directivo y satisfacción laboral generan influencias bilaterales, por lo que cada una es consecuencia de la otra porque mucho depende de la forma como los integrantes de un equipo pueden relacionarse entre sí. En ese mismo contexto Gallegos, (2019), revela que los niveles alcanzados por las dos variables son moderados, exigiendo una relación significativa entre ellos, los docentes aseguran que la falta

de comunicación adecuada de parte de la dirección perjudica la satisfacción de los trabajadores al desarrollar su labor.

Los resultados demuestran que la influencia de una variable sobre la otra es muy intensa por lo que no se debe monitorear sin ver el efecto que tiene sobre la otra, se menciona que existe un buen liderazgo, reforzándose en la idealización del líder, este factor es importante debido a que los directivos han logrado un trabajo colaborativo y en equipo, para el cumplimiento de las metas, por otro lado, la satisfacción por el trabajo cumplido, está bien definido por las teorías, ya que los docentes cuentan con una alta experiencia desarrollando su labor y vocación que les permiten mantener el bienestar emocional, mental, social, laboral elevado y significativa.

Para el objetivo general determinar si existe o no relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo, Ecuador 2021, el valor de correlación que se ha obtenido es de, 811 que es alto, positivo y de, 000, indicándose que la correlación entre la variable es muy significativa.

Al respecto Cervantes, (2019), en su estudio de las dos variables de liderazgo directivo y satisfacción laboral, los niveles de satisfacción que presentan los trabajadores, influyen en este paso positivamente al liderazgo, estando estos en niveles elevados, además se puede indicar que existe factores que pueden hacer que disminuyan estos niveles, como el poco reconocimiento de los logros los cuales se ha evidenciado en el trabajo.

Para Pilay & Magallán, (2019) demuestran en sus estudios analizar la relación entre el liderazgo en los directivos y el práctica de los profesores, mostrándose que la relación entre ambas es significativa, pero si comparamos los niveles individuales de cada una de las variables se muestra que el liderazgo de la dirección es mayor al desempeño del docente, concluyéndose que el efecto que tiene un líder sobre su equipo es de forma coordinada, para ello un factor importante es el carisma y capacidad empática, la adecuada comunicación, que se ven reflejada en los integrantes del equipo desarrollen su labor de forma individual y colectiva.

Gallegos (2019), al respecto en su investigación logro demostrar que las dos variables, el liderazgo directo y la satisfacción de los docentes encontrando una relación significativa, positiva y directa, al respecto de estos valores también se ha mostrado que en esta institución la estructura de la organización es poco flexible y que el directivo no es percibido como un buen líder, siendo además interesante indicar que las relaciones entre los miembros de equipo no sea la adecuada.

Por otro lado, Quintana, (2019), menciona que la relación entre las dos variables en su trabajo de investigación el clima de la organización y del liderazgo es directo y su influencia es alta, bilateral, los trabajadores logran mantener un ambiente cálido que permitan desarrollar sus actividades de forma adecuada, teniendo actitudes positivas frente a los retos que se les presentan.

Los resultados son reforzados con el aporte de Salvador & Sánchez, (2018), indican que en una adecuada gestión de liderazgo debe tener características únicas como la versatilidad, la empatía y adaptabilidad a las necesidades del equipo, siendo de su principal atención la eficiencia de los trabajadores y el logro de las metas planteadas.

Además, Lugo & Ferrer (2019), mencionan que, al integrarse nuevos miembros al equipo de trabajo, el liderazgo de dirección toma un papel importante, generándoles un ambiente propicio para que se puedan adaptar a los estilos de trabajo de toda la organización, cabe mencionar que los trabajadores que tienen experiencia en la institución, pueden asumir nuevos retos, manteniendo activo sus capacidades para innovar y plantear nuevas oportunidades de mejora.

En referencia con lo mencionado por Guerra (2018), menciona la teoría del gran hombre, en donde indica que los líderes tienen actitudes innatas desde su nacimiento, pero estos se van desarrollando durante las etapas de la vida, sin embargo, esta teoría también postula que la persona con ya no necesita mejorar sus capacidades, siendo este aspecto refutable, ya que todas las personas deben mejorar continuamente.

Isabel (2016), indica que las personas buscan satisfacer diversas necesidades al desarrollar sus labores, que van desde las necesidades básicas,

hasta las más puntuales como la autorrealización, mientras más grandes sean los logros en su trabajo, mayor será la satisfacción.

Así pues los resultados muestran claramente que, al desarrollarse, un liderazgo que esté acorde a las necesidades de la organización, mayor será los niveles de compromiso que tiene los trabajadores, que presenten las condiciones acordes para el empleado, lograr un desempeño óptimo, de acuerdo al perfil profesional en grupos homogéneos, creando lazos de compañerismo, contar con estímulos, recompensas para motivar a los docentes y cumplir con los objetivos planteados dentro de las organizaciones educativas.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación con el primer objetivo específico (Tabla 2) se ha logrado establecer que en general la tendencia es favorable, al percibir al liderazgo directivo en la dimensión influencia idealizada es la más elevada.
2. En el segundo objetivo específico (Tabla 3) referencia al nivel de satisfacción laboral en las áreas: el reconocimiento, crecimiento profesional y relaciones sociales, tienden a percibir de manera favorable, en la dimensión condiciones de trabajo decae.
3. Para el tercer objetivo específico, (Tabla 4 a 6) la relación entre las dimensiones de las variables en todos los casos ha sido significativas, teniendo valores de correlación que superan los 0.5 en todos los casos.
4. Para el objetivo general (Tabla 7) se ha llegado a determinar un valor de la correlación de, 811, siendo esta significativa y positiva, por lo que se concluyen que la influencia de ambas variables es alta.

VII. RECOMENDACIONES

- De acuerdo a los datos alcanzados donde el liderazgo es saludable se sugiere fortalecer en la labor del docente.
- Aun cuando la satisfacción laboral es buena, sin embargo, se recomienda analizar y desarrollar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores.
- La institución debe plantear acciones de formación y la implementación de estrategias innovadoras de calidad y mejora continua para mantener los niveles de aceptabilidad de liderazgo y satisfacción de los trabajadores
- Según los resultados encontrados en el objetivo general se recomienda a la institución incluir en sus planes estratégicos de trabajo, acciones que mejoren y potencialicen las dimensiones de cada una de las variables, donde se mantenga un buen desempeño y crecimiento sostenible de la organización educativa.

REFERENCIAS

- Ávila, D., & Ibarra, D. (2017). Habilidades directivas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/2133>
- Bejarano, M., Suarez, R., & Vera, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 140-146. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/download/879/793>
- Castro, F. (2018). *Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales*. Valencia: Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana. doi:10045/85314
- Castro, G. (2019). El liderazgo transformacional como una opción de crecimiento para los empresarios. *Libros Universidad Nacional Abierta ya Distancia*, 179-190. Obtenido de <http://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/download/3320/3309>
- Cervantes, V. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño docente de la unidad educativa fiscal "Amarilis Fuentes Alcívar"*. Guayaquil – Ecuador, 2018. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40628>
- Chumacero Vega, C., & Carrión Barco, G. (2021). Modelo educacional hacia un liderazgo directivo. *Conrado*, 114-119. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000200114&script=sci_arttext&tlng=en
- Duran, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista ESPACIOS*, 40. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>
- Espinoza, C., Castillo, D., Laso, A., & Guaraca, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal*

of business and entrepreneurial studies: JBES, 21. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7472736.pdf>

Fernández, M., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista venezolana de gerencia*, 56-74. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>

Fernandez, P. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativa cubana actual. *Atenas*, 1-15. Obtenido de <http://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/download/194/364>

Gallegos, E. (2019). *Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018*. Ecuador: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38983>

Gorostegui, E. (2017). *Comportamiento humano y habilidades directivas*. Centro de Estudios Ramon Areces SA. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=t8RmDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=habilidades+directivas&ots=OGK8NSP3Gf&sig=l-dWOzllhjFtfWHUH6_hzEtdrQ8&redir_esc=y#v=onepage&q=habilidades%20directivas&f=false

Guerra, L. (2018). Análisis de las teorías de liderazgo: Una propuesta metateórica. *Prospectivas UTC" Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 56-75. Obtenido de <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/download/115/106>

Guerra, P., Santander, S., & Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 27-33. Obtenido de <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/download/68/53>

Hernandez, R., & Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico DF: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de

<https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Isabel, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación*, 1. Obtenido de <http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/rldi/article/download/996/706/>

Leal - Soto, F., Albornoz, M., & Rojas, M. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas: el que nada hace, nada teme. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 193-205. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052016000200011&script=sci_arttext&tIng=e

Lopez , E., Hincapie, S., & Zuluaga, C. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*, 57. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a17v38n57/17385716.html>

Lugo, N., & Ferrer, J. (2019). Liderazgo directivo como factor de mejoramiento en la calidad educativa. *EPISTEME KOINONIA: Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 4-29. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7276120.pdf>

Malleville, S., & Bostal , M. (2017). El factor de las relaciones sociales en le trabajo. *CIC Digital*. Obtenido de <https://digital.cic.gba.gob.ar/handle/11746/6764>

Mamani , L. (2020). *Liderazgo directivo transformacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas del distrito de Moho, año 2020*. Puno : Universidad Nacional del Altiplano . Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15693/Leonidas_Mamani_Cansaya.pdf?sequence=1

Martínez, R. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Realidad empresarial*, 37-38. Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/reuca/article/view/5999/5698>

- Marziale, M. (2017). *Instrumento para recolección de datos, revisión integrativa*. REDENSO . Obtenido de http://gruposdepesquisa.eerp.usp.br/sites/redenso/wp-content/uploads/sites/9/2019/09/Instrumento_revison_litetarura_RedENSO_2015.pdf
- Masacon, M., López, G., & Lára, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 311-333. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5889721.pdf>
- Maya, E., Zavala, J., & Arguelles, J. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *CIENCIAMATRIA*, 114-129. Obtenido de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/download/102/84>
- Méndez, T., Mármol, A., & Martínez, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 161-177. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5763278.pdf>
- Moquillaza , C. (2020). *Evaluación de los estilos de liderazgo directivo en relación con el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas, filial Pisco*. Pisco : Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman Valle . Obtenido de <http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/4947/Carmen%20Rosa%20MOQUILLAZA%20ALCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, J. (2017). Estrategias gerenciales. *Mundo Fesc*, 42-56. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1300/Estrategias%20Gerenciales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ordoñez , M., Botello , B., & Moreno, L. (2017). Estilos de liderazgo desde la perspectiva de rango total. *Universidad Simon Bolivar* . Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1743/Estilos%20de%20liderazgo%20desde%20la%20perspectiva%20de%20rango%20total.pdf?sequence=1>
- Pilay , J., & Magallán , M. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa “Antonio Issa Yazbek”, provincia Santa Elena* -

- Ecuador*, 2017. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66148>
- Puentes, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc*, 425-56. Obtenido de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/download/140/198>
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 3-18. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003
- Quintana, M. (2019). *Liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa "Barreiro". Ecuador - 2018*. Ecuador: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36659>
- Rangel, J., & Vitorá, M. (2016). Liderazgo en los directivos de educación primaria. *Telos*, 208-227. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99345727004.pdf>
- Revelo, J., Revuelta, F., & Gonzalez, A. (2018). *Modelo de integración de la competencia digital del docente universitario para su desarrollo profesional en la enseñanza de la matemática-Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador*. Ecuador: Universidad Extremadura. Obtenido de http://dehesa.unex.es/bitstream/10662/10183/1/edmetic_v7i1_6910.pdf
- Rivera, H. (2016). Comunicación efectiva y honestidad académica. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 686-686. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4577/457747918011/457747918011.pdf>
- Rodas , W., & Pérez , M. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente*. Arizona : Universidad de Arizona . Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4597/1/1684-Texto%20del%20art%C3%ADculo-8523-1-10-20210510.pdf>

- Rojas, E. (2019). *Liderazgo Directivo Y Satisfacción Laboral Docente En El Nivel Secundario De La Institución Educativa "Antenor Orrego Espinoza"*, Laredo-2019. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37227/rojas_se.pdf?sequence=1
- Romero, C. (2021). Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 83-103. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7744498.pdf>
- Salazar, A., & Pérez, P. (2018). Condiciones de trabajo y salud ocupacional en trabajadores de una empresa ecuatoriana gestora de residuos. *Revista UNIANDES Episteme*, 225-238. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6756314.pdf>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 115-124. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci_arttext&tIng=pt
- Sanchez , S. (2019). *El liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral del personal docente de la Escuela Nacional de Arte "Carlos Baca Flor" Arequipa*. Arequipa : Universidad Nacional San Agustín de Arequipa . Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9306/EDMsayusm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santizo, C. (2016). Condiciones institucionales del trabajo colaborativo como estrategia de cambio del sistema educativo. *Perfiles educativos*, 154-167. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982016000300154&script=sci_arttext
- Solis, I. (2019). *Influencia de la motivación y el clima laboral en el liderazgo transformacional de un Hospital Castrense 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39903>

- Suescun, S., Sarmiento, G., Alvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista medica de Risaralda*, 14-17. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672016000100003
- Tomás, J., De Los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 63-76. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/download/71675/72080>
- Trujillo, M., & Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technic*, 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Vaca, C. (2017). Personalidad y Liderazgo: Análisis teórico de su Relación. *INNOVA Research Journal*, 106-114. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5994742.pdf>
- Valverde, R., & Gago, D. (2021). Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5728-5756. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/720/999>
- Vera, N. (2016). Teoría social cognitiva de Albert Bandura para cambiar conductas que afectan el aprendizaje en niños de cuarto año de egb. *Utmach*. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/9704/1/EUCACS%20DE00091.pdf>
- Zamora, Z., & Zea, F. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador, 2017*. Universidad Cesar Vallejo: Ecuador. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39526>

ANEXOS

Matriz de operacionalización

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	
LIDERAZGO DIRECTIVO	Maya, Zavala, & Argüelles, (2019) indican que el liderazgo directivo es una forma de liderar y gestionar un equipo de trabajo brindando indicaciones de las funciones y tareas que debe desarrollar cada uno de los miembros de equipo, teniendo metas claras, concretas y dirigiendo todos los esfuerzos para su cumplimiento.	Es la persona que tiene altas competencias de liderar en un equipo de trabajo con autonomía, teniendo actitudes amables, y de respeto con cada uno de los colaboradores.	Influencia idealizada o carisma	• Confianza	1 a 10	Técnica: Encuesta	
				• Respeto			
			Modelo inspirador	• Motivación	11 a 15		
				• Actitud positiva			
				• Integración de trabajo de equipo			
			Comunicación efectiva	• Interacción	16 a 20		
				• Cortesía			
				• Empatía			
				• Escucha activa			
Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	
SATISFACCIÓN LABORAL	Bejarano, Suárez, & Vera, (2018) es un estado en el cual el trabajador se encuentra conforme con su trabajo generándole un estado de bienestar y satisfacción cuando lo desarrolla.	Es sentirse bien, cómodo y agradable en su ambiente laboral que se desenvuelve.	Condiciones de trabajo	• Condiciones laborales	1 a 5	Técnica: Encuesta	
				• Espacios o ambientes de trabajo			
			Reconocimiento	• Empoderamiento	6 a 10		
				• Eficiencia			
			Crecimiento profesional	• Mejoramiento de competencias	11 a 15		
				• Promoción de cargos			
			Relaciones sociales en el trabajo	• Nivel de Socialización	16 a 20		Intervalo Escala de Likert

CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

Fecha: noviembre del 2021

Estimado docente a continuación se expone enunciados sobre liderazgo directivo.

INSTRUCCIÓN. Por favor lea con detenimiento cada enunciado y responda según su opinión en cada una de ellas para eso se presenta los siguientes criterios:

1=Totalmente desacuerdo 2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Totalmente de acuerdo

N.-	INDICADORES/ÍTEMS	1	2	3	4
		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	DIMENSIÓN: Influencia idealizada				
01	Considero que el actual directivo tiene un buen liderazgo.				
02	Reflexiona el directivo sobre las actitudes negativas de algunos docentes.				
03	Considero que el directivo da confianza en los equipos de trabajo				
04	Existe consenso de los directivos en la toma de decisiones importantes.				
05	El líder brinda un compromiso social con su equipo de trabajo				
06	Considero que los directivos se han ganado el aprecio de todos.				
07	Existe motivación de los directivos en el grupo de trabajo.				
08	Considero que los directivos son cuestionados por tomar malas decisiones.				
09	Fomenta el directivo un trabajo equitativo.				
10	Considero que las reuniones con mi director son monótonas.				
11	El líder plantea alternativas de solución				

DIMENSIÓN: Modelo inspirador

12	El directivo escucha las problemáticas y sugiere soluciones.				
13	El directivo evalúa las consecuencias negativas de las problemáticas de la institución.				
14	Existe soluciones asertivas en los directivos ante los problemas.				
15	El directivo demuestra capacidad para aceptar críticas.				
16	Considero que el directivo atiende los problemas institucionales.				
17	El directivo facilita las oportunidades de trabajo en equipo.				
	DIMENSIÓN: Comunicación efectiva				
18	El directivo genera nuevas ideas en bienestar de la institución.				
19	Considero que el directivo es empático con el grupo de trabajo.				
20	El directivo fomenta un ambiente de cortesía				
21	Existe una escucha activa entre el directivo y el grupo de trabajo.				
22	La comunicación de los directivos es clara y fluida.				
23	El directivo actúa equitativamente al distribuir el trabajo de grupo.				
24	Procura el directivo el desarrollo personal de los docentes.				

Muchas gracias

CUESTIONARIO DE LAS SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES

Fecha: noviembre del 2021

Estimado docente a continuación se expone enunciados sobre satisfacción laboral.

INSTRUCCIÓN. Por lea con detenimiento cada enunciando y responda según su opinión en cada una de ellas para eso se presenta los siguientes criterios:

1=Totalmente desacuerdo 2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Totalmente de acuerdo

N.-	INDICADORES/ÍTEMS	1	2	3	4
		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	DIMENSIÓN: Condiciones de trabajo				
01	Me siento conforme con el salario que recibo.				
02	Se siente conforme con el salario que percibe por la labor que desempeña				
03	Me disgusta la jornada laboral.				
04	Creo que mi trabajo es excesivo.				
05	La iluminación y ventilación es la adecuada en mi ambiente laboral.				
06	Se encuentra señalizados las zonas de evacuación en la institución				
07	Existe buena distribución física del ambiente de trabajo.				
08	Las oficinas están limpias y ordenadas.				
	DIMENSIÓN: Reconocimiento				
09	Como docente fomento el empoderamiento laboral en mis compañeros.				
10	El empoderamiento laboral mejora las actividades diarias.				
11	Reconocen mis logros y fortalezas.				
12	Considero que mi trabajo permite desarrollarme personalmente.				
13	Recibo reconocimiento por mis aportes de parte del directivo.				

14	He Recibido reconocimiento por mis aportes y profesionalismo en la organización				
	DIMENSIÓN: Crecimiento profesional				
15	Recibo capacitaciones permanentes.				
16	Recibo capacitaciones en habilidades blandas				
17	Me siento satisfecho cumpliendo las actividades educativas.				
18	Desarrollo actividades de acuerdo a mis habilidades.				
19	Recibo ascensos en mi trabajo.				
20	Considero que los compañeros no respaldan mi labor.				
	DIMENSIÓN: Relaciones sociales en el trabajo				
21	Existe intercambio de experiencias entre los integrantes del equipo.				
22	Me agrada trabajar con mis compañeros.				
23	Existe convivencia armónica entre los integrantes del equipo.				
24	Se festeja las fechas especiales.				
25	Prefiero tomar distancia con mis compañeros de trabajo.				
26	Me resulta aburrido trabajar con mis compañeros.				
27	Los problemas de mis compañeros me afectan				

Muchas gracias

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS DEL INSTRUMENTO

Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo – Ecuador, 2021

Variable 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN		
				Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Liderazgo directivo	Influencia idealizada o carisma, según Valverde & Gago, (2021) definen que la influencia idealizada está conformada por el comportamiento del líder que se transforman en modelos a seguir para los integrantes del equipo y de la organización	Confianza	1. Considero que el actual directivo tiene un buen liderazgo.					X		X		X		X		
			2. Reflexiona el directivo sobre las actitudes negativas de algunos docentes.					X		X		X		X		
			3. Genera el directivo confianza en los equipos de trabajo					X		X		X		X		
			4. Existe consenso de los directivos en la toma de decisiones importantes.					X		X		X		X		
			5. El líder brinda un compromiso social con su equipo de trabajo.					X			X	X		X		
		Respeto	6. Considero que los directivos sean ganado el aprecio de todos.					X		X		X		X		
			7. Existe motivación de los directivos en el grupo de trabajo.					X		X		X		X		
			8. Considero que los directivos son cuestionados por tomar malas decisiones.					X		X		X		X		
			9. Fomenta el directivo un trabajo equitativo.					X		X		X		X		
			10. Considero que las reuniones con mi director son monótonas.					X		X		X		X		
			11. El líder plantea alternativas de solución.					X		X		X			X	
	Modelo inspirador son quienes plantean retos, metas u otras oportunidades, dejando que fluyan las ideas, pensamientos o sabidurías en los equipos de trabajo	Motivación	12. El directivo escucha las problemáticas y sugiere soluciones.					X		X		X		X		
			13. El directivo evalúa las consecuencias negativas de las problemáticas de la institución.					X		X		X		X		

	con el fin de alcanzar un objetivo común, este acto sobresalta a las personas en la mente, cuerpo, corazón y alma.	Actitud positiva	14. Existe soluciones asertivas en los directivos ante los problemas.					X		X		X		X				
		Integración de trabajo de equipo	15. El directivo demuestra capacidad para aceptar críticas.					X		X		X		X				
			16. Considero que el directivo atiende los problemas institucionales.					X		X		X		X				
			17. El directivo facilitan las oportunidades de trabajo en equipo.					X		X		X		X				
	Comunicación efectiva es la capacidad de emitir ideas, sentimientos o valores, entre individuos, grupos de una forma libre exponiendo todo lo que uno piensa de forma clara y precisa	Interacción	18. El directivo genera nuevas ideas en bienestar de la institución.						X		X		X		X			
		Empatía	19. Considero que el directivo es empático con el grupo de trabajo.						X		X		X		X			
		Escucha activa	20. El directivo fomentan un ambiente de cortesía							X		X		X		X		
			21. Existe una escucha activa entre el directivo y el grupo de trabajo.							X		X		X		X		
		22. La comunicación de los directivos es clara y fluida.							X		X		X				X	
		23.El directivo actúa equitativamente al distribuir el trabajo de grupo							X		X			X		X		
Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo, Salazar, & Pérez, (2018), indican que son las condiciones, el entorno en los que un empleador brinda a un trabajador para desenvolverse, entre estos está la infraestructura, las capacitaciones y cursos entre otras.	Condiciones laborales	25. Me siento conforme con el salario que recibo					X		X		X		X				
			26.Se siente conforme con el salario que percibe por la labor que desempeña					X		X		X				X		
			27. Me disgusta la jornada laboral.					X		X		X		X		X		
			28. Creo que mi trabajo es excesivo.					X		X		X		X		X		
	Espacios o ambientes de trabajo	29.La iluminación y ventilación es la adecuada en mi ambiente laboral							X		X		X		X			
		30.Se encuentra señalizados las zonas de evacuación en la institución							X			X		X		X		
		31.Existe buena distribución física del ambiente de trabajo							X		X		X		X			
		32. Las oficinas están limpias y ordenadas.							X		X		X		X			
	Reconocimiento, Puentes (2017), menciona que los trabajadores deben ser reconocidos por sus logros, méritos y aportes en los puestos laborales, el reconocimiento es una parte importante para conseguir que el trabajador se muestre identificado, motivado, gratificado con la	Empoderamiento	33. Como docente fomento el empoderamiento laboral en mis compañeros.						X		X		X		X			
			34. El empoderamiento laboral mejora las actividades diarias.					X		X		X		X		X		
Eficiencia		35. Reconocen mis logros y fortalezas.							X		X		X		X			
		36.Considero que mi trabajo permite desarrollarme personalmente							X		X		X		X			
		37. Recibo reconocimiento por mis aportes de parte del directivo							X		X		X		X			

organización		38.He Recibido reconocimiento por mis aportes y profesionalismo en la organización					X			X		X	X		
Crecimiento profesional, Guerra, Santander, & Rodríguez (2017), están referidos a la evolución en cuanto a la profesión que tiene un trabajador para hacer realidad sus perspectivas, aspiraciones, visiones con el desarrollo de sus competencias, además con sus logros y ascensos en bienestar personal	Mejoramiento de competencias	39. Recibo capacitaciones permanentes.					X		X		X		X		
		40. Recibo capacitaciones en habilidades blandas					X		X		X			X	
		41. Me siento satisfecho cumpliendo las actividades educativas.					X		X		X		X		
	Promoción de cargos	42. Desarrollo actividades de acuerdo a mis habilidades.					X		X		X		X		
		43. Recibo ascensos en mi trabajo.					X		X		X		X		
		44. Considero que los compañeros no respaldan mi labor.					X		X		X		X		
Relaciones sociales en el trabajo, Malleville & Bostal (2017), lo definen como los trabajadores se relacionan dentro de un ambiente laboral, teniendo en cuenta los aspectos de tradicionales, culturales, que permiten generar un lugar rutinario dentro de su empleo.	Nivel de socialización	45. Existe intercambio de experiencias entre los integrantes del equipo.					X		X		X		X		
		46. Me agrada trabajar con mis compañeros.					X		X		X		X		
		47. Existe convivencia armónica entre los integrantes del equipo.					X		X		X		X		
		48. Se festeja las fechas especiales.					X		X		X			X	
		49. Prefiero tomar distancia con mis compañeros de trabajo.					X		X		X		X		
		50. Los problemas de mis compañeros me afectan					X		X		X			X	
		51. Me resulta aburrido trabajar con mis compañeros.					X		X		X		X		



Firmado electrónicamente por:

MARIA UNUZUNGO

PATRICIA

PRECIADO

.....

Mg. María Patricia Unuzungo PhD(c)

Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la percepción del liderazgo Directivo de la institución educativa

DIRIGIDO A: Docentes de las Unidades Educativas del circuito 1 de Santo Domingo en Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Unuzungo Preciado María Patricia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Docencia y PhD(c) en Educación

VALORACIÓN:

MUY ADECUADO	ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
	X		



Firmado electrónicamente por:

MARIA
PATRICIA
UNUZUNGO
PRECIADO

FIRMA DEL EVALUADOR
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL
INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la percepción del liderazgo Directivo de la institución educativa

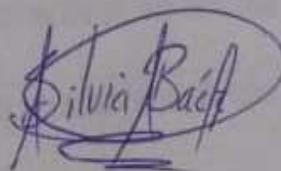
DIRIGIDO A: Docentes de las Unidades Educativas del circuito 1 de Santo Domingo en Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Silvia Eugenia Báez Jiménez

GRADO ACADEMICO DEL EVALUDOR: Magister en Educación

VALORACIÓN:

MUY ADECUADO	ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
			



FIRMA DEL EVALUADOR
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Evaluar la percepción del liderazgo Directivo de la institución educativa

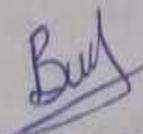
DIRIGIDO A: Docentes de las Unidades Educativas del circuito 1 de Santo Domingo en Ecuador, 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Betty Jacqueline Conza Jaramillo

GRADO ACADEMICO DEL EVALUDOR: Magister en Currículo

VALORACIÓN:

MUY ADECUADO	ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
			



FIRMA DEL EVALUADOR
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PRUEBA DE CONFIABILIDAD LIDERAZGO DIRECTIVO

ENCUESTADOS	ITEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E1	4	4	3	3	1	4	3	3	3	4	1	3	4	1	4	4	3	1	3	1	57
E2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	1	4	3	4	64
E3	4	4	2	3	2	2	4	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	64
E4	4	4	3	4	2	4	1	1	4	1	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	59
E5	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	1	3	2	4	2	3	4	3	4	60
E6	4	4	3	2	3	4	4	3	4	1	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	62
E7	1	4	1	2	3	2	2	3	4	3	2	1	4	3	1	3	1	1	3	3	47
E8	2	4	3	2	3	1	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	59
E9	4	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3	2	4	1	3	1	4	53
E10	4	4	2	2	4	2	3	3	4	3	1	2	4	2	4	4	4	3	4	4	63
E11	1	4	3	2	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	1	4	4	62
E12	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	66
E13	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	2	4	3	3	61
E14	3	1	4	3	3	3	3	1	4	4	2	3	4	1	4	4	1	4	3	4	59
E15	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	3	3	2	2	3	1	2	1	1	2	45
E16	3	4	1	3	3	1	2	1	3	1	2	3	4	2	3	4	2	2	3	3	50
E17	1	1	4	3	1	4	4	3	4	3	1	2	4	1	2	3	2	3	3	2	51
E18	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	48
E19	1	1	2	4	4	2	4	4	2	4	3	2	4	2	1	3	1	4	2	2	52
E20	3	3	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	45
E21	2	4	4	2	4	2	1	2	2	1	2	1	4	1	3	1	4	1	1	4	46
E22	2	2	2	2	2	3	1	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	52
E23	4	4	2	4	1	4	4	2	4	1	3	2	2	2	1	2	4	1	4	4	55
E24	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	48
E25	3	3	3	3	4	1	4	4	3	1	3	1	4	3	1	4	2	2	3	2	54
E26	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	3	1	4	1	2	1	3	50
E27	4	4	2	4	1	4	4	2	2	1	3	2	4	2	1	2	1	1	4	4	52
E28	3	3	2	4	3	2	3	1	1	3	3	3	1	3	2	3	1	1	3	2	47
E29	3	3	2	1	3	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	50
E30	2	4	2	4	3	2	3	4	2	1	3	4	3	2	2	3	2	3	4	2	55
E31	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	47
E32	4	3	4	4	1	2	3	4	2	3	3	4	1	4	1	1	2	1	4	3	54
E33	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	33
E34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
E35	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	31
E36	4	4	4	3	4	3	1	3	1	1	3	3	4	3	1	1	1	4	3	4	55
E37	4	3	3	3	4	4	1	4	4	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	51
E38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	41
E39	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	32
E40	1	3	1	3	4	2	4	3	4	1	3	3	4	1	4	1	3	4	3	4	56
E41	1	2	4	2	4	4	1	3	2	1	3	4	4	2	4	2	1	2	4	4	54

E42	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	30
E43	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	3	3	1	3	1	4	1	4	3	4	57
E44	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	1	2	1	4	4	1	4	57
E45	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	30
E46	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	68
E47	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	4	2	4	2	1	2	4	3	3	62
E48	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	30
E49	4	3	4	1	4	3	4	1	4	1	3	3	1	1	3	3	4	3	4	3	57
E50	4	3	2	1	4	3	2	1	2	3	1	3	2	1	1	2	2	3	3	3	46
VARIANZAS	1.2	1.3	0.9	1.2	1.1	1.1	1.2	1.1	0.9	1.6	0.7	0.8	1.4	0.9	1.2	1.2	1.1	1.2	1.1	0.9	22.0528
SUMATORIA DE VARIANZAS	22.0528																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	94.4016																				

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario ALFA CRONBACH	0.81
Numero de ítems del instrumento	20
Sumatoria de las varianzas de los ítems	22.1
Varianza total del instrumento	94.4

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.6 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

PRUEBA DE CONFIABILIDAD SATISFACCIÓN LABORAL

ENCUESTADOS	ITEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	1	2	4	4	2	4	2	4	64
E2	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	67
E3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	1	4	2	4	3	3	64
E4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	67
E5	1	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	66
E6	4	3	4	4	4	4	1	3	1	4	1	4	4	2	4	4	3	4	3	4	65
E7	3	3	1	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	4	62
E8	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	2	3	3	4	4	1	4	1	2	59
E9	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	1	3	1	4	4	3	2	3	4	61
E10	3	3	3	4	4	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	54
E11	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	3	2	3	1	4	2	2	2	2	3	52
E12	1	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	65
E13	2	3	4	3	4	3	3	3	1	2	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	61
E14	2	3	4	4	4	1	4	1	4	1	1	4	4	3	4	1	1	4	3	4	57
E15	4	2	2	4	4	1	4	4	1	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	64
E16	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63
E17	1	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	1	4	4	57
E18	1	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	54
E19	3	4	1	2	1	4	2	4	2	1	3	3	2	1	2	4	1	2	1	3	46
E20	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
E21	3	3	3	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	56
E22	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	56
E23	4	4	4	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	3	1	2	2	1	48
E24	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	54
E25	3	3	3	1	1	4	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	59
E26	4	3	3	4	1	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	57
E27	4	4	4	4	1	1	3	1	2	4	2	1	4	1	2	2	2	2	1	4	49
E28	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	47
E29	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	47
E30	4	3	4	1	1	4	3	1	1	1	4	1	4	3	1	4	3	1	3	4	51
E31	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	4	2	35
E32	4	3	4	1	1	4	1	3	1	1	3	1	3	3	1	2	4	3	3	2	48
E33	1	2	1	2	1	2	4	2	1	2	2	1	2	1	4	2	1	2	1	2	36
E34	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	4	47
E35	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	4	2	1	31
E36	3	4	3	4	1	4	2	1	3	4	4	1	1	3	1	4	3	4	3	4	57
E37	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	3	3	1	1	1	4	4	2	2	4	53
E38	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	52
E39	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	28
E40	3	4	3	4	1	4	3	4	3	1	1	3	1	3	4	1	3	2	1	4	53
E41	3	4	1	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	1	4	3	3	3	1	3	50

E42	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	31
E43	3	4	3	4	1	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	1	3	3	3	1	53
E44	4	4	4	4	1	4	2	3	4	3	1	1	1	1	4	1	1	3	4	1	51
E45	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	31
E46	4	3	4	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	4	1	62
E47	4	3	3	4	1	1	1	4	3	1	1	1	3	1	3	4	3	4	3	4	52
E48	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	33
E49	4	3	4	4	1	3	3	3	2	2	3	2	1	4	3	1	4	4	2	1	54
E50	3	3	3	4	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	1	2	42
VARIANZAS	1.2	0.4	1.4	1.2	1.8	1.3	1.2	1.1	1.1	1.1	1	1.1	1.2	1.1	1.3	1.3	0.9	1.1	1	1.2	22.9788
SUMATORIA DE VARIANZAS	22.9788																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	104.2484																				

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario ALFA CRONBACH	0.82
Numero de ítems del instrumento	20
Sumatoria de las varianzas de los ítems	23.0
Varianza total del instrumento	104.2

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.6 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

CÁLCULO DE V DE AIKEN

LIDERAZGO DIRECTIVO

ENCUESTADOS	ITEMS			SUMA	V AIKEN	
	J1	J2	J3			
1	1	1	1	3	1	
2	1	1	1	3	1	CODIFICACIÓN RESPUESTAS DE JUECES
3	1	1	1	3	1	
4	1	1	1	3	1	APRECIACIÓN POSITIVA 1
5	0	0	1	1	0,33333333	APRECIACIÓN NEGATIVA 0
6	1	1	1	3	1	
7	1	1	1	3	1	
8	1	1	1	3	1	FORMULA DE AIKEN
9	1	1	1	3	1	
10	1	1	1	3	1	$V=S/n(c-1)$
11	0	0	1	1	0,33333333	
12	1	1	1	3	1	s=suma de respuestas positivas
13	1	1	1	3	1	n= número de jueces
14	1	1	1	3	1	c=número de valores de escala de evaluación.
15	1	1	1	3	1	
16	1	1	1	3	1	INTERPRETACIÓN
17	1	1	1	3	1	
18	1	1	1	3	1	
19	1	1	1	3	1	
20	1	1	1	3	1	
21	1	1	1	3	1	
22	0	1	1	2	0,66666667	
23	1	1	0	2	0,66666667	
24	1	1	1	3	1	
					0,92	

ITEM 5 INVALIDADO
 ITEM 11 INVALIDADO
 ITEM 22 INVALIDADO
 ITEM 23 INVALIDADO

INTERPRETACIÓN	
RANGO	VALIDEZ
0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.6 a 0.65	Valido
0.66 a 0.71	Muy Valido
0.72 a 0.99	Excelente Validez
1	Validez perfecta

CÁLCULO DE V DE AIKEN SATISFACCIÓN LABORAL

ITEMS	JUECES				SUMA	V AIKEN		
	J1	J2	J3					
1	1	1	1		3	1		
2	0	0	1		1	0,33333333		
3	1	1	1		3	1		
4	1	1	1		3	1		
5	1	1	1		3	1	CODIFICACIÓN RESPUESTAS DE JUECES	
6	0	0	1		1	0,33333333		
7	1	1	1		3	1	APRECIACIÓN POSITIVA	1
8	1	1	1		3	1	APRECIACIÓN NEGATIVA	0
9	1	1	1		3	1		
10	1	1	1		3	1		
11	1	1	1		3	1	FORMULA DE AIKEN	
12	1	1	1		3	1		
13	1	1	1		3	1	$V=S/n(c-1)$	
14	0	1	0		1	0,33333333		
15	1	1	1		3	1	s=suma de respuestas positivas	
16	1	0	1		2	0,66666667	n=número de jueces	
17	1	1	1		3	1	c=número de valores de escala de evaluación.	
18	1	1	1		3	1		
19	1	1	1		3	1	INTERPRETACIÓN	
20	1	1	1		3	1	RANGO	VALIDEZ
21	1	1	1		3	1	0.53 a menos	Validez nula
22	1	1	1		3	1	0.54 a 0.59	Validez baja
23	1	1	1		3	1	0.6 a 0.65	Valido
24	1	1	1		3	1	0.66 a 0.71	Muy Valido
25	1	0	1		2	0,66666667	0.72 a 0.99	Excelente Validez
26	1	1	0		2	1	1	Validez perfecta
27	0	1	1		2	0,66666667		
						0,89		

ITEM 2 INVALIDADO
 ITEM 6 INVALIDADO
 ITEM 14 INVALIDADO
 ITEM 24 INVALIDADO
 ITEM 26 INVALIDADO
 ITEM 27 INVALIDADO

Permiso, autorización y aprobación de la investigación

Santo Domingo, 15 de noviembre del 2021

SOLICITUD: Autorización para el desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos

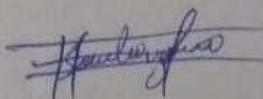
SEÑORA: MSc. Jessica Eugenia Morejón Albán
Rectora de la Unidad Educativa "26 de Septiembre"

La Lcda. Sara Carmela Cazañas Bazante con CI:171814007-0; estudiante de la carrera de posgrados de Administración en la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo de la filial Piura-Perú, me encuentro desarrollando una investigación titulada. **Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1 de Santo Domingo –Ecuador ,2021.** Bajo la asesoría del Dr. Edmundo Arévalo Luna, por lo cual es necesario desarrollar la aplicación de los instrumentos respectivos a 30 colabores para relacionar las variables entre sí de mi estudio.

Que, en tal motivo solicito a usted señora rectora, brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autoriza el desarrollo de la investigación y recoger los datos de mis instrumentos en los docentes que están bajo su cargo.

De antemano le anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente



Lcda. Sara Carmela Cazañas Bazante

CI:171814007-0

CEL.0986790713

[MAIL.scazañas@ucvvirtual.edu.pe](mailto:scazañas@ucvvirtual.edu.pe)



Recibido



UNIDAD EDUCATIVA "26 DE SEPTIEMBRE"

Dir.: Plan De Vivienda El Colorado Nro. 2 "UCOM" Telf.: 3760-793
E-mail: esc26septiembre@hotmail.com Código AMIE: 23H00133
SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS - ECUADOR



Santo Domingo, 19 de noviembre del 2021

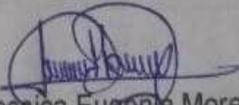
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Jessica Eugenia Morejón Albán, identificada con cedula de identidad N. - 0201848991, Rectora de la Unidad Educativa "26 de Septiembre", he sido informada sobre la investigación titulada: **Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1 de Santo Domingo - Ecuador, 2021.** Bajo la asesoría del Dr. Edmundo Arévalo Luna, para la elaboración de sus tesis, mismo que se dan a conocer lo siguiente:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues será codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines académicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud por que será respondido de modo virtual.
- Pondré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicara de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Atentamente


MSc. Jessica Eugenia Morejón Albán
RECTORA DE LA U.E. 26 DE SEPTIEMBRE
CI: 0201848991

TEL.0983822291

jessica.morejon@educacion.gob.ec



UNIDAD EDUCATIVA "26 DE SEPTIEMBRE"

Dir.: Plan De Vivienda El Colorado Nro. 2 "UCOM" Telf.: 3760-793
E-mail: esc26septiembre@hotmail.com Código AMIE: 23H00133
SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS - ECUADOR



Santo Domingo, 17 de noviembre del 2021

Sra.

Lcda. Sara Carmela Cazañas Bazante.

Presente. -

ASUNTO. - Autorización para desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos.

SOLICITUD. -Lcda. Sara Carmela Cazañas Bazante

De mis consideraciones. -

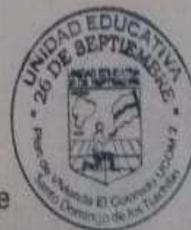
Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención a la solicitud presentada por es maestrante Lcda. Sara Carmela Cazañas Bazante, estudiante de la carrera de Administración en la Educación del programa de posgrados de la Universidad Cesar Vallejo, filial Pirura-Perù que se encuentra desarrollando la investigación titulada: **Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1 de Santo Domingo -Ecuador, 2021.** Bajo la asesoría del Dr. Edmundo Arévalo Luna.

Por lo antes mencionado AUTORIZO brindar las facilidades para aplicar el instrumento y recoger los datos en los 30 docentes que están bajo mi rectoría.

Atentamente;

MSc. Jessica Eugenia Morejón Albán
RECTORA DE LA U.E. 26 de Septiembre
TEL 0983822291

jessica.morejon@educacion.gob.ec



ANEXO 3

PRUEBA DE NORMALIDAD

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov gl	Sig.
Liderazgo directivo	0.088	150	0.006
Satisfacción laboral	0.081	150	0.018

Si $p < 0.05$ rechazamos H_0 y acepto H_a

Si $p > 0.05$ aceptamos H_0 y rechazo H_a

H_a Los datos no tienen distribución normal

H_0 Los datos tienen distribución normal



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AREVALO LUNA EDMUNDO EUGENIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo – Ecuador, 2021", cuyo autor es CAZAÑAS BAZANTE SARA CARMELA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 14 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AREVALO LUNA EDMUNDO EUGENIO DNI: 10472445 ORCID https://orcid.org/0000-0001-8948-7449	Firmado digitalmente por: EAREVALO el 14-01- 2022 12:54:03

Código documento Trilce: TRI - 0272030