



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Juarez Mariños, Sandra Noemi (orcid.org/0000-0002-2685-7526)

Obeso Jara, Denisse Cristina (orcid.org/0000-0001-5247-3625)

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia (orcid.org/0000-0002-1536-3109)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestros padres, que son el apoyo necesario para seguir adelante, por sus consejos, por su paciencia y sobre todo por su amor infinito para alentarnos a no rendirnos, por los recursos necesarios para lograr nuestros estudios, gracias a ustedes por lo que somos.

A nuestros docentes, que son parte de nuestro crecimiento, que con sus enseñanzas y alegría nos alientan a seguir adelante, además comparten nuestros logros.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, que nos orienta a seguir por el buen camino, nos da fortaleza para no rendirnos, nos da valor a seguir adelante y nos ayuda a cumplir nuestras metas.

A nuestra docente que nos apoyó a lo largo de nuestra investigación, por su dedicación, paciencia y sobre todo por brindarnos sus conocimientos para que se lleve a cabo un trabajo exitoso.

A nuestros padres por la perseverancia durante todo el desarrollo, los principios otorgados a lo largo de nuestras vidas y por los consejos que nos orientaron a optar por lo mejor.

Las autoras

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	25
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Correlación entre liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.</i>	30
Tabla 2 <i>Nivel de liderazgo directivo en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo, 2023.</i>	31
Tabla 3 <i>Nivel de las dimensiones de liderazgo directivo en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.</i>	32
Tabla 4 <i>Nivel de la felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo, 2023.</i>	33
Tabla 5 <i>Nivel de las dimensiones de felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.</i>	34
Tabla 6 <i>Correlación entre las dimensiones de liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023.</i>	35

RESUMEN

La investigación estableció como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo 2023. El tipo de investigación fue aplicada, con un diseño transversal - correlacional no experimental. Respecto al muestreo se realizó una muestra censal, debido a que se trabajó con el número total de la población, la cual estuvo conformada por 22 colaboradores. Los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios con 26 y 29 preguntas respectivamente fueron aplicados de manera directa a toda la población de la IEP. El 59.1% de los colaboradores perciben al liderazgo directivo en el nivel bajo, consideran que los directivos no motivan a innovar y generar cambios en cuanto al desarrollo productivo. El 54.5% perciben a la felicidad laboral en el nivel bajo, es decir que los trabajadores cuentan con actitud negativa al momento de realizar sus labores, debido a que no se sienten motivados, perciben actitudes negativas en la delegación de funciones. Asimismo, existe una correlación positiva, ya que se obtuvo un valor estadístico de Rho de Spearman de 0.932, y siendo el nivel de significancia 0.000, se confirma la relación entre ambas variables.

Palabras clave: Liderazgo directivo, colaboradores, felicidad laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between managerial leadership and happiness at the IEP My Fray Martín La Esperanza - Trujillo 2023. The type of research was applied, with a transversal - correlational non-experimental design. Regarding the sampling, a census sample was carried out, because we worked with the total number of the population, which consisted of 22 collaborators. The instruments applied were two questionnaires with 26 and 29 questions respectively, which were applied directly to the entire population of the IEP. The 59.1% of the employees perceive managerial leadership at a low level; they consider that managers do not motivate innovation and generate changes in terms of productive development. The 54.5% perceive labor happiness at a low level, meaning that workers have a negative attitude when performing their work, because they do not feel motivated, and they perceive negative attitudes in the delegation of functions. Likewise, there is a positive correlation, since a Spearman's Rho statistic value of 0.932 was obtained, and with a significance level of 0.000, the relationship between both variables is confirmed.

Keywords: Management leadership, employees, happiness at work.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones refieren que el liderazgo a nivel mundial tiene un alto índice de importancia ya que esto afecta principalmente en el bienestar laboral del talento humano, las implicaciones de ser líder y vivir dentro de una sociedad diversa, conlleva a que éste impulse y desarrolle las habilidades de las personas que son parte de su equipo de trabajo. Se reconoce que los líderes o directivos deben tener la capacidad de poder evaluar aspectos políticos, económicos, sociales, interculturales relacionados con la empresa, del mismo modo, con la misión que tiene ante la sociedad, para concluir, diversas empresas dieron grandes giros ante la pandemia mundial, entonces, se viene evolucionando y complementando la capacidad de estos líderes quienes fueron capaces de desarrollar su liderazgo.

En el ámbito internacional, Sordo (2018) mencionó respecto a la Felicidad es una decisión que el ser humano toma enfocándose en su sentido del humor, en su voluntad, en la manera de ver la vida, con una perspectiva distinta, generando autoconfianza, empoderamiento, lo que lleva a un grado de estabilidad no solo en un contexto personal sino también en un contexto laboral. Por lo expuesto anteriormente, se puede manifestar que es muy importante investigar si existe una coherencia entre el liderazgo y la felicidad ya que son dos factores vinculantes en toda organización que pueden generar estrategias de éxito y crecimiento productivo en organizaciones a nivel internacional.

En el ámbito Nacional, Cruz (2018) según el diario Gestión: mencionó que el desarrollo de la economía hace que las organizaciones también se extiendan ligeramente, sin embargo, muchas veces este crecimiento no está acompañado de una capacitación apropiada correspondiente para líderes de las empresas, postura que hace que el 53% de los líderes originen ambientes de trabajo desmotivantes, si bien es cierto los conocimientos sobre las labores a realizar son importantes, también es imprescindible conocer e identificar a quienes tengan cualidades de liderazgo y mayor inteligencia emocional, lo que se busca es obtener un dirigente que tenga la capacidad de inspirar Felicidad en el personal.

En el Perú, se demostró que el trabajo informal abarca gran parte de pobladores que muchas veces buscan un sustento o apoyo para su economía, este personal está sintiéndose motivado y por ende no comparten la felicidad de poder gozar beneficios, también hay un porcentaje mínimo de estos pobladores que lograron encontrar entidades comprometidas no solo con su productividad sino también con su equipo de trabajo, por otra parte cabe resaltar que existen entidades las cuales buscan reforzar el liderazgo en sus dirigentes para brindar un espacio de trabajo más seguro, teniendo en cuenta que mientras el personal se sienta más motivado, considerado y satisfecho en cuanto a su espacio de labor, así como de su entidad, mayor será su desempeño. Sin embargo, las empresas peruanas muchas veces no consideran o no ven la importancia del recurso humano y solo optan por retirar al colaborador sin llegar a detalle, de tal manera que pierde un valioso potencial humano para el cumplimiento de objetivos establecidas dentro de la entidad (Dávila, S., & Lisset, A.2019).

La institución educativa Mi Fray Martin es una empresa dedicada al servicio educativo, controlando el rubro, mediante la excelente plana docente que ofrece y dispone para que todos sus estudiantes puedan adquirir una buena educación. La Institución se encuentra situada en el distrito de la Esperanza, provincia de Trujillo. En el contexto ya mencionado se pudo apreciar dentro de la institución ciertas actitudes por parte de los colaboradores, como falta de compromiso por parte de algunos docentes y personal administrativo, la poca motivación que llevan bajo el estrés y desmotivación. En el área de limpieza se percibe por parte de los estudiantes ciertos cambios de humor de la persona encargada de dicha área, ya que muchas veces su tono de contestar es poco amigable, en algunos auxiliares se percibe la poca empatía y compañerismo. Si bien es cierto en algunas actividades realizadas de manera conjunta por parte de la institución se logró mantener al equipo unido, con ánimo de felicidad y motivación. Todos estos acontecimientos se deben al liderazgo que posee su gestor; lo cual es favorable para poder beneficiar a la institución y no limitarla, porque un gestor con liderazgo incentiva al desarrollo de las habilidades de un docente en su espacio de trabajo, en este caso las aulas, brindando así un buen servicio educativo para sus estudiantes y sobre todo se sentirá muy contento de cumplir con sus labores. Se conoce que mediante una

buena relación entre las partes de un equipo y buen ambiente laboral se genera la motivación y todo esto gracias al liderazgo de su directivo.

Es por ello que se determinó realizar una indagación de la relación que puede haber entre las variables mencionadas, la investigación se enfocará en sus docentes, personal administrativo, área de limpieza, seguridad y auxiliares, con la finalidad de conocer si el liderazgo que tiene su jefe directo inspira felicidad en ellos.

En efecto, esto nos permitió realizar la presente investigación, la cual está orientada en función al siguiente problema ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo, 2023?

Por otro lado, el actual estudio es beneficioso, porque nos brinda la posibilidad de averiguar, estudiar y poder optimizar factores y/o dimensiones que son esenciales en el liderazgo, de tal manera también nos permite conocer aspectos concretos sobre la felicidad del talento humano en su espacio de labores, lo cual brinda gran apoyo para las organizaciones, ya que mediante ello pueden generar un mejor control del desempeño de su recurso humano, convirtiendo al talento humano más eficiente. Además, tuvo relevancia social porque motivó a las empresas a darle valor al desarrollo y desempeño del talento humano, ya que mediante la gestión que realizó el líder con su equipo de trabajo, depende el estilo de vida laboral y el cumplimiento de objetivos empresariales de manera eficiente. Dicha investigación favorecerá a los directivos, promoviendo a que su entorno laboral sea motivador y comprometido, lo cual influye de manera positiva en las emociones de su equipo de trabajo, generando bienestar.

Por consiguiente, se justificó de manera práctica, debido a que la finalidad es cerciorarse que la información teórica de la investigación sea de valor, con el fin de poder favorecer a la IEP Mi Fray Martín, colaborando así con el mejoramiento de sus líderes, para una gestión eficiente y servicio educativo de calidad. Asimismo, se justificó teóricamente, puesto que se realizan menciones de estudios teóricos relevantes, basados en el tema de la investigación, extraídos de libros, tesis y artículos científicos confiables. Se justificó de manera Metodológica debido a su desarrollo por medio de un criterio y diseño de investigación, acorde con técnicas

de correlación de una base de datos. De esta manera fue de gran apoyo para posibles investigaciones futuras.

Como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo, 2023. Como objetivos específicos: Identificar el liderazgo directivo en la I.E.P Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo, 2023. Analizar el nivel de felicidad laboral de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo, 2023. Determinar la relación que existe entre las dimensiones del liderazgo directivo y felicidad laboral en la I.E.P Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo, 2023.

De esta forma, se propuso la siguiente hipótesis de investigación: Existe relación directa entre el liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Fernández y Rodríguez (2019) en su investigación titulada Liderazgo en las Pymes del sector industria y comercio en Barranquilla, su investigación fue de tipo descriptiva con un diseño transversal no experimental, con una población de 60 líderes, concluyendo que el liderazgo utilizado en Pymes pertenecientes al sector industria y comercio de la ciudad de Barranquilla, se ubicó en la categoría moderado. Por consiguiente, dicha investigación y resultados, se pudo observar que en las diferentes empresas ya sean pequeñas o medianas del rubro industria y comercio en barranquilla , según resultados tuvo un porcentaje positivo de 28,24%, tendencia neutral de 31,35% y negativa de 40,41%,de tal manera que analizando los resultados se denominó moderado, teniendo como mayor influencia positiva los niveles de liderazgo , por consiguiente uno de los estilos con mayor influencia en las pymes es el asociativo ,el cual está en la categoría moderado. Asimismo, dando a conocer que las empresas buscan fortalecer el talento humano, mediante su progresivo desarrollo buscan crear valor competitivo ante el mercado.

Desde la posición de López, et al (2017) mencionan en su investigación titulada la importancia del liderazgo como un factor competitivo en una organización de Mérida, Yucatán. La investigación fue descriptiva, cualitativa y de tipo transversal y empleó el método inductivo, empleó entrevistas realizadas al personal de la organización, además se empleó la investigación documental, ejecutando un estudio del informe escrito. Los autores tuvieron como resultado, que es fundamental señalar que si se quiere desarrollar la competencia en las labores es necesario la participación de todo el personal como equipo y el jefe argumente los efectos del desarrollo organizacional, incentivándolos al personal, obteniendo de esta manera frutos beneficiosos. Finalmente se concluye que, mediante el estudio efectuado para alcanzar la estructura deseada en una industria de cualquier condición, se necesita la figura inminente de un líder con valentía para crear un entorno conforme, armónico que se traslade en un aumento de la competitividad de la organización, alcanzando el perfecto manejo de los desarrollos que la componen, de este modo la organización permite lograr el triunfo y la estadía en el mundo comercial.

En la postura de Oblitas (2017) su estudio titulado, relación entre la escala de felicidad y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, el cual presento como estudio no experimental con un diseño transversal, donde la muestra se extrajo de 203 talentos, como instrumento utilizaron el cuestionario, se concluyó que presenta una relación significativa entre las dos variables que son compromiso y la felicidad con un grado determinado de 0.820. La investigación es relevante, puesto que relaciona las variables de estudio, mantiene una correlación de las variables de estudio, donde concluye que la felicidad laboral del personal está relacionada al compromiso de éstos para con la empresa. Asimismo, la información proporcionada concluye que el grado de felicidad en los colaboradores en el ámbito de la organización favorece el desempeño de su talento humano, teniendo en consideración la importancia que tiene la variable felicidad para el cumplimiento de los objetivos dentro de una institución.

Guzmán M. (2017) su estudio fue titulado el liderazgo como un componente motivador para el desarrollo del recurso humano, su estudio fue exploratorio con un enfoque cualitativo, utilizando encuestas, y como entrevistados un total de 20 talentos, obteniendo la siguiente conclusión, es que un líder eficiente es capaz de motivar el desarrollo del personal en las entidades, mejorando en sus ideas, incluyendo un valor agregado al equipo, y al momento de tomar decisiones estén basadas en el cumplimiento de los objetivos. En otros términos, el hecho de motivar al talento humano para que genere mejores resultados de manera innovadora y eficiente, es un suceso muy fructífero para una entidad, un líder debe aceptar una gran responsabilidad, realizando una labor eficaz para mantener tal grado de felicidad en su equipo, por medio de una gestión que permita tener una fuerza laboral motivada que conlleva no sólo al cumplimiento de objetivos empresariales sino también cumpla con las expectativas de su recurso humano.

Caycedo y Quintero (2022) en su investigación que tiene como título la influencia de la felicidad en la productividad laboral del sector agrícola colombiano, utilizaron un estudio de tipo correlacional, con enfoque mixto, utilizando metodologías cuantitativas como cualitativas, el instrumento utilizado es el focus group, donde se llegó a concluir que la felicidad en el ámbito de trabajo tiene un dominio directo

positivo en cuanto a la productividad de las entidades del sector agrícola colombiano. Asimismo, se solicitó realizar constantemente mediciones, con la finalidad de conocer cuáles son las causas que portan el poder identificar las necesidades de sus talentos, como también reforzar programas de bienestar los cuales estén enfocados en aspectos como: condiciones de trabajo y salario, motivación laboral y liderazgo, reconocimiento de la labor, desarrollo profesional dentro de la empresa entre otras. Las empresas deben conocer que, para una buena productividad laboral, se debe mantener un espacio laboral sano, que brinde bienestar, salud y sobre todo motivación, reflejando así respaldo por parte de la empresa, de esta manera el recurso humano sentirá seguridad y felicidad laboral. Es por ello que esta investigación nos compete relacionarla porque evidenció que no es fundamental medir la eficiencia de un colaborador mediante la cantidad de cañas cortadas, al contrario, evaluando los diversos factores que influyen en su productividad. Se identificó que algunos factores influyentes son: poseer un buen líder, flexibilidad y motivación. Según resultados de las encuestas aplicadas a los empleados cabe la posibilidad de afirmar que hay una relación viable entre la felicidad y productividad, con la finalidad de mostrar que para las empresas es muy importante mantener un ambiente sano o bienestar laboral que mejore la felicidad en la organización.

En el ámbito nacional, el autor Dioses(2018) sustenta su investigación la cual lleva por título liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, Lima, su investigación fue correlacional, puesto que la finalidad fue precisar la relación de las variables, con un enfoque cuantitativo debido al uso de tablas estadísticas, empleó encuestas teniendo como instrumento el cuestionario aplicado a 170 trabajadores, de acuerdo a los datos conseguidos el autor llega a concluir que existe una relación significativa entre las variables, se puede decir a mejor liderazgo la motivación laboral es mayor, además luego de precisar la relación de la motivación ocupacional y el liderazgo transformacional se logró un coeficiente de correlación alta positiva. Si bien es cierto, en dicha investigación se evidencio que hay relación entre el liderazgo transformacional y motivación, es por ello que deducimos que toda empresa debe darle mayor enfoque al desarrollo de liderazgo porque a mayor influencia de

liderazgo, mayor será el impacto y desarrollo motivacional. Es por ello que se debe difundir dicho conocimiento con la finalidad de poder incentivar a los directivos a proyectar capacitaciones o activaciones donde se pueda apoyar a estos líderes que llevan a cabo un equipo de trabajo, con el fin de cultivar y desarrollar las habilidades de liderazgo.

Por otro lado, el autor Davey Contreras, K. A. (2017) en su investigación titulada Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima, donde el propósito fue investigar si existe relación entre la felicidad y el engagement en estudiantes de educación superior que trabajan. Para ello, se realizó un estudio descriptivo correlacional de corte transversal. Se estimó a 338 estudiantes de diversos centros de estudios superiores. Se utilizó la Escala de Felicidad de Lima, para la obtención de los datos, con una validez de criterio con la escala de afectos positivos de $r=.48$, $p < 0.001$ y confiabilidad de $\alpha > .77$, para la muestra de estudio. Se evidencio que existe relación entre felicidad y engagement, encontrándose en un nivel moderado bajo. La variable felicidad tuvo mayor correlación con los componentes dedicación y vigor del engagement. Concluyendo que existe relación directa y muy significativa entre Felicidad y Engagement en estudiantes de nivel superior que están trabajando en Lima, en donde el 60 % de estudiantes alcanzaron un nivel alto de Engagement y el 38% un nivel medio en Felicidad.

Panduro (2018) en su investigación titulada Gestión bajo el enfoque de liderazgo, basado en Mypes del rubro construcción, su investigación fue descriptiva-correlacional de tipo cuantitativa, se emplearon técnicas como, revisión documental, observación, entrevista, visita de campo, encuestas. El autor muestra como resultado mediante el informe obtenido, expresa que la gran mayoría (66.67%) de los microempresarios de este rubro se contemplan líderes ante a sus colaboradores. El liderazgo, no está englobado en su grandeza. Hay posibilidades de obtención de oportunidades de mejora como la planificación anímica de los líderes de las Mypes de este sector. Finalmente, el autor concluye que la gestión está en constante mejora, pero en la práctica no hacen uso de procedimientos de calidad de dirección como procesos organizados, los emprendedores distinguen el liderazgo efectivo, pero el poder es impuesto bajo el contexto de "Jefe", quien atribuye un liderazgo autocrático para garantizar el logro de los objetivos de la

entidad, hay un sector que se encarga de un liderazgo más participativo como el transformacional, que también genera la seguridad y un buen clima laboral ,produciendo un mayor rendimiento con agradecimientos y palabras motivacionales.

León (2021) su investigación se tituló la felicidad en el trabajo y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marco Marketing Consultant S.A.C, su tipo de estudio es cuantitativa, con una muestra de 76 colaboradores, usando como herramienta de estudio un cuestionario de la felicidad en el trabajo, llegando a concluir que la felicidad en el trabajo mantiene una relación significativa y directa con el desempeño de los trabajadores. Dando a entender que a mayor felicidad ocupacional entre los colaboradores mayor será su eficiencia.

Los autores Duche Pérez, A., & Rivera Galdos, G. L. (2019). En su investigación titulada satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas, donde tuvieron como objetivo primordial analizar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Segúin Escobedo EsSalud de la ciudad de Arequipa (Perú). El método de investigación fue cuantitativo con un diseño no experimental, transversal-correlacional, se aplicó la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma (1999) y la escala de Felicidad de Alarcón (2006) a una muestra de 83 colaboradoras, entre los 25 a 65 años de edad, que laboran como enfermeras. Donde obtuvieron como resultados que las dimensiones que presentan mayor satisfacción laboral en las enfermeras son el “desarrollo personal” y “desempeño de tareas” (≥ 70 , en ambos casos). En el caso de la variable Felicidad, se identificó que la dimensión “Satisfacción con la Vida”, es la que presenta mayor valoración (≥ 90 , en los tres casos). Por otra parte, el estudio identificó la existencia de correlaciones directas e inversas entre las variables de estudio. Llegando a la conclusión que el compañerismo y el deseo de alcanzar un objetivo de desarrollo personal y/o profesional aumenta el sentido de felicidad que las enfermeras perciben en su espacio laboral.

Morales y Pechortinta (2019) en su estudio titulado la felicidad laboral y su incidencia con el compromiso laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Santa Isabel de Sigwas Arequipa, cuya investigación fue con un enfoque

cuantitativo , con un diseño no experimental-transversal, donde tomaron como población un total de 63 trabajadores, aplicaron el método de la encuesta y de instrumento un test en la escala de Likert, concluyendo que, lo más resaltante en los trabajadores en los niveles de felicidad son trabajadores del nivel medio; dicho de otra manera, estos talentos, hasta cierto punto sienten felicidad laboral al realizar sus labores dentro de la entidad. De igual forma, se fijó que, el nivel más sobresaliente en cuanto al Compromiso laboral es el promedio; lo cual hace suponer que, los colaboradores de algún modo, poseen cierto compromiso laboral con la entidad donde trabajan.

En el ámbito local, Flores y Misericordia de la Cruz (2021) en su investigación titulada la felicidad laboral y desempeño laboral en tiempos de covid-19 en una empresa distribuidora de medicamentos Trujillo, su tipo de estudio fue realizada con un diseño de investigación experimental-transversal, donde utilizaron como instrumento de Alujar aplicando a todos los colaboradores de la empresa, llegando a concluir que si hay relación directa entre el desempeño laboral y la felicidad, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.292, es decir existe una correlación positiva baja.

Desde el punto de vista de Rodríguez y Núñez (2018) en su trabajo de investigación la cual lleva por título Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Calcáreas S.A.C, con una investigación no experimental, correlacional, transversal: las variables no se manipularon, se observaron en su contexto original realizando un análisis documental, no hubo experimentación por el equipo investigador, teniendo como instrumento la aplicación de un cuestionario, el cual fue aplicado a 18 trabajadores de la organización. Como resultado se muestra el nivel de significancia que es menor al 5%, comprobándose que los estilos de liderazgo influyen en la satisfacción laboral, en su estado de ánimo, en un grado de relación muy alta positiva.

Asimismo, Calderón y Carranza (2017) menciona en su investigación titulada la Influencia del liderazgo distribuido, en el clima organizacional de la empresa ICONSER S.A.C Trujillo, su investigación es correlacional, no experimental tomando como muestra y población a 22 colaboradores, entre ellos personal

administrativo y los técnicos, teniendo la encuesta como técnica y de instrumento el cuestionario para cada variable. Mostrando, así como resultado para el indicador Fluidez, el 50% de los colaboradores de la empresa ICONSER S.A.C de Trujillo, está ubicado en el nivel área de oportunidad, el 32% ubicado en el nivel fortaleza, el 14% en el nivel promedio, mientras que el 5% en el área crítica. Dentro del indicador Suficiencia, el 50% está ubicado en el área de oportunidad, con un 23% en área de oportunidad, área crítica, por otro lado, mostró 5% en el nivel de fortaleza. Finalmente se implantaron las siguientes conclusiones: El liderazgo influye de modo relevante ante el clima de una empresa, obteniendo una correlación Pearson de 0.691; $p < 0.01$. Se identificó que el liderazgo distribuido tiene un nivel regular de impacto, mostrando un puntaje de 47.95, la mayoría representa el 95% que se encuentra en el nivel regular. Al promediar las diversas dimensiones del liderazgo distribuido: donde confianza (14.77) y talento(18.00) se considera regular, asimismo en las siguientes dimensiones, motivación(7.91), acción compartida (7.27), está considerado deficiente, posteriormente se muestra el nivel de clima organizacional de la empresa ICONSER S.A.C según el puntaje promedio obtenido de 118.55, ubicándose en el área de oportunidad, gran parte vendría a representar el 64 % ubicado en el nivel área de oportunidad por lo tanto el 32% en el nivel promedio.

El autor Rojas (2017) en su investigación la cual lleva por título la Felicidad y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E Everardo Zapata Santillana, con un diseño de investigación no experimental de tipo transversal, descriptivo-correlacional, lo cual se concluyó que el compromiso organizacional y su relación con la felicidad de dicha institución, valida las hipótesis donde se evidencia una relación entre las dos variables, con un coeficiente de 0,983 se determina que a mayor felicidad que tengan sus talentos más grande será su empeño en la I.E.

García (2020) en su estudio titulado felicidad y compromiso organizacional de entidades de seguridad de la ciudad de Trujillo, su investigación se realizó con un diseño no experimental, aplicó como método la encuesta y como instrumento la escala de felicidad, de lima establecida por el autor.

Seguidamente, se muestran bases teóricas relacionadas a las variables de estudio, donde los diversos autores nos permiten analizar y concretar la información en cuanto a variables y dimensiones pertenecientes a la investigación.

En cuanto a la definición de liderazgo, Agüera (2004), nos dice que es el procedimiento en el cual un individuo extiende su talento para predominar sobre la sociedad, para que labore con ganas en el logro de objetivos en beneficio de todos. Esta técnica de dominio es un evidente indicador que el líder ejecuta una autoridad sobre otras personas. Es por ello que plasma la capacidad que obtiene un ser humano ante situaciones, equipo que dirige y responsabilidades que asume.

Ayuso & Herrera (2017), nos mencionan que liderazgo se refiere a las posturas y valores que se relacionan con el talento individual y su dominio con las personas que las instruye para gestionar la educación y los valores de la organización y de los equipos profesionales que integran, teniendo en cuenta la influencia y la afección, así como las preferencias y las conveniencias del equipo.

Por su parte, Agreda, Manosalva & Sonapo (2020) consideran al liderazgo, un estado en el que los directivos motivan e inspiran a su equipo a innovar y generar cambios con la finalidad de implementar mejoras en cuanto al desarrollo productivo para la organización, eso conlleva a incrementar su capacidad corporativa.

Fundamentado estas definiciones, se puede abreviar que el liderazgo es la función que lleva a cabo un individuo distinto hacia los demás y tiene talento para delegar y optar por la mejor decisión, en compañía de su equipo a cargo, logrando satisfactoriamente cumplir con las metas de la organización.

Asimismo, en distintas investigaciones algunos autores establecen: El liderazgo como rasgo de personalidad, donde un individuo poseerá o no una serie de características lo cual le permiten ser líder de distintas situaciones. Por lo tanto, un individuo deberá ser líder en los distintos equipos que forma parte, como la familia, amigos, trabajo, debido a que un líder posee la capacidad de distinguirse por su buen trabajo (Palomo Teresa 2008).

El liderazgo como conducta: de acuerdo a como actúa se define el líder. De acuerdo a esto son notables las investigaciones de las universidades de Michigan y Ohio. Stogdill, Pepinsky, Hemphill, Fleishman y Shartle, trataron de hallar las dimensiones que califican el actuar de los líderes. Las dimensiones son: Consideración, en qué dimensión el líder toma en cuenta las emociones de los subalternos que se relacionan con aquellas conductas del líder la cual facilitan los vínculos de amistad, crean adherencia en el grupo, logrando así facilitar la toma de decisiones y mejorando el trato.

Otra de ellas es la Iniciación de estructura: vinculada en el comportamiento del líder, quien favorece las relaciones de equipo cumpliendo los objetivos junto con los colaboradores puesto que se asocia con la asignación de funciones y los niveles altos de utilidad.

El líder con gran consideración logra: un nivel superior de satisfacción de sus trabajadores, una gran disminución de ausencia y un pequeño porcentaje de quejas por lo cual logra:

La relación entre liderazgo efectivo y consideración cambian en servicio de la singularidad de los individuos.

Los líderes con un nivel alto en iniciación de estructura y consideración, alcanzan un alto rendimiento de sus subalternos, así como la satisfacción misma. Las correlaciones entre eficacia del equipo e iniciación de estructura son positivas, aunque muestran variaciones.

Éste recibe distintos privilegios de acuerdo a estos efectos, lo que destaca el valor de la posición al mencionar liderazgo.

Otro conjunto como, Seashore, Kahn, Katz, McCoby y Likert, investigadores de la universidad de Michigan, determinaron 2 dimensiones importantes al mencionar el liderazgo:

Líderes centrados en el individuo: Es aquel que destaca el valor de los vínculos individuales en lo cual poseen una aguda importancia en las obligaciones de los

subalternos. Son líderes que admiten y saben el valor de las discordancias personales de los colaboradores.

Líderes centrados en el rendimiento: Es aquel que resalta los aspectos específicos de las labores, porque lo más importante es que los integrantes ejecuten sus labores otorgadas.

Los líderes apoyados en el individuo siempre logran buenos resultados, reflejados en un rendimiento mayor, como en una alta satisfacción entre los integrantes del grupo.

Por consiguiente, de acuerdo a algunas investigaciones se determinó un factor clave a tratar, es el modelo de contingencia en cuanto a la efectividad que posee el liderazgo.

Modelo de contingencia, donde el autor Fiedler (1965), nos habla que gestión es en esencia un enlace en el que un individuo usa el talento para conseguir que varios individuos laboren en grupo y realicen un trabajo en conjunto para el beneficio de la organización.

Fiedler estableció un cuestionario (LPC) y a causa de ello estableció la efectividad de 3 dimensiones que influyen en el modo de gestión más eficiente dependiendo de las posiciones.

La Relación del líder y los integrantes: Este factor comprende la seguridad de los participantes de un equipo con su líder, el apego presente y la disposición a continuar su ordenamiento.

Estructura de la labor: Cuando una labor está definida confusamente y de forma dudosa, se hace más complicado ejercer el liderazgo, que cuando está expresamente especificado.

Poder del puesto: El factor rechaza fuentes de dominio que no sea propio al lugar de la labor ejerce.

Teoría de los caminos de meta, argumentada por dicho autor, nos indica que: La teoría reconoce 4 formas de liderazgo, en función de la unión de 2 clases de comportamiento: iniciación de estructura y conducta de consideración:

Directivo: favorece a los subalternos en lo que se describe a lo que tiene que hacer, cuándo y por quién, con qué condiciones y requerimientos. Se asigna a los colaboradores que no saben mucho, para conseguir experiencia en su labor.

De apoyo: mediante buenas relaciones, hay una inquietud por la comodidad de los subalternos y sus necesidades.

Participativo: los subalternos intervienen en las decisiones manifestadas, desarrollando así un ambiente beneficioso.

Orientado al logro: su líder genera mayor confianza en el talento de los trabajadores para llegar a las metas y labores cotidianas.

El autor Bass, B. (1985), citado por Rojas, G. (2017) pg.24-27, donde hablan sobre el Liderazgo Transformacional, resaltando el efecto que tiene el liderazgo sobre los aficionados, puesto que los dirigentes obtienen el respeto y seguridad. Dicho liderazgo está definido en base al efecto que tiene sobre los aficionados, la cual estima cuatro elementos como: Importancia individualizada: donde el líder apoyo con las líneas de la comunicación abierta con su equipo y la confianza, ayudando a fomentar las relaciones de ánimo y apoyo a sus seguidores de manera colectiva o individual. El acto energético del líder conlleva a la inserción de los colaboradores en dirección al desarrollo de sus labores diarias por ende las autoridades brindan agradecimiento personal a todos sus aficionados, de acuerdo a su desempeño. Motivación e Inspiración: es evidente que la visión de los gestores se mantiene en relación con las metas organizacionales, como también con el equipo, puesto que poseen de esta manera la capacidad de articular a los aficionados. Dichos Líderes están aptos para apoyar a su personal, motivándolos también a cumplir con sus objetivos tanto personales como de la empresa. El desempeño superior que complementan sus seguidores genera seguridad para el gerente, puesto que puede brindar siempre seguridad y confianza con el mayor aporte de su equipo. carisma o Influencia idealizada: es primordial que un líder sea considerado una referencia

para sus seguidores. Está presente en todo momento y sobresale poniéndose enfrente, asumiendo responsabilidad ante alguna crisis, por lo cual aumenta la vehemencia y las ganas de sobresalir, el respeto que dan al líder refleja el compromiso que tienen con la empresa. Estimulación Intelectual: los directivos transformativos no sólo enfrentan el inconveniente, también aportan en el fortalecimiento de la creatividad, de tal manera que generan cambios de comportamiento en sus seguidores, mediante el cumplimiento de metas.

El liderazgo de contingencia. Fiedler (1967), citado por Vizcarra & Zuñiga (2017), pg. 21-29 donde hacen mención que el liderazgo situacional estudia el comportamiento del líder mediante las situaciones que atraviesa, sostiene que es un grupo enfocado en comprender al liderazgo en un marco extenso. Parte desde el inicio de la aparición de diversos estilos de liderazgo, en base a cada postura. Cada situación necesita de alguno de estos estilos que posee el liderazgo para resolver o enfrentar problemas en equipo de una manera eficiente. Toda teoría situacional es enriquecedora para un gestor porque le permite adaptar el estilo de liderazgo más apropiado para cada situación. Un verdadero líder tiene la capacidad de adaptarse a los diferentes tipos de personalidades de las personas y las condiciones. Existen componentes de los estilos de liderazgo, son tres: la situación, el grupo y el líder. La variable situación es esencial en la selección de quien cumple con la capacidad de ser líderes y poder efectuar labores correspondientes al direccionamiento de la empresa. Resalta que el conocimiento de los dirigentes está más relacionado con las estrategias establecidas en la red de comunicaciones. En un escenario, existen diversos comportamientos que se relacionan con el nivel de autoridad mostrado por su directivo y su nivel de empeño en el compartimiento con el recurso humano. Asimismo, se considera tres componentes, contingencias, relacionadas con la situación en que se da el liderazgo: La posición de poder del líder: grado en que el poder del puesto brinda autoridad de sancionar, enseñar, recompensar, y despido a los integrantes del equipo, mayor poder más control por el líder hacia su personal. La conformación de funciones: los procedimientos y guías de trabajo se especifican, determinan el grado del cumplimiento de las metas. Ahonda en las decisiones, metas claras, diversidad de procesos para cumplir las metas y soluciones particulares. Las relaciones personales entre el líder-miembro:

esto tiende a concordar con el grado de confianza que muestra el personal en el líder, asimismo el equipo lo apoya. Dimensiones del liderazgo en base a los fundamentos teóricos propuestos por los autores mencionados, se consideró tres componentes que se utilizaremos en el estudio. Se considerará las dimensiones de estilos de liderazgo de Kurt, L. (1939), Liderazgo autocrático Lewin y Lippitt. 1939, citado por Molina (2015), pg.40, la cual sustenta que el liderazgo extremo o liderazgo autocrático, es donde un solo individuo fija las pautas sin el apoyo de sus subordinados y toma las decisiones. El líder focaliza todo el poder, él es quien fija las labores que debe ejercer cada uno y nadie cuestiona las decisiones, debido a que muchas veces temen ser sancionados, este establece las distintas funciones a realizar, pero de manera negativa sin anticipar, el aporte de los colaboradores es mínimo. En este liderazgo denominado unidireccional el personal solo debe acatar las órdenes, cumplir con los objetivos planteados por el jefe o gerente, en dichos sucesos se presentan discrepancias por el trato que da el líder. Durante los últimos años aún se destaca un liderazgo autocrático, esta es una razón por la cual los dirigentes prefieren aplicar dichas medidas debido a que tienen buenos resultados. Considerando que tienen responsabilidades desgastantes, no solo se estima que tomen decisiones eficientes y acertadas. Puesto que la función en las entidades es que realicen tareas sin cometer errores e incitar a los demás a esforzarse y rendir al máximo, a lo que Raven y French (1959), citado por López y Magallanes (2017) sostienen que, al momento de tratar sobre el liderazgo autocrático, se establecen ciertos indicadores: Realiza tareas: carecen de oportunidades de seguridad para brindar funciones esenciales. Organización de Actividades: El juicio innovador y ordinario se disipan. Metas direccionadas: escasa contribución de los subordinados definiendo las pautas y reglas que existen dentro del ambiente laboral, una autoridad toma dominio de todo, establecen nuevas formas de trabajo, métodos y procesos. Condiciones: Todo régimen establecido por la empresa o reglas expuestas con el jefe tienen que ser respetadas, comunicadas claramente y marcadas. El liderazgo democrático según Bass (2008) citado por López y Magallanes (2017) pg. 38, sostiene, que este liderazgo que es participativo, facilita las tareas de sus subordinados, este liderazgo considera la cooperación con todo el equipo en los procesos que se establecen o plantean, respeta las críticas de todos y reconoce ideas, asimismo toma consideración ante cualquier inquietud

apoyando en los inconvenientes que se pueden presentar con los colaboradores que tenga a su cargo. Al momento de implementar una variación primeramente preguntan a los subordinados, de tal manera que cada crítica es tomada sin menospreciar el uno del otro. Particularmente se caracterizan por motivar a todo el equipo, comisionando actividades con el único propósito de disminuir la carga del trabajo, generando confianza, agradable clima laboral, lo cual conlleva al logro de los objetivos. Aun cuando el supervisor toma la decisión. Las ventajas de estos líderes es que generan confianza y consiguen tener al equipo equilibrado, ya que los colaboradores aportan en el desarrollo de una propuesta o decisión, es por ello que los subordinados suelen sentirse parte de la entidad, perfeccionando sus obligaciones para con la organización, por ejemplo, los incentivos que brindan permanencia en la entidad, por lo que favorece la retención de recurso humano. Por otro lado, existen casos donde muchas veces no se puede sobrellevar las diferencias entre dos o más partes, por lo tanto, se estancará el progreso planteado por la compañía para lograr el objetivo. Para dicho liderazgo se requiere gestionar la permanencia de la motivación, la colaboración de su grupo y para ello debe lograr generar confianza, y de no ser el caso esto conlleva a un desequilibrio para la empresa. El liderazgo democrático que sustentó el autor Lewin "El líder tolera que su equipo participe en toda nueva decisión". Por otro lado, según Adams y Yoders (1985), sostienen algunos indicadores: Indicador de Liderazgo Democrático: Encomendar responsabilidades: con la finalidad que toda la organización se comprometa y eviten dar más funciones al gerente. Cooperación en actividades: está al tanto de la participación de los trabajadores respecto a sus funciones, la motivación generada al empleado, puesto que mediante ello incrementa el nivel de mejora en sus labores. Respeto de opiniones: posee capacidad de escucha activa, respeta y estima la opinión de los demás. Dificultades: un líder vela por la solución de situaciones difíciles de afrontar, facilitando el progreso y creando lazos entre líder y subordinado. El Liderazgo Liberal según el autor Castillo R. (2018) menciona que el dirigente desarrolla un papel paciente, lo cual otorga libertad plena a los individuos y al equipo, con la finalidad de determinar decisiones y funciones de manera independiente. Es tolerante ante las malas decisiones o equivocaciones que realizan los

subordinados. El líder no siempre se enfoca en valorar el rendimiento de las actividades de su equipo, es indiferente a lo que suceda.

Los autores Lewin (1938) y Bass (2008) mediante su estudio realizado, describen los siguientes indicadores. De Liderazgo Liberal: se encuentran la adaptación de medidas disciplinarias: evidencia flexibilidad ante incumplimientos de políticas o parámetros. Desarrollo de Tareas: el líder es parte del cumplimiento de funciones asignadas. Toma de decisiones: Los colaboradores tienen la libertad de expresarse ante su jefe o incluso decidir algo de manera independiente.

Respecto a la información investigada en relación a la variable felicidad, los autores Arizpe, Brito, Saavedra, Balderas & Cantú(2021) expresan que la felicidad vendría a ser como un fenómeno que se presenta de distintas maneras en los diferentes países , ellos establecen que los ingresos económicos no son el único factor influyente en la felicidad, puesto que muchas veces algunos sienten satisfacción por cumplir u obtener algo, sin embargo lo psicológico juega un rol muy interesante en la determinación de la felicidad en los seres humanos.

No obstante, en cuanto a la felicidad laboral existen diversas maneras de conceptualizar; Seligman, (2017) desde su postura nos dice que vendría a ser la relación que se tiene con el cliente o el hecho de tener una relación afectiva, las grandes potencias mundiales están enfocadas en el bienestar de la economía, la buena expectativa y a salud del consumidor. Las estrategias innovadoras juegan un papel importante, ya que toda revolución de comportamiento fue debido a estas estrategias y la percepción que tiene el consumidor, frecuentemente esto genera sentimientos alegres, una calidad de vida positiva y buena salud.

Asimismo, el autor Moccia, S. (2016) define la percepción que tiene un ser humano de la felicidad, menciona que las personas tendemos a conseguir la felicidad es por ello que lo considera como una meta a alcanzar o un estado de bienestar, puesto todos quieren ser felices en cada momento de tu vida.

Por otro lado, de los Ríos Giraldo, AL (2016) dio un concepto de felicidad como el nivel en que la persona considera la plenitud de su vida actual de manera positiva y experimenta afectos de placer con los resultados obtenidos.

El autor Corilloclla, Y. (2018) definió a la felicidad laboral como un estado positivo de afecto, el cual está basado en diversos criterios como: gratificación, sentido en el espacio de trabajo y emociones motivadoras.

Barrios, M. V. Á., y Villarroel, M. S. (2012) En la literatura se aplicó un concepto profusamente de la felicidad. La Psicología no es ajena a tratar este tema debido a que en las últimas décadas la felicidad fue incluida en investigaciones psicológicas, más aún con el surgimiento de la flamante Psicología Positiva Dando referencia al “bien – estar”.

Estas dimensiones de la felicidad que se plantean están fundamentadas en la teoría de Alarcón (2006), por lo cual se detalla en primer lugar, el lado positivo del vivir, esto en base a pensamientos positivos respecto a lo que se hace. En este componente existe un signo de desigualdad, decadencia y frustración. En segundo lugar, las expectativas de satisfacción con la vida, basada en hechos como engaños para lograr el bien que deseamos. La expresión de alegría ganada es una herramienta para conseguirlo.

En tercer lugar, la realización de cada individuo vendría a ser el objetivo que llevas en tu imaginación. En donde se considerará a la persona con éxito, el centro de este factor es curva, las cosas materiales serían lo que consideramos felicidad plena. Dichos artículos brindan condiciones necesarias para conseguir la tranquilidad y felicidad continua (Alarcón, 2006). En cuarto lugar, la felicidad de existir o vivir, alude al conocimiento de saber realizar hechos positivos. Este factor es muy interesante, puesto que explica lo hermoso que es vivir y disfrutar del aprendizaje (Alarcón, 2006).

De acuerdo con Erazo Muñoz, P. A., & Riaño Casallas, M. I. (2021) la felicidad laboral se relaciona con diversas perspectivas, la más aplicada para examinar la felicidad en el trabajo es la satisfacción laboral debido a que muestra niveles de felicidad que tiene el personal dentro de la organización de manera concreta.

Para los investigadores Alama Palomino, D. J., Motosono Higashi, B. A., & Ramos Ferretti, P. M. (2016) mencionaron que en la economía iniciaron sus estudios de

felicidad laboral basados en base filosófica como el utilitarismo. El utilitarismo se ha vuelto un aporte primordial para el direccionamiento económico convencional principalmente por dos razones, la primera, porque el homo economicus ve su utilidad y, en segundo punto, porque ha brindado un espacio de disputa en la economía del confort, es por ende que desde este enfoque se puede percibir que mientras más riqueza, mejor calidad de vida, asimismo mayor felicidad.

Para Ferrer (2018) debido a la existencia de un clima organizacional negativo, en donde el personal no se encuentra motivado con lo que hace, evita asumir responsabilidades que no le competen a su cargo o área, muestran un cuadro de problemas latentes dentro de la empresa, porque se percibe ausencia de liderazgo y eso conlleva problemas para la felicidad del recurso humano, puesto que sólo priorizan el cumplimiento de tareas para la posterior remuneración, sin embargo no generan valor para el crecimiento empresarial. Es de gran valor en la actualidad para las organizaciones modernas conocer respecto a la relación que tiene la felicidad de su talento humano con su desempeño, como es que este influye en el entorno laboral. Es por ello que los investigadores Ramírez, Perea & Junco (2019) hacen mención que la felicidad que muestran o reflejan los colaboradores es un factor decisivo en su eficiencia. La felicidad laboral se puede conceptualizar con el hecho de sentirse bien o como distintos autores lo definen "El Bienestar", sin embargo, es un tema complejo sobre su percepción. Es necesario mantener la felicidad laboral en una organización, puesto que muchos seres humanos solo laboran por necesidad, pero también algunos de ellos lo hacen por deseo de superación, es allí donde se hace hincapié ya que estos pocos colaboradores con gran deseo de surgir requieren apoyo. Para eso se considera de gran interés conocer sobre la felicidad laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Para precisar el tipo de investigación se realizó con la teoría de, (Sánchez et al., 2018) quien indico que ayudará a brindar soluciones ante problemas referentes a las variables de análisis en la entidad objeto de estudio, por ende, en el estudio se ejecutó con una investigación aplicada, puesto que las variables fueron estudiadas a profundidad, para resolver la problemática aplicada.

Según su nivel

La investigación fue correlacional, Hernández (2015), afirmó que estos estudios tienen la finalidad de conocer el enlace de relación entre dos a más variables en una muestra particular.

Según su enfoque

La investigación fue cuantitativa, Hernández (2015), nos mencionó que emplea recolección de información para demostrar las premisas con sustento en la medición numérica obtenida de las encuestas y el análisis estadístico, con el fin de probar las teorías y dar patrones de conducta.

3.1.2. Diseño de investigación

Fue transversal – correlacional no experimental, porque conforme a Hernández (2014), definió la investigación no experimental como la que se realiza sin manipular las variables y en los que sólo ven los fenómenos en su entorno natural para después estudiarlos.

El mismo autor nos indicó que la investigación transversal, reúne información en un tiempo específico, que tiene como fin estudiar el enlace e incidencia de las variables en un tiempo determinado.

Asimismo, el estudio de investigación fue correlacional, porque se identificó el estado de correlación entre las variables que son: el liderazgo y la felicidad. Presentando el diseño de la siguiente manera:

Donde:

M: Muestra los colaboradores de la IEP Mi Fray Martin

r: Correlación entre las variables observadas

V1: Primera Variable Liderazgo directivo

V2: Segunda Variable Felicidad laboral

3.2. Variables y operacionalización

Primera Variable: Liderazgo directivo

- **Definición Conceptual:**

Según Agüera (2004), es el procedimiento en el cual un individuo extiende su talento para predominar sobre la sociedad, para que labore con ganas en el logro de objetivos en beneficio de todos. Esta técnica de dominio es un evidente indicador que el líder ejecuta una autoridad sobre otras personas.

- **Definición operacional:**

Se aplicó como instrumento el cuestionario de la cual consta de 26 ítems, diseñado por Rossi (2017).

- **Indicadores:**

Los indicadores para la primera variable fueron: comunicarse verbalmente y escuchar a las personas, construir equipos, motivar a otros e influir en ellos, delegar, definir objetivos con una visión congruente, ser precavido, reconocer, analizar y resolver

problemas, administrar el tiempo y el estrés, administrar las decisiones individuales, administrar conflictos.

- **Escala de Medición:**

La escala de medición aplicada fue ordinal.

Segunda Variable: Felicidad laboral

- **Definición Conceptual:**

Alarcón, (2006) afirmó que es un estado de alegría duradera que una persona subjetivamente experimenta en función de lo que desea. La felicidad es un estado de proceder más no un rasgo, siendo así que ésta se logra a través de los años, dado que la felicidad es pasajera.

- **Definición Operacional:**

Se utilizó la Escala de Felicidad de Salas, Alegre, Fernández (2018), la cual consta de 29 ítems.

- **Indicadores:**

Los indicadores de medición utilizados para la segunda variable fueron: Compromiso físico, emocional, motivación, remuneración, compromiso corporativo, compromiso afectivo.

- **Escala de Medición:**

Tuvo una escala ordinal.

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

3.3.1. Población

Hernández (2015), lo definió como la unión del total de los hechos que coinciden con una serie de descripciones dadas.

La investigación fue de población muestral ya que se tomó toda la población, la cual está conformada por los 22 colaboradores de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo.

Criterios de inclusión:

Colaboradores que den su consentimiento y estén encargados de la gestión que brinda la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo.

3.3.2. Muestra

Se realizó una muestra censal, se trabajó con el número total de la población, la cual está conformada por 22 colaboradores de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo 2023.

3.3.3. Muestreo

Para nuestra investigación no se utilizó la técnica de muestreo, porque se usará toda la población.

3.3.4. Unidad de Análisis

Lo conformaron los 22 colaboradores de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo 2023.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica

De acuerdo al autor Caro (2015), habla sobre los métodos de recopilación de información son mecanismos que se emplean para reunir y medir datos de forma organizada y con un objetivo específico.

En esta investigación se utilizó la encuesta como técnica, lo que permitió obtener información más concreta y de esta manera medir las variables de investigación.

Instrumento

Para instrumentos, Según Aguilar (2016), nos mencionó que vendría a ser un recurso importante para el investigador porque se aproxima a los fenómenos y a sacar información de ellos.

De tal manera que en la recaudación de información para la primera variable se aplicó como instrumento el cuestionario para medir el Liderazgo directivo, Rossi (2017), el cual consta de 26 ítems. Además, presentó una confiabilidad y validez firmada y sellada por 3 expertos.

Para la segunda Variable la Escala de Felicidad de Salas, Alegre, Fernández (2018), la cual consta de 29 ítems. De igual forma, la confiabilidad fue validada por 3 expertos.

3.5. Procedimientos

Para realizar el estudio, se solicitó a la directora de la I.E.P donde se desarrolló la investigación una autorización que nos permita divulgar su identificación en los resultados de las investigaciones. Asimismo, se realizó el análisis de las variables de estudio en la Institución, se ejecutó mediante instrumentos de recolección de información, con la finalidad de

poder obtener información confiable para poder brindarle una solución a las dificultades que aqueja la organización.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación se realizó mediante el método estadístico descriptivo, resaltando características notables de lo estudiado, resumiendo apropiadamente los datos. Permite la dispersión, el cálculo de medidas de resumen, y otras como porcentajes, razonamiento y proporciones. Efectos que, al ser estudiados, conforman pautas para tomar decisiones. Martínez (pág.40), empleando también la estadística inferencial Según Martínez: indica que, a partir de un modelo se pronostica lo que ocurrirá en un determinado tiempo, se precisa de otras medidas especializadas, como la asimetría, correlación, regresión, probabilidades, que, combinadas con las medidas usadas en el análisis descriptivo, se puede predecir lo que podría ocurrir de acuerdo a lo observado. (pág.40)

3.7. Aspectos éticos

A parte de esto estamos cumpliendo con los principios de integridad científica estipulados en esta universidad los cuales son:

Integridad: Se tuvo la integridad de poder tener con mayor responsabilidad toda la información recolectada de la IEP Mi Fray Martín la Esperanza - Trujillo.

Confidencialidad: Para poder obtener la información verídica de la empresa, tuvimos que pedir información a la directora de la IEP Mi Fray Martín, quien nos otorgó la autorización necesaria para poder elaborar nuestro proyecto, la cual no será divulgada sin el consentimiento de ella, por lo tanto, será de total discreción para evitar problemas futuros.

Honestidad: La investigación se ejecutó respetando los estándares éticos establecidos por la universidad, teniendo en cuenta cada paso de las normas éticas, respetando la propiedad intelectual de autores tomados, consiguiendo la originalidad.

Objetividad: Se logró mantener toda la información recolectada en completo anonimato de acuerdo con la directora para poder tener un mayor grado de confianza.

Veracidad, justicia y responsabilidad: Brindamos la información correcta que nos facilitó la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo a nuestros docentes, sin ocultar ninguna información y poder estar acorde con los parámetros establecidos por la Universidad.

Transparencia: Al obtener la información de la Institución educativa, se procedió con total transparencia al momento de exponerlo en el proyecto, logrando tener la certeza de que esta información no es falsa.

Autonomía: Se tuvo la potestad de la información de la institución educativa, para regirse mediante normas y principios que la universidad nos requiere.

Cuidado del medio ambiente y biodiversidad: Con lo investigado se pudo lograr y ayudar a la institución educativa mantener remover la educación ambiental, cumplir las normas escolares y ambientales

Equidad: Al formular e implementar el proyecto de investigación se consideró las brechas de género para plantear soluciones innovadoras, que permitió a la institución, así como a la comunidad, apropiarse de los datos estadísticos.

Respeto de la propiedad intelectual: para la toma de decisiones, se aseguró la adaptación de actividades inherentes a la Propiedad Intelectual en cada una de las fases que componen el ciclo de vida del proyecto de investigación que nos planteamos.

Asimismo, se tuvo en cuenta las normas APA versión 7, la guía de productos de investigación de la Universidad César Vallejo y el software del turnitin para reducir el índice de similitud.

IV. RESULTADOS

4.1. Generalidades de la Institución

a. Misión

Somos una institución educativa privada que forma estudiantes capaces de lograr su relación ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física y espiritual, promoviendo su identidad cultural, así como el desarrollo de competencias que les permitirá desenvolverse como ciudadanos responsables en beneficios de sí mismos y de su comunidad.

b. Visión

La institución educativa particular “MI FRAY MARTIN” para el 2026 será una institución que mejorara progresivamente, sus resultados promoviendo la práctica de valores, como estudiantes reflexivos, competentes y emprendedores, fomentando el desarrollo de la conciencia ecológica y la conservación del medio ambiente, en marco de equidad, democracia e inclusión con oportunidades educativas para todos, docentes comprometidos en su labor pedagógica de la mano con el adecuado uso de infraestructura y tecnología constituyéndose en una institución referente del distrito.

4.2. Relación que existe entre el liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.

En cuanto al objetivo general, que es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 1

Correlación entre liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.

Correlaciones		Felicidad Laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	,932**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	22

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

Nota: Datos extraídos del cuestionario aplicado en el mes de abril a los colaboradores de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023.

Interpretación: La tabla 1 muestra el nivel del coeficiente de correlación de 0.932, lo cual indica una relación alta entre las dos variables. Lo que se confirma con el nivel de significancia $0.000 < p=0.05$.

4.3. Nivel de liderazgo directivo en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.

El objetivo específico 1 es identificar el liderazgo directivo en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023. Obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2

Nivel de liderazgo directivo en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.

Variable	Nivel	Ni	%
Liderazgo Directivo	Alto	5	22.7%
	Medio	4	18.2%
	Bajo	13	59.1%
	Total	22	100.00%

Nota: Datos extraídos del cuestionario aplicado en el mes de abril a los colaboradores de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo 2023.

Interpretación: Observamos en la tabla 2 que el 59.1% de los colaboradores perciben al liderazgo directivo en el nivel bajo, es decir que los trabajadores consideran que los directivos no motivan e inspiran a su equipo a innovar y generar cambios con la finalidad de implementar mejoras en cuanto al desarrollo productivo para la organización.

Tabla 3

Nivel de las dimensiones de liderazgo directivo en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.

Dimensión	Nivel	Ni	%
Relaciones Humanas y Participativas	Alto	7	31.8%
	Medio	1	4.5%
	Bajo	14	63.6%
	Total	22	100.00%
	Nivel	Ni	%
Competitividad y Control	Alto	5	22.7%
	Medio	4	18.2%
	Bajo	13	59.1%
	Total	22	100.00%
	Nivel	Ni	%
Innovación y Espíritu Emprendedor	Alto	5	22.7%
	Medio	3	13.6%
	Bajo	14	63.6%
	Total	22	100.00%
	Nivel	Ni	%
Mantener el Orden y la Racionalidad	Alto	5	22.7%
	Medio	5	22.7%
	Bajo	12	54.5%
	Total	22	100.00%

Nota: Datos extraídos del cuestionario aplicado en el mes de abril a los colaboradores de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo 2023.

Interpretación: en la tabla 3 se aprecia que la dimensión mantener el orden y racionalidad se encuentra en un nivel bajo que representa el 54.5% debido a que los colaboradores indican que el directivo carece de organización correspondiente con el trabajo, generando dependencia en la toma de decisiones, contratiempos o acumulación de labores.

4.4. Nivel de felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.

Respecto al objetivo específico 2 que fue analizar el nivel de felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023.

Tabla 4

Nivel de la felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.

Variable	Nivel	Ni	%
Felicidad Laboral	Alto	4	18.2%
	Medio	6	27.3%
	Bajo	12	54.5%
	Total	22	100.00%

Nota: Información obtenida en el mes de abril del 2023 en una muestra de 22 colaboradores de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.

Interpretación: Se observa en la tabla 4, que el 54.5% de los colaboradores perciben a la felicidad laboral en el nivel bajo, es decir que los trabajadores cuentan con actitud negativa al momento de realizar sus labores, esto debido a que no se sienten motivados, perciben ciertas actitudes negativas en cuanto a delegación de sus funciones.

Tabla 5

Nivel de las dimensiones de felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.

Dimensión	Nivel	Ni	%
Compromiso Individual	Alto	4	18.2%
	Medio	7	31.8%
	Bajo	11	50.0%
	Total	22	100.00%
	Nivel	Ni	%
Compromiso Organizacional	Alto	4	18.2%
	Medio	8	36.4%
	Bajo	10	45.5%
	Total	22	100.00%
	Nivel	Ni	%
Satisfacción Laboral	Alto	6	27.3%
	Medio	4	18.2%
	Bajo	12	54.5%
	Total	22	100.00%

Nota: Información obtenida en el mes de abril del 2023 en una muestra de 22 colaboradores de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.

Interpretación: Se visualiza en la tabla 5 que la dimensión satisfacción laboral es percibida por los colaboradores en un nivel bajo que representa el 54.5%, los colaboradores perciben poca incentivación, carencia de oportunidades para ascender, como también pocas cualidades de un directivo con actitud de líder.

4.5 Relación entre las dimensiones Liderazgo Directivo y Felicidad Laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.

Con respecto al objetivo específico 3 que fue determinar la relación que existe entre las dimensiones de liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023 se obtuvo los resultados mostrados a continuación:

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones de liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023.

		Correlaciones	Felicidad Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Humanas y participativas	Coeficiente de correlación	,864**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	22
	Competitividad y control	Coeficiente de correlación	,823**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	22
	Innovación y espíritu emprendedor	Coeficiente de correlación	,883**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	22
	Mantener el orden y la racionalidad	Coeficiente de correlación	,984**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	22

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

Nota: Información obtenida en el mes de abril del 2023 en una muestra de 22 colaboradores de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza -Trujillo, 2023.

Interpretación: La tabla 6 muestra que en todas las dimensiones el nivel de significancia es de $0.000 < p=0.05$ lo que indica la existencia de una alineación significativa entre las dimensiones de liderazgo directivo con felicidad laboral.

4.6. Contratación de hipótesis

Con los resultados obtenidos se acepta dicha hipótesis de investigación: existe relación directa entre el liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo 2023.

V. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general, los resultados evidenciaron la existencia de un vínculo entre las variables liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023, ya que su valor de significancia es $0.000 < p = 0.05$, para ello se aplicó la prueba no paramétrica del estadístico de Rho de Spearman obteniendo un valor estadístico de 0.932, reflejando una correlación positiva considerable entre las variables, por ende la hipótesis de investigación es aceptada: existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023; es decir que si existe un liderazgo directivo positivo, los colaboradores se sentirán felices y motivados. Dichos resultados están relacionados con diversos estudios investigados. Con respecto a la variable liderazgo directivo Fernández y Rodríguez (2019) considerando como antecedente internacional, quienes indican en su tesis titulada “liderazgo en la Pymes del sector industria y comercio en Barranquilla”, donde concluyeron una correlación moderada entre sus dos variables debido a que sus resultados obtenidos tuvieron los siguientes porcentajes: positivo 28,24%, neutral de 31,35% y negativa de 40,41%, donde se apreció como influencia positiva a los niveles de liderazgo. Por ende, se puede decir que actualmente las empresas buscan fortalecer su recurso humano mediante un buen gestor. Asimismo, el autor Guzmán M. (2017) en su investigación titulada “El liderazgo como un componente motivador para el desarrollo del recurso humano”, comparte la idea que, si una empresa tiene a un líder comprometido, este es capaz de incentivar el desarrollo de dicha entidad y a sus colaboradores dirigiéndolos al cumplimiento de los objetivos organizacionales. De la misma forma, el autor Dioses (2018) reafirma en su investigación “Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, Lima”, es esencial dar mayor enfoque al desarrollo de liderazgo para que se genere mejor impacto y desarrollo motivacional para el personal.

Por otro lado, en cuanto al objetivo específico 1 el nivel de liderazgo directivo en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023 se evidenció que el 59.1% de los colaboradores perciben al liderazgo directivo en un nivel bajo. La investigación se corrobora con Panduro (2018) en su investigación “Gestión bajo el enfoque de liderazgo, basado en Mypes del rubro construcción” donde muestra como resultados obtenidos que la gran mayoría (66.67%) de microempresarios se consideran líderes ante sus colaboradores, sin embargo, el autor hace mención que la gestión de un líder está en constante mejora, ya que muchas veces no realizan los procesos de calidad de dirección. Posteriormente Agreda, Manosalva y Sonapo (2020) corrobora la importancia del liderazgo directivo, debido a que un gestor está encargado de informar o delegar funciones de manera clara, velar por el desarrollo y crecimiento de su equipo de trabajo, de tal manera que esto incrementa su capacidad corporativa. Contrastando con la teoría de los caminos de meta donde Fiedler (1965), argumenta las 4 formas de liderazgo, las cuales son directivo; la cual describe lo que el trabajador debe hacer, cuándo, con qué condiciones y requerimientos, de apoyo; mediante buenas relaciones, observando sus necesidades, participativo; dejando al personal intervenir en las decisiones, y orientado al logro; menciona que el líder debe generar mayor confianza para poder llegar a las metas desarrollando así un ambiente beneficioso.

En cuanto al objetivo específico 2, el grado de felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín, se evidencia que un 54.5% de los colaboradores perciben la felicidad laboral en un nivel bajo, los colaboradores se sienten insatisfechos y desmotivados por la forma en como realiza su gestión el directivo, aun así, se cumplen las políticas y los objetivos propiamente de la institución, sin embargo, se evidencia que el personal no se encuentra del todo contento y gran parte realiza su labor por dicho compromiso que se tiene que cumplir bajo un reglamento, más no por motivación individual o de equipo. Al respecto el autor León (2021) en su investigación titulada “La felicidad en el trabajo y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marco Marketing Consultant S.A.C” concluye que la felicidad en el trabajo mantiene un vínculo significativo directo con el desempeño del talento humano, volviéndose más eficientes para la empresa, esto mediante una buena gestión. Contrastando con los autores, Flores y Misericordia (2021) en su

investigación titulada “La felicidad laboral y desempeño laboral en tiempos de covid – 19 en una empresa distribuidora de medicamentos Trujillo”, comparten la misma expresión, afirmando que existe relación directa entre el desempeño y felicidad laboral del talento humano, cabe resaltar que para ello un directivo debe brindar el apoyo correspondiente, para que su equipo genere un valor agregado a la entidad, es por ello que puede vincular con la variable de estudio liderazgo directivo. Asimismo, el autor García (2020) reafirmó en su estudio titulado “Felicidad laboral y compromiso organizacional de entidades de seguridad de la ciudad de Trujillo”, la felicidad y compromiso organizacional mantienen una relación directa y altamente significativa, identificó que el 54.8% del personal perciben en un nivel medio en cuanto a la felicidad. Por otro lado, Morales y Pechortinta (2019) mostraron resultados similares al de la investigación, cuando los colaboradores poseen niveles bajos de felicidad laboral en una empresa, su grado de compromiso también será bajo, por tal motivo es necesario que los directivos de priorización a la felicidad laboral ya que esta repercute en el desempeño de un trabajador y por ende en la productividad o crecimiento de la empresa.

Respecto al objetivo específico 3, la relación que existe entre las dimensiones de liderazgo directivo y la felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023; se manifestó que: existe una correlación positiva entre la dimensión relaciones humanas y participativas con la variable felicidad laboral, con un nivel de confianza del 99% donde el nivel de significancia $0.000 < 0.01$, con un valor estadístico de Rho de Spearman = 0.823, a lo que podemos decir que existe una correlación positiva entre la dimensión competitividad y control con la variable felicidad laboral, como también se evidenció el nivel de significancia $0.000 < 0.01$ con valor estadístico de = 0.883, mostrando la existencia de una correlación positiva entre la dimensión innovación y su espíritu emprendedor con la variable felicidad laboral, finalmente el nivel de significancia $0.000 < 0.01$ con valor estadístico de Rho de Spearman = 0.984, evidenciando relación entre la dimensión mantener el orden y la racionalidad con la variable felicidad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. En cuanto al objetivo general, que fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023, se obtuvo el nivel del coeficiente de correlación de 0.932, lo cual indica una relación alta con las dos variables. Lo que se confirma con el nivel de significancia $0.000 < p=0.05$. La razón se fundamenta en que en la IEP la comunicación es asertiva y continua. Asimismo, reconocen y resuelven los problemas que se le presenta.
- 6.2. El objetivo específico 1 fue identificar el liderazgo directivo en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023. Los resultados indican que el 59.1% de los colaboradores perciben al liderazgo directivo en el nivel bajo, es decir que los trabajadores consideran que los directivos no motivan e inspiran a su equipo a innovar y generar cambios con la finalidad de implementar mejoras en cuanto al desarrollo productivo para la organización.
- 6.3. Respecto al objetivo específico 2 que fue analizar el nivel de felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023. Los resultados indican que el 54.5% de los colaboradores perciben a la felicidad laboral en el nivel bajo, es decir que los trabajadores cuentan con actitud negativa al momento de realizar sus labores, esto debido a que no se sienten motivados, perciben ciertas actitudes negativas en cuanto a delegación de sus funciones.
- 6.4. En cuanto al objetivo específico 3 que fue determinar la relación que existe entre las dimensiones del liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023, se afirma que en todas las dimensiones el nivel de significancia de $0.000 < p=0.05$ lo que muestra que existe una alineación entre las dimensiones de liderazgo directivo las cuales son: relaciones humanas y participativas, competitividad y control, innovación y espíritu emprendedor y mantener el orden y la racionalidad con la variable felicidad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Es recomendable indicar a la Directora de la institución, llevar a cabo nuevas estrategias en cuanto a la delegación de funciones, analizar las tareas que realizan los trabajadores, de tal manera que se les pueda delegar funciones acordes al área a la que pertenecen, como también en los procesos de gestión para que de esta manera se pueda desarrollar un mejor liderazgo y el talento humano pueda percibir una mejor valoración, mediante reconocimientos.
- 7.2 Se recomienda a la Directora de la IEP trabajar en la motivación de su personal, como también brindar reconocimientos por su trabajo de manera individual como en equipo, por ejemplo: en las diversas ferias o eventos institucionales otorgar un reconocimiento al “mejor docente innovador” o “equipo más destacado”, como también incentivándolos a destacar dentro de su área, esto se puede realizar mediante bonos considerables o vales de consumo por su buen rendimiento y cumplimiento de funciones de manera eficiente.
- 7.3 Se recomienda a la Directora que se realicen periódicamente reuniones en las que se integre a todo el personal de trabajo en donde se pueda platicar en forma conjunta posibles propuestas de cambio, de tal manera que se resuelva y mejore el orden y racionalidad que existe en la IEP puesto que se mostró en un nivel muy bajo, de tal forma que los colaboradores se sientan parte de la institución y dichas propuestas facilite el desarrollo de labores.
- 7.4 Se recomienda a la Directora mejorar la comunicación entre todo el personal de la institución, como también no abusar de las jerarquías que existen, mejorar las relaciones del directivo con los administrativos, docentes, personal de limpieza y auxiliares, para que la institución pueda brindar un mejor servicio a sus padres de familia, ya que muchas veces por el mal humor, temor, estrés, etc que pueda estar sintiendo el personal repercute en el trato con los alumnos o los mismos padres de familia. Es muy importante mostrar siempre una buena actitud y para ello el talento humano debe sentirse bien.

REFERENCIAS

Alama Palomino, D. J., Motosono Higashi, B. A., & Ramos Ferretti, P. M. (2016). Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú).
Obtenido de:

<http://hdl.handle.net/11354/1964>

Agreda Fernández, D., Manosalva Liza, J. I., & Sonapo Pérez, C. A. (2020). El liderazgo transformacional como uno de los estilos de liderazgo: Un artículo de revisión. Universidad César Vallejo. Obtenido de:

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002879965007001

Agüera, E. (2004). Liderazgo y Compromiso social. Puebla, México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

<https://books.google.hn/books?id=gnSCIZigkD0C&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Arizpe Saide, C. M., Brito Calderón, D., Saavedra Corona, C. G., Balderas Quiroz, B., & Cantú Villarreal, R. E. (2021). La Felicidad en México y sus Determinantes. Trayectorias, 23(52), 84–107. Obtenido de:

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=149660021&site=eds-live>

Barrios, M. V. Á., y Villarroel, M. S. (2012). Validez y confiabilidad de la Escala de Felicidad de Lima en adultos mayores venezolanos. Universitas Psychologica, 11(2), 381-393. Obtenido de:

<https://www.redalyc.org/pdf/647/64723241003.pdf>

Bass, B. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.

[https://books.google.com.pe/books?id=sjcaBQAAQBAJ&pg=PA337&dq=Bass,+B.++\(1985\).+Leadership+and+performance+beyond+expectations.+New+York:+Free+Press.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiBv5T-w5P7AhUolbkGHdY-B6EQ6AF6BAgMEAI#v=onepage&q=Bass%2C%20B.%20\(1985\).%20Leadership%20and%20performance%20beyond%20expectations.%20New%20York%3A%20Free%20Press.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=sjcaBQAAQBAJ&pg=PA337&dq=Bass,+B.++(1985).+Leadership+and+performance+beyond+expectations.+New+York:+Free+Press.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiBv5T-w5P7AhUolbkGHdY-B6EQ6AF6BAgMEAI#v=onepage&q=Bass%2C%20B.%20(1985).%20Leadership%20and%20performance%20beyond%20expectations.%20New%20York%3A%20Free%20Press.&f=false)

Calderón y Carranza. (2017). La Influencia del liderazgo distribuido, en el clima organizacional de la empresa ICONSER SAC Trujillo. Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11431/Calderon%20Cosavalente%2c%20Karin%20Johanna%20del%20Pilar%20-%20Carranza%20Arroyo%2c%20Cynthia%20Paola.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Carrasco C. y Mesías R. (2018) Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, Ucayali, Perú. Obtenido de http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20carrasco_mesi%20as.pdf

Caycedo J. y Quintero M. (2022) La Influencia De La Felicidad En La Productividad Laboral En El Sector Agrícola Colombiano: Caso De Estudio Ingenio Risaralda, Agrocorte. Bogotá, Colombia. Obtenido de https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/4458/ADM_1020842725_2022_1.pdf?sequence=5

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª. ed.) México: Editorial McGraw Hill

Corilloclla, Y. (2018). *La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Área de Secretaría de la Sexta Macro Región Policial Junín*. Tesis para optar el título de Licenciada en Administración, Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad Continental, Huancayo, Perú. Obtenido de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12394/5220>

Davey Contreras, K. A. (2017). *Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima*. *Revista De Investigación En Psicología*, 20(2), 389–406. Obtenido de:

<https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14049>

Dávila, S., & Lisset, A. (2019). *Implementación del Programa de Liderazgo en mejora del Clima organizacional de la Empresa Marco Aldany Perú*.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/583/IMPLEMENTACI%C3%93N%20DEL%20PROGRAMA%20DE%20LIDERAZGO%20EN%20MEJORA%20DEL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20MARCO%20ALDANY%20PER%C3%9A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De los Ríos Giraldo, AL (2016). *Felicidad y economía: la felicidad como utilidad en la economía*. *Equidad y Desarrollo*, (26), 115-143. Obtenido de

<https://doi.org/10.19052/ed.3700>

Dioses (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A*. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16114/Dioses_ZJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Duche Pérez, A., & Rivera Galdos, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353–373. Obtenido de <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

Erazo Muñoz, P. A., & Riaño Casallas, M. I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (64), 241–280. Obtenido de <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>

Eugenio, Y., Toyama, J. (2018). La Influencia de la Felicidad en la Productividad de una Empresa. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUPC. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13159/EUGENIO_TOYAMA_FELICIDAD_EMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, G., y Rodríguez, V. (2019). Liderazgo en pymes del sector industria y comercio de Barranquilla. [Trabajo de Licenciatura, Universidad de la Costa]. Repositorio CUC. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5936/LIDERAZGO%20EN%20LAS%20PYMES%20DEL%20SECTOR%20INDUSTRIA%20Y%20COMERCIO%20DE%20BARRANQUILLA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ferrer, M. (2018). Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23051/Ferrer_RMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores J. y Misericordia de la Cruz J. (2021) La felicidad laboral y desempeño laboral en tiempos de covid19 en una empresa distribuidora de medicamentos Trujillo. Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77617/Flores_RJA-Misericordia_DLCJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García C. (2020) Felicidad y Compromiso Organizacional en los Colaboradores de Empresas de Seguridad de la Ciudad de Trujillo. Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61171/Garc%20c3%ada_OCD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guzmán M. (2017) El Liderazgo Como Un Eficiente Motivador Para El Desarrollo Del Talento Humano. Texcoco, Estado De México, Febrero De 2017. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99232/TESIS%20EL%20LIDERAZGO%20COMO%20UN%20EFICIENTE%20MOTIVADOR%20PARA%20EL%20DESARROLLO%20DEL%20TALENTO%20HUMANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación sexta edición. Mc Graw Hill. México. <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%200Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Moccia, S. (2016). FELICIDAD EN EL TRABAJO. Papeles del Psicólogo, 37(2),143-151.[fecha de Consulta 8 de junio de 2023]. ISSN: 0214-7823. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>

- Morales A. Y Pechortinta C. (2019) La Felicidad Laboral Y Su Incidencia En El Compromiso Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Santa Isabel De Sigwas Arequipa. Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9770/Rlmosaap.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- León, D. (2021). La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Marco Marketing Consultant S.A.C. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9564>
- López. S Y Magallanes. B. (2017). Realizó La Investigación De Pregrado Titulado: Estilos De Liderazgo Y Los Niveles De Satisfacción Laboral Del Personal Obrero De La Empresa Manuelita FYH, Ubicada En El Distrito De Los Aquijes-Ica. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Recuperado el 20 de Setiembre del 2018. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1715/TESIS_D ENIS%20MANUEL_Y_%20JUAN%20CARLOS.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- López, Ulibarri y Canto (2017). Importancia del liderazgo como factor de competitividad de una empresa constructora de Mérida, Instituto Tecnológico de Mérida. Yucatán. https://www.ecorfan.org/actas/A%20T%20I/A%20T%20I_3.pdf
- Oblitas M. (2017) Relación entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Paucarpata. Arequipa, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16341/Oblitas_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Panduro (2018). Gestión bajo el enfoque de liderazgo, en las Mypes del sector construcción, ciudad de Pucallpa. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Pucallpa, Perú.
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/9316/GESTION_DE_CALIDAD_LIDERAZGO_PANDURO_SANGAMA_ELVA_MERY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pineda, D. (2018). Gestión del talento humano para el logro de la felicidad en el trabajo. [Trabajo de Especialidad, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio UNIMILITAR.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17687/PinedaGalindoDoraMayerly2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ramírez, C., García, J., y García, J. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. Revista de Administración de Empresas. 59 (5), 327-340.
https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/95274/la_felicidad_en_el_trabajo_validacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez y Núñez (2018) Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa inversiones Calcáreas S.A.C. Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13164/Nu%c3%b1ez%20Guzman%20Roberto%20Enrique%20-%20Rodriguez%20Castro%20de%20Robles%20Carmen%20Karin%20Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2005). Administración. [en línea]. México: Pearson
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=oVHIFmFi_ToC&oi=fnd&pg=IA5&dq=Robbins,+S.+y+Coulter.+\(2005\).+Administraci%C3%B3n.+\(8%C2%AA+ed.\).+M%C3%A9xico:+Pearson&ots=MTy0ksrCPG&sig=TxEdWeoCsSRRNb8BXYHmO37JZaw#v=onepage&q=Robbins%2C%20S.%20y%20](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=oVHIFmFi_ToC&oi=fnd&pg=IA5&dq=Robbins,+S.+y+Coulter.+(2005).+Administraci%C3%B3n.+(8%C2%AA+ed.).+M%C3%A9xico:+Pearson&ots=MTy0ksrCPG&sig=TxEdWeoCsSRRNb8BXYHmO37JZaw#v=onepage&q=Robbins%2C%20S.%20y%20)

[Coulter.\(2005\).Administraci%C3%B3n.\(8%C2%AA%20ed.\).%20M%C3%A9xico%3A%20Pearson&f=false](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11560/rojas_a_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rojas E. (2017) La Felicidad y su relación con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana – Trujillo. Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11560/rojas_a_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rossi, R. (2017). Diseño de un instrumento para medir el constructo “Liderazgo Directivo” en el Banco de crédito del Perú – región la libertad – 2016. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3687/1/REP_MAES_T.ADM_RICARDO.ROSSI_DISE%C3%91O.INSTRUMENTO.MEDIR.CONSTRUCTO.LIDERAZGO.DIRECTIVO.BANCO.CR%C3%89DITO.PER%C3%9a.LA.LIBERTAD.2016.pdf

Salas M. (2020) Habilidades Gerenciales Y El Rendimiento Laboral Del Personal De La Gerencia De Recursos Humanos De Una Empresa De Transporte. Lima, Perú. obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65362/Salas_TMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez-Vázquez, Juan Francisco, & Sánchez-Ordóñez, Raquel. (2019). Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 9(18), 259-271. Obtenido de <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>

Villareal J. (2020) Propuesta de Gestión de la Felicidad en la empresa Águila SRL,
Chiclayo. Obtenido de
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3796/1/TL_VillarrealFerna
ndezJulianaKatherine.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3796/1/TL_VillarrealFernandezJulianaKatherine.pdf)

ANEXOS

Anexo N° 1 Tabla de operacionalización de la variable Liderazgo directivo

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Liderazgo directivo	Según Agüera (2004), es el procedimiento en el cual un individuo extiende su talento para predominar sobre la sociedad, para que labore con ganas en el logro de objetivos en beneficio de todos. Esta técnica de dominio es un evidente indicador que el líder ejecuta una autoridad sobre otras personas.	Se aplicó como instrumento el cuestionario de la cual consta de 26 ítems, diseñado por Rossi (2017).	Relaciones Humanas y Participativas	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicarse verbalmente y escuchar a las personas. • Construir equipos. 	1, 2, 3, 4 y 5	Ordinal
			Competitividad y Control	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar a otros e influir en ellos. • Delegar. • Definir objetivos con una visión congruente. • Ser precavido. 	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13	
			Innovación y Espíritu Emprendedor	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer, analizar y resolver problemas. 	14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20	
			Mantener el Orden y la Racionalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar el tiempo y el estrés. • Administrar las decisiones individuales. • Administrar conflictos. 	21, 22, 23, 24, 25 y 26	

Anexo N° 2 Tabla de operacionalización de la variable Felicidad laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Felicidad laboral	La felicidad es un estado de gozo de duración en tiempos no tan extendidos que el individuo experimenta de manera subjetiva en tenencia de una posesión anhelada. (Alarcón 2006)	Se midió mediante los puntajes obtenidos en la escala de felicidad de Salas, Alegre y Fernández (2018), el cual consta de 29 ítems.	Compromiso individual	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso físico • Compromiso emocional 	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18	Ordinal
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Remuneración 	19,20,21,22,23 y 24	
			Compromiso Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso corporativo • Compromiso afectivo 	25, 26, 27, 28, 29.	

Anexo N° 3

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Liderazgo directivo y felicidad laboral en la I.E.P Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo, 2023.

Investigador principal, Autores: Juárez Mariños, Sandra Noemí; Obeso Jara, Denisse Cristina

Asesor(a): Dra. Aguilar Argón, Nancy Deifilia

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación **Liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo 2023**, cuyo propósito es **Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo 2023**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobada por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la **IEP. Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo**).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente **15** minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que **NO** existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las investigadoras Obeso Jara Denisse Cristina al email: dcobeso@ucvvirtual.edu.pe , o a Juárez Mariños Sandra Noemí al email: Sjuarezma28@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor Dra. Aguilar Argón, Nancy Deifilia al correo electrónico: naguilara@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo N° 4

Instrumento de recolección de datos de la variable Liderazgo directivo

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Consentimiento informado: Mediante el llenado de este documento, doy mi aprobación para participar en el proyecto de investigación aplicado por los estudiantes:

Obeso Jara Denisse Cristina
Juárez Mariños Sandra Noemi

Instrucciones: Le agradeceré lea con cuidado y conteste marcando con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. La encuesta es anónima y la información se utilizará con fines académicos. La valoración abarca escalas entre **Muy de acuerdo** (mejor evaluación) y **Muy en desacuerdo** (peor evaluación).

ÍTEMS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indiferente (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
Dimensión: Relaciones Humanas y participativas					
Indicador: Comunicarse verbalmente y escuchar a las personas.					
1.El director sabe comunicarse verbalmente.					
2.El director sabe escuchar.					
3.El director comprende mi sentir.					
Indicador: Construir equipos.					
4.El director sabe trabajar en equipo.					
5.El director tiene buenas relaciones interpersonales.					
Dimensión: Competitividad y control					
Indicador: Motivar a otros e influir en ellos.					

6.El director es un ejemplo a seguir.					
7.El director sabe motivarme.					
8.El director sabe reconocer los logros.					
9.El director es flexible.					
Indicador: Delegar.					
10.El director sabe delegar.					
Indicador: Definir objetivos con una visión congruente.					
11.El director conoce cuales son los objetivos de la institución.					
12.El director conoce su trabajo.					
Indicador: Ser precavido					
13.El director planifica el trabajo.					
Dimensión: Innovación y espíritu emprendedor					
Indicador: Reconocer, analizar y resolver problemas.					
14.El director es confiable.					
15.El director es eficaz.					
16.El director es creativo.					
17.El director es proactivo.					
18.El director es optimista.					
19.El director es justo.					

20.El director es una persona honesta.					
Dimensión: Mantener el orden y la racionalidad					
Indicador: Administrar el tiempo y el estrés.					
21.El director sabe organizar el trabajo.					
22.El director es eficiente.					
23.El director controla los indicadores de gestión.					
Indicador: Administrar las decisiones individuales.					
24.El director permite que tome mis propias decisiones.					
25.El director permite que sea autónomo en mi trabajo.					
Indicador: Administrar conflictos.					
26.El director actúa con responsabilidad.					

Gracias por participar.

Anexo N° 5

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA FELICIDAD LABORAL

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Liderazgo directivo y felicidad laboral en a IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo, 2023.

Investigador principal, Autores: Juárez Mariños, Sandra Noemí; Obeso Jara, Denisse Cristina

Asesor(a): Dra. Aguilar Argón, Nancy Deifilia

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación **Liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo 2023**, cuyo propósito es **Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo, 2023**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobada por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la **IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo**).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente **15** minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las investigadoras Obeso Jara Denisse Cristina al email dcobeso@ucvvirtual.edu.pe , o a Juárez Mariños Sandra Noemí al email Sjuarezma28@ucvvirtual.edu.pe y Docente Asesor(a) Dra. Aguilar Argón, Nancy Deifilia al correo electrónico naguilara@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo N° 6

Instrumento de recolección de datos de la variable Felicidad laboral CUESTIONARIO PARA MEDIR LA FELICIDAD LABORAL

Consentimiento informado: Mediante el llenado de este documento, doy mi aprobación para participar en el proyecto de investigación aplicado por los estudiantes:

Obeso Jara Denisse Cristina
Juárez Mariños Sandra Noemi

Instrucciones: Le agradeceré lea con cuidado y conteste marcando con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. La encuesta es anónima y la información se utilizará con fines académicos.

GÉNERO: MASCULINO: () FEMENINO: () EDAD ENTRE:
20-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 51
a más ()

ÍTEMS	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempr e (4)	Siempr e (5)
Dimensión: Compromiso individual.					
Indicador: Compromiso físico.					
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
3. Cuando me levanto tengo ganas de ir a trabajar.					
4. Me gustan las tareas que realizo					
5. Puedo continuar trabajando después de la jornada laboral					
6. Soy muy persistente con la calidad de mi trabajo.					
7. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.					
Indicador: Compromiso emocional.					
8. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.					
9. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					
10. Siempre estoy entusiasmado con mi trabajo.					
11. Cuando estoy trabajando olvido mis problemas.					
12. Mi trabajo me inspira.					

13. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.					
14. Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
15. Mi trabajo es retador.					
16. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.					
Dimensión: Compromiso organizacional.					
Indicador: Compromiso corporativo.					
17. Yo sería muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta institución.					
18. Creo que fácilmente no podría llegar a estar tan comprometido con otra institución como estoy con esta.					
19. Me siento parte de la familia en la institución.					
Indicador: Compromiso afectivo.					
20. Me gusta hablar de mi institución cuando estoy fuera de ella.					
21. Realmente me siento como si los problemas de la institución fueran míos.					
22. La institución tiene un gran significado personal para mí.					
23. Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi institución.					
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho
Dimensión: Satisfacción laboral					
Indicador: Motivación.					
24. Me siento motivado con el reconocimiento que me dan en la institución.					
25. La persona que me supervisa tiene cualidades de líder.					
26. Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo					
27. Tengo oportunidad de ascender en la institución.					
28. Estoy satisfecho con mi situación actual.					
Indicador: Remuneración.					
29. Estoy satisfecho con mi remuneración					

Gracias por participar.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente-

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Relaciones Humanas y Participativas, Competitividad y control, Innovación y espíritu emprendedor, Mantener el orden y la racionalidad.

- **Primera Variable:** Liderazgo directivo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar cuáles de las dimensiones del liderazgo directivo prevalecen en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023.

Dimensión y su objetivo	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Humanas y Participativas Tiene como objetivo identificar la existencia de comunicación, trabajo en equipo y motivación entre el recurso humano.	Comunicar se verbalmente y escuchar a las personas.	¿El director sabe comunicarse verbalmente? ¿El director sabe escuchar? ¿El director comprende mi sentir?	4	4	4	
	Construir equipos.	¿El director sabe trabajar en equipo? ¿El director tiene buenas relaciones interpersonales?	4	4	4	
	Motivar a otros e influir en ellos.	¿El director es un ejemplo a seguir? ¿El director sabe motivarme? ¿El director sabe reconocer los logros?	4	4	4	
Competitividad y control Su objetivo es determinar el control interno de la IEP para fortalecer su competitividad	Delegar	¿El director es flexible? ¿El director sabe delegar?.	4	4	4	
	Definir objetivos con una visión congruente .	¿El director conoce cuales son los objetivos empresariales? ¿El director conoce su trabajo?	4	4	4	
	Ser precavido.	¿El director planifica el trabajo?.	4	4	4	
Innovación y espíritu emprendedor El objetivo es analizar el comportamient	Reconocer, analizar y resolver problemas.	¿El director es confiable? ¿El director es eficaz? ¿El director es creativo? ¿El director es proactivo? ¿El director es optimista? ¿El director es justo? ¿El director es una persona honesta?	4	4	4	


o innovador y emprendedor del director						
Mantener el orden y la racionalidad Tiene como objetivo identificar la gestión y liderazgo que realiza el directivo	Administrar el tiempo y el estrés.	¿El director sabe organizar el trabajo? ¿El director es eficiente? ¿El director controla los indicadores de gestión?	4	4	4	
	Administrar las decisiones individuales	¿El director permite que tome mis propias decisiones? ¿El director permite que sea autónomo en mi trabajo?	4	4	4	
	Administrar conflictos.	¿El director actúa con responsabilidad?.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Compromiso individual, Satisfacción laboral, Compromiso Organizacional.

- **Segunda Variable:** Felicidad laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar el nivel de compromiso y satisfacción del recurso humano de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023.

Dimensión y su objetivo	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones / Recomendaciones
Compromiso individual Tiene como objetivo identificar el tipo de compromiso del personal	Compromiso físico.	¿En mi trabajo me siento lleno de energía? ¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo? ¿Cuándo me levanto tengo ganas de ir a trabajar? ¿Me gustan las tareas que realizo? ¿Puedo continuar trabajando después de la jornada laboral? ¿Soy muy persistente con la calidad de mi trabajo? ¿Incluso cuando las cosas no van bien, continué trabajando?	4	4	4	
	Compromiso emocional.	¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito? ¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando? ¿Siempre estoy entusiasmado con mi trabajo? ¿Cuándo estoy trabajando olvido mis problemas? ¿Mi trabajo me inspira?	4	4	4	

		<p>¿Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo?</p> <p>¿Estoy orgulloso del trabajo que hago?</p> <p>¿Mi trabajo es retador?</p> <p>¿Me es difícil desconectarme de mi trabajo?</p>				
<p>Satisfacción laboral</p> <p>Su objetivo es determinar el motivo de la satisfacción de los colaboradores</p>	Motivación.	<p>¿Me siento motivado con el reconocimiento que me dan en la institución?</p> <p>¿La persona que me supervisa tiene cualidades de líder?</p> <p>¿Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo?</p> <p>¿Tengo oportunidad de ascender en la institución?</p> <p>¿Estoy satisfecho con mi situación actual?</p>	4	4	4	
	Remuneración.	<p>¿Estoy satisfecho con mi remuneración?.</p>	4	4	4	
<p>Compromiso Organizacional</p> <p>Tiene como objetivo analizar el nivel de compromiso del personal y su permanencia</p>	Compromiso Corporativo.	<p>¿Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta institución?</p> <p>¿Creo que fácilmente no podría llegar a estar tan comprometido con otra institución como lo estoy con esta?</p> <p>¿Me siento parte de la familia en esta institución?</p>	4	4	4	
	Compromiso afectivo.	<p>¿Me gusta hablar de mi institución cuando estoy fuera de ella?</p> <p>¿Realmente me siento como si los problemas de la empresa fueran míos?</p> <p>¿La institución tiene un gran significado personal para mí?</p> <p>¿Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia con la institución?.</p>	4	4	4	

<p>FIRMA DEL JUEZ</p>  <p>MIGUEL ELIAS PINGLO BAZAN</p>	<p>DNI: 40717454</p>	<p>FECHA: 25/05/2023</p>
---	-----------------------------	---------------------------------

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente-

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Relaciones Humanas y Participativas, Competitividad y control, Innovación y espíritu emprendedor, Mantener el orden y la racionalidad,

- **Primera Variable:** Liderazgo directivo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar cuáles de las dimensiones del liderazgo directivo prevalecen en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023.

Dimensión y su objetivo	Indicador	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Humanas y Participativas Tiene como objetivo identificar la existencia de comunicación, trabajo en equipo y motivación entre el recurso humano.	Comunicarse verbalmente y escuchar a las personas.	¿El director sabe comunicarse verbalmente? ¿El director sabe escuchar? ¿El director comprende mi sentir?	4	4	4	
	Construir equipos.	¿El director sabe trabajar en equipo? ¿El director tiene buenas relaciones interpersonales?	4	4	4	
	Motivar a otros e influir en ellos.	¿El director es un ejemplo a seguir? ¿El director sabe motivarme? ¿El director sabe reconocer los logros?	4	4	4	
Competitividad y control Su objetivo es determinar el control interno de la IEP para fortalecer su competitividad	Delegar	¿El director es flexible? ¿El director sabe delegar?.	4	4	4	
	Definir objetivos con una visión congruente .	¿El director conoce cuales son los objetivos empresariales? ¿El director conoce su trabajo?	4	4	4	
	Ser precavido.	¿El director planifica el trabajo?.	4	4	4	
Innovación y espíritu emprendedor	Reconocer, analizar y resolver problemas.	¿El director es confiable? ¿El director es eficaz? ¿El director es creativo? ¿El director es proactivo? ¿El director es optimista?	4	4	4	

El objetivo es analizar el comportamiento o innovador y emprendedor del director		¿El director es justo? ¿El director es una persona honesta?				
Mantener el orden y la racionalidad Tiene como objetivo identificar la gestión y liderazgo que realiza el directivo	Administrar el tiempo y el estrés.	¿El director sabe organizar el trabajo? ¿El director es eficiente? ¿El director controla los indicadores de gestión?	4	4	4	
	Administrar las decisiones individuales	¿El director permite que tome mis propias decisiones? ¿El director permite que sea autónomo en mi trabajo?	4	4	4	
	Administrar conflictos.	¿El director actúa con responsabilidad?.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Compromiso individual, Satisfacción laboral, Compromiso Organizacional.

- **Segunda Variable:** Felicidad laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar el nivel de compromiso y satisfacción del recurso humano de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023.

Dimensión y su objetivo	Indicador	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones / Recomendaciones
Compromiso individual Tiene como objetivo identificar el tipo de compromiso del personal	Compromiso físico.	¿En mi trabajo me siento lleno de energía? ¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo? ¿Cuándo me levanto tengo ganas de ir a trabajar? ¿Me gustan las tareas que realizo? ¿Puedo continuar trabajando después de la jornada laboral? ¿Soy muy persistente con la calidad de mi trabajo? ¿Incluso cuando las cosas no van bien, continuó trabajando?	4	4	4	
	Compromiso emocional.	¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito? ¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando? ¿Siempre estoy entusiasmado con mi trabajo?	4	4	4	

		<p>¿Cuándo estoy trabajando olvido mis problemas?</p> <p>¿Mi trabajo me inspira?</p> <p>¿Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo?</p> <p>¿Estoy orgulloso del trabajo que hago?</p> <p>¿Mi trabajo es retador?</p> <p>¿Me es difícil desconectarme de mi trabajo?</p>				
<p>Satisfacción laboral</p> <p>Su objetivo es determinar el motivo de la satisfacción de los colaboradores</p>	Motivación.	<p>¿Me siento motivado con el reconocimiento que me dan en la institución?</p> <p>¿La persona que me supervisa tiene cualidades de líder?</p> <p>¿Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo?</p> <p>¿Tengo oportunidad de ascender en la institución?</p> <p>¿Estoy satisfecho con mi situación actual?</p>	4	4	4	
	Remuneración.	¿Estoy satisfecho con mi remuneración?.	4	4	4	
<p>Compromiso Organizacional</p> <p>Tiene como objetivo analizar el nivel de compromiso del personal y su permanencia</p>	Compromiso Corporativo.	<p>¿Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta institución?</p> <p>¿Creo que fácilmente no podría llegar a estar tan comprometido con otra institución como lo estoy con esta?</p> <p>¿Me siento parte de la familia en esta institución?</p>	4	4	4	
	Compromiso afectivo.	<p>¿Me gusta hablar de mi institución cuando estoy fuera de ella?</p> <p>¿Realmente me siento como si los problemas de la empresa fueran míos?</p> <p>¿La institución tiene un gran significado personal para mí?</p> <p>¿Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia con la institución?.</p>	4	4	4	

FIRMA DEL JUEZ



DNI

18070929

FECHA

26/05/2023

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente-

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Relaciones Humanas y Participativas, Competitividad y control, Innovación y espíritu emprendedor, Mantener el orden y la racionalidad,

- **Primera Variable:** Liderazgo directivo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar cuáles de las dimensiones del liderazgo directivo prevalecen en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023.

Dimensión y su objetivo	Indicador	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones/ Recomendaciones

Relaciones Humanas y Participativas Tiene como objetivo identificar la existencia de comunicación, trabajo en equipo y motivación entre el recurso humano.	Comunicar se verbalmente y escuchar a las personas.	¿El director sabe comunicarse verbalmente? ¿El director sabe escuchar? ¿El director comprende mi sentir?	3	3	3	
	Construir equipos.	¿El director sabe trabajar en equipo? ¿El director tiene buenas relaciones interpersonales?	3	3	3	
	Motivar a otros e influir en ellos.	¿El director es un ejemplo a seguir? ¿El director sabe motivarme? ¿El director sabe reconocer los logros?	3	3	3	
Competitividad y control Su objetivo es determinar el control interno de la IEP para fortalecer su competitividad	Delegar	¿El director es flexible? ¿El director sabe delegar?.	3	3	3	
	Definir objetivos con una visión congruente .	¿El director conoce cuales son los objetivos empresariales? ¿El director conoce su trabajo?	3	3	3	
	Ser precavido.	¿El director planifica el trabajo?.	3	3	3	
Innovación y espíritu emprendedor El objetivo es analizar el comportamiento o innovador y emprendedor del director	Reconocer, analizar y resolver problemas.	¿El director es confiable? ¿El director es eficaz? ¿El director es creativo? ¿El director es proactivo? ¿El director es optimista? ¿El director es justo? ¿El director es una persona honesta?	3	3	3	

Mantener el orden y la racionalidad Tiene como objetivo identificar la gestión y liderazgo que realiza el directivo	Administrar el tiempo y el estrés.	¿El director sabe organizar el trabajo? ¿El director es eficiente? ¿El director controla los indicadores de gestión?	3	3	3	
	Administrar las decisiones individuales	¿El director permite que tome mis propias decisiones? ¿El director permite que sea autónomo en mi trabajo?	3	3	3	
	Administrar conflictos.	¿El director actúa con responsabilidad?.	3	3	3	

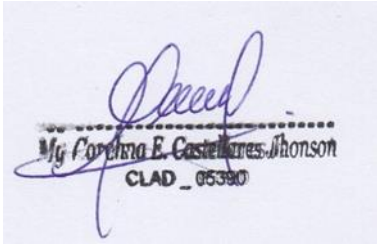
Dimensiones del instrumento: Compromiso individual, Satisfacción laboral, Compromiso Organizacional.

- **Segunda Variable:** Felicidad laboral
- **Objetivos de la Dimensión:** Analizar el nivel de compromiso y satisfacción del recurso humano de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023.

Dimensión y su objetivo	Indicador	Ítem	Claridad	Coherenci	Relevanci	Observaciones / Recomendaciones
Compromiso individual Tiene como objetivo identificar el tipo de compromiso del personal	Compromiso físico.	¿En mi trabajo me siento lleno de energía? ¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo? ¿Cuándo me levanto tengo ganas de ir a trabajar? ¿Me gustan las tareas que realizo? ¿Puedo continuar trabajando después de la jornada laboral? ¿Soy muy persistente con la calidad de mi trabajo? ¿Incluso cuando las cosas no van bien, continuó trabajando?	3	3	3	
	Compromiso emocional.	¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito? ¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando? ¿Siempre estoy entusiasmado con mi trabajo?	3	3	3	

		<p>¿Cuándo estoy trabajando olvido mis problemas?</p> <p>¿Mi trabajo me inspira?</p> <p>¿Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo?</p> <p>¿Estoy orgulloso del trabajo que hago?</p> <p>¿Mi trabajo es retador?</p> <p>¿Me es difícil desconectarme de mi trabajo?</p>				
<p>Satisfacción laboral</p> <p>Su objetivo es determinar el motivo de la satisfacción de los colaboradores</p>	Motivación.	<p>¿Me siento motivado con el reconocimiento que me dan en la institución?</p> <p>¿La persona que me supervisa tiene cualidades de líder?</p> <p>¿Me llevo bien con todos mis compañeros de trabajo?</p> <p>¿Tengo oportunidad de ascender en la institución?</p> <p>¿Estoy satisfecho con mi situación actual?</p>	3	3	3	
	Remuneración.	¿Estoy satisfecho con mi remuneración?.	3	3	3	
<p>Compromiso Organizacional</p> <p>Tiene como objetivo analizar el nivel de compromiso del personal y su permanencia</p>	Compromiso Corporativo.	<p>¿Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta institución?</p> <p>¿Creo que fácilmente no podría llegar a estar tan comprometido con otra institución como lo estoy con esta?</p> <p>¿Me siento parte de la familia en esta institución?</p>	3	3	3	
	Compromiso afectivo.	<p>¿Me gusta hablar de mi institución cuando estoy fuera de ella?</p> <p>¿Realmente me siento como si los problemas de la empresa fueran míos?</p> <p>¿La institución tiene un gran significado personal para mí?</p> <p>¿Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia con la institución?.</p>	3	3	3	

FIRMA DEL JUEZ



My Carolina E. Castellanos Johnson
CLAD_05390

DNI 40364160

FECHA 25/05/2023

Anexo N° 10. AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 10188551021
Institución Educativa Particular Mi Fray Martin	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Raquel Quiroz González	DNI: 18855102

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo directivo y felicidad laboral de la IEP Mi Fray Martín La Esperanza – Trujillo, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos Obeso Jara Denisse Cristina Juárez Mariños Sandra Noemi	DNI: 62043733 74578698

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello: 
Lc. Raquel Quiroz González
Lc. R. Quiroz González
C.P. 10188551021

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y felicidad laboral en la IEP Mi Fray Martín La Esperanza - Trujillo, 2023.", cuyos autores son JUAREZ MARIÑOS SANDRA NOEMI, OBESO JARA DENISSE CRISTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 03 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA DNI: 18172951 ORCID: 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 08- 07-2023 20:57:58

Código documento Trilce: TRI - 0567813