



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo en la satisfacción laboral de los docentes de
instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Simon Camacho, Claudia Olivia (orcid.org/0000-0003-3668-9607)

ASESOR:

Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás (orcid.org/0000-0001-8956-2402)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a todas las personas que me apoyaron en el proceso, a mi Señor de los Milagros y la Virgen de las Nubes que no permitieron que me diera por vencida.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a los docentes de la Universidad César Vallejo quienes a través de los años con sus enseñanzas me ayudaron a llegar hasta el final.

Agradecimiento a los docentes de las instituciones educativas que me apoyaron y confiaron en mí para el desarrollo de esta tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REGNER NICOLÁS CASTILLO SALAZAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo en la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023", cuyo autor es SIMON CAMACHO CLAUDIA OLIVIA, 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.

LIMA, 05 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REGNER NICOLÁS CASTILLO SALAZAR DNI: 41248557 ORCID: 0000-0001-8956-2402	Firmado electrónicamente por: CSALAZARN15 el 06-12-2023 20:31:24

Código documento Trilce: TRI - 0684498





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SIMON CAMACHO CLAUDIA OLIVIA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo en la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SIMON CAMACHO CLAUDIA OLIVIA DNI: 42060670 ORCID: 0000-0003-3668-9607	Firmado electrónicamente por: CSIMONCA el 06-12- 2023 20:33:00

Código documento Trilce: INV - 1393757



Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR(ES).....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro Demográfico	17
Tabla 2. Dimensión de Tareas	17
Tabla 3. Condición de Trabajo	18
Tabla 4. Reconocimiento Personal.....	18
Tabla 5. Beneficio Económico	19
Tabla 6. Pruebas de normalidad	19

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general Determinar la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023. La investigación fue de tipo básica, el diseño corresponde al no experimental y de un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 48 docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023 Tuvimos una muestra censal, para la recolección de datos se utilizó técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que fueron validados por juicios de expertos a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. El resultado obtenido de la correlación de Spearman indica que no existe relación entre el Liderazgo y la Satisfacción laboral ($\rho=0.198$ $p= 0.177$) de los docentes de las instituciones educativas.

Palabras clave: Liderazgo, satisfacción laboral, liderazgo transformacional

Abstract

The general objective of this study was to determine the influence of leadership on job satisfaction in teachers of the educational institutions of UGEL 04, Comas 2023. The research was basic, the design corresponds to non-experimental and a quantitative approach. The population was made up of 48 teachers from educational institutions of the UGEL 04, Comas 2023. We had a census sample, for data collection a survey technique was used and the instrument was the questionnaire that was validated by expert judgments through the coefficient Cronbach's Alpha. The result obtained from the Spearman correlation indicates that there is no relationship between leadership and Job Satisfaction ($\rho = 0.198$ $p = 0.177$) of teachers in educational institutions.

Keywords: Leadership, job satisfaction; transformational leadership

I. INTRODUCCIÓN

La educación es elemental para el crecimiento de la sociedad, el país y el mundo. La educación es el mayor desafío que puede afrontar una sociedad para tener cambios transformacionales (Zayas et al. 2019). El ambiente donde funciona una institución educativa, se debe caracterizar por ser dinámico, esto representa un desafío para las instituciones las cuales tienen que estar preparados a los cambios con transigencia, determinación y establecer una actitud positiva, los principales líderes poseen una personalidad afable y carismática, con una visión amplia y con una fuerte influencia, los líderes deben propiciar el entusiasmo entre los docentes e inspirarlos para que puedan alcanzar un máximo nivel, y esto lo pueden hacer utilizando sus habilidades, capacidades y así experimentar un nivel alto de satisfacción laboral. En una organización el rol principal es la que desempeña el líder, es la persona que influye a que los colaboradores de la organización realicen sus tareas solicitadas para cumplir con los objetivos requeridos (Bernasconi et al., 2018). Siendo la satisfacción laboral un grupo de sentimientos positivos y negativos a través de las cuales los trabajadores consideran su empleo (Sánchez y Sánchez, 2018).

La satisfacción de un docente se refleja en el entusiasmo además y tienen menos estrés y agotamiento (Anastasiou & Belios, 2020). psicológicamente son más saludables, tienen un nivel de compromiso muy alto, desempeño en sus labores y entusiasmo (Wolomasi et al., 2019).

El COVID-19, tuvo una repercusión en los mercados laborales de la región porque fue devastador, entre el 2019 y el segundo trimestre del 2020 se han perdido más de 49 millones de empleos, por el quiebre de empresas particularmente de las pymes, por la repentina salida de los empleos y por falta de ingresos a las empresas. La tasa regional de desempleo era del 10% en los primeros 3 trimestre del 2021 y se tenía pronosticado que termine el año aproximadamente en un 9.6%. Con este porcentaje estaría por debajo del 10.7% registrado en el 2020, cerca de 4 millones de personas han pasado hacer desempleadas por las repercusiones del COVID-19. En conclusión, un poco más de 28 millones de personas están buscando empleo sin resultados favorables. (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

La carencia de docentes calificados es un punto clave para la capacitación y el apoyo del liderazgo eficaz, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) 2020, el total de docentes en el mundo se incrementó en un 50% entre el 2000 y 2019 pasando de 62 a un incremento de 94 millones, con el fin de unificar la educación primaria y secundaria para el 2030 es necesario 69 millones más de docentes, 24 millones para primaria y 44 millones para secundaria. En África Subsahariana se tiene una escasez de docentes indicando que el 70% de los países tienen problemas de profesores a nivel primario y el 90% con el nivel secundario y a esto le sumamos la poca capacitación adecuada para los docentes. En África Occidental es menor la capacitación de docentes a comparación a África Subsahariana esto se debe a que desde el 2000 se ha incrementado parcialmente las matrículas y esto conlleva a la subcontratación de docentes con menos calificaciones académicas y menos capacitación pedagógica.

En Pakistán las escuelas imparten una calidad de educación poca satisfactoria, la razones un bajo sistema educacional, infraestructura administrativa ineficiente, una comunicación ineficaz, carecen de liderazgo, los directores de las instituciones educativas no están capacitados en temas de liderazgo ya que los directores están designados por poderes políticos en lugar de sus estudios universitarios, en general se observa que los directores no tiene claro sobre los tipos de liderazgo que pueden ejercer y esto se relaciona o afecta a los docentes con su satisfacción laboral (Munir y Zafar, 2018).

La influencia de los tipos de liderazgos transaccional, transformacional y patriarcal en la satisfacción laboral de los docentes de la ciudad de New Taipei en Taiwán que según los datos estadísticos en el 2016 había 18,271 escuelas esto quiere decir que en 14 años hubo un incremento del 42% pero por otro lado la cantidad de estudiantes ha disminuido en un 50% entre el 2003 y 2016 (Tian 2019).

En el estudio realizado en Colombia a los 230 docentes de los centros educativos demuestran que el 76 % de los maestros están insatisfechos con sus trabajos en cuanto a políticas pública con relación a los salarios, la cantidad de estudiantes por aula, entre otras problemáticas, no se debería dejar pasar el rol de los directores en los centros educativos que puede ser favorable o perjudicial dependiendo de la preparación que tengan ya que del rumbo que se lleve depende

la gestión de los docentes en cuanto a las relaciones interpersonales, el trabajo diario, el abuso de autoridad, podemos decir que la decisión que tome el director influye la satisfacción o insatisfacción de los docentes (Erazo et al. 2018).

Las instituciones educativas en estudio son colegios de nivel secundario mixtos, con la categoría escolarizado, y la enseñanza es en el turno de la mañana, cuentan con aproximadamente 48 docentes, los organigramas de los colegios están constituido por el director, sub director, coordinadores de especialidad, docentes, personal administrativo y operativo. Las instituciones en estudio se encuentran ubicadas en el distrito de Comas, una de los principales problemas es la carencia de liderazgo por parte del director, la poca comunicación, la falta de coordinación y compromiso con los docentes a su cargo, y si a esto se le suma la mala infraestructura de las oficinas de trabajo, incremento en la recarga de trabajo que termina en estrés, todas estas problemáticas conllevan a que los docentes realicen sus labores enseñando, pero no interactúan con los alumnos ni tampoco se interesan por las gestiones de la institución y todo esto se refleja como una mala satisfacción laboral por parte de los docentes.

En este trabajo de investigación se ahonda sobre la realidad problemática considerando como interrogante general: ¿Cuál es la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023?, Y como interrogantes específicas ¿Cuál es el nivel del liderazgo de los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023?, ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023? ¿Cuál es la relación de las dimensiones de liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023? ¿Cuál es la influencia del liderazgo en la dimensión de tareas, en la condición de trabajo, en el reconocimiento personal y en el beneficio económico de los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023?

La investigación tiene una Justificación social, porque quiere dar a conocer la problemática que existe en las instituciones educativas con la finalidad de dar solución y mejorar la labor de los docentes. La Justificación práctica, si se comprobara la hipótesis de la investigación se podrían poner en práctica estrategias para mejorar el liderazgo y al mismo tiempo la satisfacción laboral en los centros educativos mencionados en este proyecto. Justificación metodológica, para las

variables mencionadas se tiene un enfoque cuantitativo porque se orienta a tener datos que nos servirán para poder ser aplicado en otra oportunidad. Justificación por conveniencia, sirve para medir el grado de liderazgo en las instituciones educativas y que tan positivo puede ser en el desarrollo de la satisfacción laboral. Las justificaciones fueron realizadas según los criterios de (Hernández y Mendoza 2018).

Para esta investigación considero como objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023; y de manera específica: Determinar la influencia del liderazgo en las dimensiones de tareas, Determinar la influencia del liderazgo en la condición de trabajo, Determinar la influencia del liderazgo en el reconocimiento al personal y Determinar la influencia del liderazgo en el beneficio económico de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023.

Podemos deducir la hipótesis general: el liderazgo influye significativamente en la satisfacción laboral de los docentes de dos instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023; y como hipótesis específicas tenemos: el liderazgo influye significativamente en las dimensiones de trabajo, en la condición de trabajo, en el reconocimiento personal y en el beneficio económico de los docentes de dos instituciones educativas de la UGEL 04, Comas.

II. MARCO TEÓRICO

Existen investigaciones como la de Rodas (2021), la finalidad del estudio es saber cuál es la influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral, la investigación es no experimental el enfoque cuantitativo y diseño correlacional causal, el coeficiente de determinación muestra un 51.4% y con los datos de Pearson 0.717 el estudio determinó que existen una correlación positiva en la influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral.

Así mismo Figueroa (2021), en su estudio realizado en la ciudad de Ancash cuyo objetivo fue resolver la incidencia de la gestión educativa en la satisfacción laboral, este estudio es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, tiene un diseño no experimental transeccional correlacional causal, teniendo como resultado en los coeficientes de determinación Nagelkerke =0.594 y Cox y Snell =52.5% se concluyó que los resultados obtenidos que la gestión educativa influye en la satisfacción laboral. También Mamani (2018), realizó una investigación en la ciudad de Puno tuvo como prioridad encontrar la relación del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los docentes, este fue un estudio cuantitativo de diseño no experimental transversal, es descriptivo correlacional, se realizó la encuesta a toda la población un total de 38 docentes y se obtuvo como resultado después de analizar las variables que si existe relación del liderazgo sobre la satisfacción laboral.

También mencionamos a Mamani (2020), el estudio realizado en el distrito de Moho Puno tiene como objetivo general de las variables de liderazgo directivo transformacional y satisfacción laboral es establecer la correlación existente entre ambas variables, el tipo de investigación es no experimental descriptivo correlacional; el instrumento utilizado fue el cuestionario, como resultado del estudio existe una conexión elevada entre el liderazgo directivo transformacional y la satisfacción laboral del docente, donde $r = 0,926$; da como conclusión que entre ambas variables que existe una relación elevada con un grado de 0,05% de significancia según la información recaudada de los docentes.

A nivel internacional existen investigaciones como las de Sahara (2020), este estudio consta de 5 variables; estilos de liderazgo del director, cultura de trabajo, competencia, satisfacción laboral y desempeño esto fue realizado en una provincia

de Indonesia donde se describió la influencia de las diferentes variables, el estudio se llevó a cabo en 2 escuelas con la participación de 112 docentes, el muestreo fue aleatorio proporcional, con un enfoque cuantitativo y para las 5 variables utilizaron la técnica de regresión lineal múltiple esto sirve para medir el nivel de causalidad entre variables, tomando 3 de las 5 variables mencionadas (liderazgo del director, satisfacción laboral y competencia del docente) se dio como resultado; 0.063 influencia directa y 0.435 influencia indirecta concluyendo que la influencia del estilo de liderazgo del director sobre la satisfacción laboral del docente es a través de la competencia del docente.

Así mismo, Mosiara (2022), este estudio tuvo como propósito encontrar los efectos de los estilos de liderazgo (democrático, autocrático, laissez-faire, transformacional) en la satisfacción laboral de los docentes en escuelas internacionales seleccionada en el condado de Nairobi, Kenia, el estudio estuvo dirigido a 32 directores y 2340 profesores de 32 escuelas internacionales, para la muestra de este estudio se utilizó la técnica aleatoria simple y se contó con 9 directores y 330 profesores, el análisis utilizado fue la correlación de Pearson dando como resultado que la mayoría de los directivos consideran que su estilo de liderazgo es transformador (32%), Democrático (22%), autoritario (11%), el liderazgo democrático tuvo un impacto significativo y favorable en la satisfacción laboral de los docentes ($r=0.564$, $p=0,0001$), el liderazgo autocrático no tenía vinculo significativo con la satisfacción laboral ($r=0,387$, $p=0.000$), liderazgo laissez-faire no tiene efecto significativo en la satisfacción laboral ($r=0,581$, $p=0,001$), liderazgo transformador tuvo un impacto considerable sobre la satisfacción laboral de los docentes.

Por otra parte, Nwokamma, A. (2018), Este estudio investigó el estilo de liderazgo democrático y la satisfacción laboral de los docentes en escuelas secundarias públicas en el estado de Rivers, Nigeria el estudio se realizó para determinar el estilo de liderazgo predominante de los directores según lo descrito por los maestros, precisar el nivel de satisfacción laboral de los maestros y precisar la relación entre los estilos de liderazgo de los directores y la satisfacción laboral de los maestros, El tamaño de muestra del estudio consta de 163 vicerrectores utilizando la técnica de muestreo estratificado, la información recopilada fueron

analizados utilizando medias, desviación estándar y la correlación de Spearman, se llegó a la conclusión que el estilo de liderazgo democrático predice un 2,1% de satisfacción laboral de los docentes en las escuelas secundarias públicas en el estado de Rivers, Nigeria.

Encontrando el artículo de Tian et al., (2019), este estudio examina las influencias de tres estilos de liderazgo en la satisfacción laboral de los empleados en escuelas intensivas en la ciudad de New Taipéi en Taiwán, para la prueba piloto de este estudio se recogieron 30 muestras de un total de 390 cuestionarios válidos, Por confiabilidad y validez ambas dimensiones tienen su α de Cronbach en 0.8720 y 0.8218, como resultado se obtiene que el liderazgo transformacional es la variante independiente mientras que la satisfacción laboral es la variable dependiente, el coeficiente es $-0,157$ y el valor $p = 0,124$. Esto refleja que el liderazgo transformacional puede tener efectos negativos en el trabajo interno; sin embargo, el resultado es insignificante, Por el contrario, el liderazgo transaccional, como variable independiente, tiene un coeficiente de $0,148$ y un valor de $p = 0,014$, que es inferior a $0,05$. Esto muestra que el liderazgo transaccional podría influir ligeramente en la satisfacción laboral externa de uno, y el resultado es significativo; Con este resultado se realizó otro análisis de regresión donde el liderazgo patriarcal fue la variable independiente y la satisfacción laboral interna fue la variable dependiente. El coeficiente de este análisis fue $0,523$ y su valor $p = 0,000$, lo que significa que el liderazgo patriarcal tuvo influencias significativamente positivas en la satisfacción laboral interna.

Cabe señalar que Kheir y Danaiaata (2019), en el estudio realizado en la comunidad de Druso en Israel tuvo como propósito de estudio analizar la relación entre los estilos de liderazgo, satisfacción laboral y motivación laboral, se utilizaron 3 herramientas para recopilar datos de los docentes, en la satisfacción laboral las preguntas fueron tomadas del "Mitzav 2017", para el liderazgo se utilizó la versión abreviada del "Cuestionario de Liderazgo Multisectorial" y para la motivación laboral se utilizó "Cuestionario de Motivaciones de los Docentes" el tamaño de la muestra fue de 224 docentes de nueve escuelas diferentes, para la confiabilidad se utilizó a alfa de Cronbach, $\alpha=0.82$ para la satisfacción laboral, $\alpha=0.73$ para el liderazgo y $\alpha=0.81$ para la motivación laboral, se concluyó que existe una correlación positiva entre las 3 variables y que el liderazgo transformacional

responde a las necesidades del pueblo druso.

Continuando con Rais et al., (2022), este estudio realizado en Indonesia tiene como objetivo demostrar el papel de liderazgo transformador del director y las percepciones de justicia organizacional para mejorar la satisfacción laboral de los docentes, el diseño es cuantitativo, la técnica de muestreo es aleatorio proporcional multietápico, la muestra obtenida es de 256 docentes, utilizando el Alpha de Cronbach en las diferentes variables su valor superior es 0.7 se concluye que la satisfacción laboral de los docentes se puede aumentar optimizando el liderazgo transformacional principal y la justicia organizacional. La variable de justicia organizacional en la mejora de la satisfacción laboral de los docentes es más alta que la principal variable de liderazgo transformacional.

El liderazgo es una fuerza que impulsa la satisfacción laboral, en países de América, Europa y Oceanía, se puede decir que se tiene una estrecha relación entre ambas variables. La preparación de líderes en las organizaciones debería ser indispensable para nuestro país ya que estamos en carrera hacia el desarrollo. (Añazco et al. 2019).

Bass y Avolio (1999), consideraron que el liderazgo es una mezcla de diferentes tipos de liderazgo según su modelo de full range of leadership (FRL), el concepto original de este modelo corresponde a Burn planteado en 1978 quien entiende que el liderazgo es un canje donde se recibe un valor por el trabajo realizado. De igual manera en la investigación realizada por Lewin et al. (1939), nos dice que el liderazgo son los comportamientos, actitudes que se generaban con la influencia de un líder, Así mismo Goleman et al. (2013), dio como definición que el líder guía, escucha, inspira persuade, esto tienen como respuesta la acción de sus seguidores y de hacer la cosas y como lo hacen ya que esto el primordial para un liderazgo eficiente.

Las dimensiones del liderazgo según Bass y Avolio (1999), son: A. (Liderazgo transaccional) quien nos dice que este tipo de liderazgo tiene como característica dar una cosa por otra, a cambio de un costo–beneficio; B.(Liderazgo transformacional), nos dice que el líder concientiza a sus seguidores a realizar sus tareas para cumplir con los objetivos de la empresa sin pensar en una recompensa a cambio; C. (Liderazgo Laissez-faire), este tipo de líder solo actúa cuando se tiene se tienen problemas graves porque prefiere no asumir responsabilidades, no toma

decisiones y no emplea su autoridad.

En la investigación realizada por Lewin et al. (1939), consideró que las dimensiones del liderazgo son: A. (Liderazgo autocrático) no considera las opiniones de los demás, cree que solo él tiene la razón y la solución a los problemas, cree que los empleados tienen que obedecerlo y acatar sus decisiones. B (Liderazgo democrático) delega obligaciones, es un líder que está dispuesto a escuchar la opinión de sus colaboradores siempre y cuando sea favorable y práctica. C. (Liderazgo laissez-faire) también conocida como liberal en este tipo de liderazgo se espera que el colaborador tenga su propia iniciativa con sus responsabilidades, casi nunca tiene contacto con sus colaboradores.

Goleman et al., (2013), consideró que las facetas del liderazgo son: Visionario: articulan un propósito que suena verdadero para ellos y lo sintonizan con los valores compartidos por las personas que lideran, y porque realmente creen en esa visión pueden guiar a las personas hacia ella con mano firme. También considera al Coaching como la persona que anima a sus empleados a establecerse metas de desarrollo a largo plazo y ayudarlos a conceptualizar un plan para alcanzar esos objetivos, seguimos con el concepto de Afiliativo los líderes tienden a valorar a las personas y sus sentimientos, poniendo menos énfasis en el cumplimiento de sus labores y objetivos, otro concepto es el Democrático: tales líderes crean una sensación de que realmente quieren escuchar las ideas y preocupaciones de sus empleados, trabajan como miembros del equipo en lugar de arriba hacia abajo, seguimos con Autoritario: estos líderes exigen el cumplimiento inmediato con órdenes, pero no se molesta en dar explicaciones., y por último Timonel u ejemplar: este líder radica en el impulso de lograr la forma de mejorar el rendimiento junto a una gran dosis de iniciativa para aprovechar las oportunidades.

La satisfacción laboral es un tema muy amplio para una investigación más aun cuando tiene consecuencias económicas y el rendimiento del personal repercute en la organización. Para ello se considera los conceptos de Gibson et al. (1996), quien nos dice que la satisfacción laboral es el ánimo y la disposición que el trabajador demuestra cuando realiza sus labores; de igual manera Robbins y Judge (2009), nos explican que la satisfacción laboral en sus centros de labores es el mayor placer de un colaborador en relación a su trabajo y que esto se incrementa

cuando la actitud de factores recompensas, bonificaciones y otros sea positivo. también, Palma (2005), dio como definición que la satisfacción laboral es la determinación que se tiene en el trabajo con convicción y actitud positiva y esto es generado por el día de los empleados.

Gibson et al. (1996), considera cinco dimensiones principales que son: A. (Paga), es el dinero que se recibe cuando se realiza una actividad. B. (Trabajo), las tareas se consideran importantes, aprendes de tus labores y de responsabilidades. C (Oportunidad de ascenso), tener la posibilidad de ascender, D. (jefe), están pendientes del logro de su personal, E. (Colaboradores) el apoyo que se tienen entre ellos.

Así mismo Robbins y Judge (2009), mencionamos las siguientes dimensiones: A. (Satisfacción con una labor que plantee retos mentales), nos referimos a los empleados que prefieren labores donde tengan autonomía, puedan tomar decisiones y que se puedan valer de sus aptitudes y habilidades innatas de cada colaborador, B (Satisfacción con recompensas equitativas) hace mención al incentivo económico que los pagos sean puntuales y que deben satisfacer al colaborador y lo no económico nos referimos al reconocimiento por parte de la jefatura y mientras de altos rangos de la organización. C (Satisfacción con las condiciones apropiadas de trabajo) nos referimos a lugares adecuados, donde encuentren los recursos necesarios para realizar sus labores, otro factor es darle al colaborador la seguridad de su puesto de trabajo. D (Satisfacción con los compañeros colaboradores) se tiene la necesidad de interactuar, y como los empleados pasan el mayor tiempo en sus centros de trabajo es el lugar para socializar moderadamente.

Por último, Palma (2005), basándose en su definición de la satisfacción laboral presenta sus dimensiones: Dimensión de Tareas que viene hacer responsabilidad e importancia que tiene el colaborador frente a sus actividades laborales. También está la Condición de trabajo que hace referencia a los materiales tangibles para que el colaborar pueda desarrollar sus actividades en excelentes condiciones. Otro factor es el Reconocimiento personal y/o social que viene hacer la interacción con los demás trabajadores esto es esencial. Y la última dimensión de la autora es el Beneficio económico que es la conducta del colaborador frente a su remuneración y/o beneficios recibidos.

Se tomó como autores base a Bass y Avolio (1999) para la variable Liderazgo y a Palma (2005) para la variable Satisfacción laboral.

Basándose en la teoría de Elton Mayo para esta investigación se considera la escuela humanista de administración o las relaciones humanas como teoría fundamental de la administración, que nos dice que lo más importante y significativo para una organización es la humana, que las buenas relaciones entre personas ayuda al progreso de la organización. Que el hombre y las causas psicosociales y psicológicas son lo más notable que el estado físico, para dar una mayor eficiencia a la empresa. el hombre es un individuo que tiene diferentes deseos, sentimientos y necesidades, que el trabajo cumple un rol social para el hombre y tiene diferentes cambios de acuerdo a las actividades del trabajo.

Se considera a Henry Fayol como representante de los fundamentos de las Teorías Conductuales Clásicas que se basan en las cualidades individuales y los rasgos distintivos de los líderes, permitiendo identificar quiénes eran líderes y quiénes no lo eran. Además, estas teorías destacan las características que diferencian a los líderes de otras personas. Durante los años 1950 y 1960, se comenzó a desarrollar una teoría que ganó gran relevancia, en ese periodo se realizaron diversos estudios que se enfocaron en analizar las conductas de los líderes y el impacto que estas tenían en su efectividad como líderes, adicionalmente, el enfoque de las Teorías Conductuales examina cómo se relaciona el comportamiento del líder, su desempeño dentro del grupo y la conducta de sus subordinados. Bajo esta teoría, se justifica y establece una clara distinción entre un líder auténtico y aquellos que no lo son, según sus acciones y comportamientos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo básica descriptiva, según Esteban (2018), menciona que este tipo de investigación tiene como propósito recoger datos acerca de características de una persona o institución. De enfoque cuantitativo porque tiene un orden y se puede medir a las variables a través de métodos científicos (Hernández et al., 2010).

Diseño de investigación

En esta investigación el diseño será no experimental las variables fueron examinadas en su entorno natural sin modificar la situación, sin adulterar las variables que son estudiadas (Arias y Covinos, 2021). De nivel correlacional causal, correlacional porque mide la magnitud de asociación de 2 o más variables, causal porque existe una relación causa-efecto de las variables independientes y dependientes (Tam., et al. 2008).

Esquema correlacional causal (Anexo)

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Liderazgo

Definición conceptual:

Se puede decir que liderazgo son los comportamientos y actitudes que se generan con la influencia de un líder, Lewin et. al. (1939).

Definición operacional:

Se tiene como muestra a 48 docentes, se consideró las dimensiones de Bass y Avolio (1999), que son: Liderazgo Transaccional; Liderazgo Transformacional; Liderazgo Laissez Faire, la encuesta fue el método utilizado y el instrumento empleado fue el cuestionario de 34 preguntas, utilizando una escala de tipo Likert.

Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

Definición conceptual:

Gibson et al. (1996), quien nos dice que la satisfacción laboral es el ánimo y la disposición que el trabajador demuestra cuando realiza sus labores.

Definición operacional:

Se tiene como muestra a 48 docentes, se consideró las dimensiones de Sonia Palma (2005) que son: Dimensión de tareas; Condición de trabajo; Reconocimiento personal; Beneficio económico, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario de 36 ítem y se empleó la escala de tipo Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo

En esta investigación fueron considerados los docentes de centros educativos de la UGEL 04 de Comas, que sumaron un total 48 docentes.

Población

- **Criterios de inclusión:**

Docentes de centros educativos que se encuentren en planilla y con contrato vigente, docentes que aceptaron el desarrollo de la encuesta. Para Arias et al., (2016), son las particularidades que debe tener el individuo para colaborar en la investigación.

- **Criterios de exclusión:**

Arias et al., (2016), Son las restricciones que los participantes pueden tener y que puede alterar los resultados. Docentes con descanso médico, de vacaciones, docentes con menos de 6 meses trabajando en las instituciones educativas.

Muestra y Muestreo

Se tuvo la colaboración de 48 docentes de ambos centros educativos y se realizó una muestra censal porque se tuvo una población menor a 50 docentes.

Unidad de análisis

Para esta investigación la unidad de análisis considerado fue los docentes de los centros educativos de la UGEL 04, Comas 2023

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

En esta investigación utilizó la Técnica de la encuesta. según Casas, et al. (2003), con este procedimiento permite conseguir y preparar la información mucho más rápida a través del uso de cuestionario ya que este instrumento reúne la información de las variables de forma sistematizada. Para la variable independiente de liderazgo se empleó el cuestionario con 36 ítems y para la variable dependiente de satisfacción laboral se aplicó la ficha de Satisfacción Laboral SL-SPC de 34 ítems de la Psicóloga Sonia Palma Carrillo que fue generada en 1999. Este instrumento tiene un nivel de confiabilidad de 0.79 que fue medido a través del Alfa de Cronbach

Instrumentos de recolección de datos

Para la validez del liderazgo y la satisfacción laboral se consideraron la opinión de 3 expertos cualificados con una trayectoria en el tema.

Validación y confiabilidad

Para la validez de la variable liderazgo y satisfacción laboral se consideraron la opinión de 3 expertos cualificados con una trayectoria en el tema. (Anexos lista de expertos)

Resultados V-Aiken

Coeficiente V-Aiken

V-Aiken	Escala	Instrumento
2.040	Fuerte	Liderazgo
2.160	Fuerte	Satisfacción Laboral

Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Cuestionario de Liderazgo	0.814	Buena
Cuestionario de Satisfacción Laboral	0.801	Buena

A través del SPSS ver. 26 se realizó el coeficiente de alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de los instrumentos, este coeficiente nos dice que si el valor se acerca más a 1 el nivel de consistencia sería de buena a excelente, obteniendo un coeficiente para la variable liderazgo de 0.814 con un nivel de consistencia buena y para la variable satisfacción laboral un coeficiente de 0.801 con una buena consistencia.

3.5. Procedimientos

Para la obtención de datos se coordinó la fecha en la que fueron realizadas las encuestas a los docentes, es importante mencionar que los instrumentos utilizados para recopilar los datos se aplicaron presencialmente mediante la entrega de cuestionarios, una vez realizada la encuesta se ingresó la información a una base de datos en Excel donde se pudo obtener la información de promedios por variables y por dimensiones, y posteriormente se utilizó el programa SPSS ver. 26. Para los resultados correspondientes que fueron mostrados en tablas y gráficos.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó para este proceso el análisis de datos numéricos, teniendo en cuenta las frecuencias, específicamente la correlación entre las variables de Liderazgo y Satisfacción laboral, en otras palabras, se llevó a cabo un análisis utilizando la estadística inferencial utilizando la prueba de Shapiro Wilk porque la población es de 48 docentes y para identificar la correlación fue a través de Rho de Spearman, cabe mencionar que para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS Ver. 26. Para concluir los resultados se presentaron a través de tablas de frecuencia y los gráficos de barras.

3.7. Aspectos éticos

Para esta investigación respetamos los procedimientos y normas que están establecidas en el Código de ética mediante Resolución de Consejo Universitario N°0470-2022-UCV, valiéndonos de: 1) integridad: que es un valor que nos compromete actuar en forma correcta en línea de lo que pensamos y decimos sin afectar los intereses de las demás personas, es actuar con rectitud, probidad y respeto. La integridad es hacer lo correcto incluso si es más allá de

los códigos de ética o las normas; 2) imparcialidad: hace referencia a la aplicación neutral de las normas y las leyes por parte de las autoridades; 3) Autonomía: en una investigación el participante decide libremente su participación o el retiro cuando lo considere pertinente. 4) Bienestar: en el proceso de investigación las personas buscan hacer el bien, evitan daños y riesgos, se busca resguardar el medio ambiente; 4) Justicia: en una investigación no se excluye a nadie todos reciben el mismo trato de igualdad. 5) Honestidad: se refiere a la transparencia en una investigación, el investigador respeta los derechos intelectuales, no al plagio parcial ni total de investigaciones de otros autores; 6) Responsabilidad: para las investigaciones se tiene que corroborar que se cumplan los requisitos éticos, legales y de seguridad que se establecen en los proyectos de investigación.

IV. RESULTADOS

Se realizó la descripción y análisis de las dimensiones de la variable dependiente Satisfacción Laboral y luego se procedió a abordar los objetivos propuestos, procedemos a mostrar los hallazgos obtenidos en la investigación:

Tabla 1. *Cuadro Demográfico*

Variable	Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Edad	28 a 38	10	21%
	39 a 48	28	58%
	49 a más	10	21%
Género	Femenino	32	67%
	Masculino	16	33%
Urbanización	Santa Luzmila	23	48%
	Retablo	25	52%
Total		48	100

Fuente: Cuestionario de docentes

Interpretación: podemos decir que para los datos demográficos obtenidos de los docentes de los centros educativos en cuanto a la edad se tiene el 58% de los participantes oscilan entre 39 a los 48 años, y una igualdad de 21% para las edades de 28 a 38 y 49 a más; en cuanto al género se tiene el porcentaje más alto con un 67% de docentes femeninas y un 33% a los docentes masculinos; considerando que el estudio se realizó en el distrito de Comas podemos decir que se tiene un 52% se realizó en la urbanización del Retablo y un 48% en la urbanización de Santa Luzmila.

Tabla 2. *Dimensión de Tareas*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Bajo	16	33,3
	Nivel Medio	29	60,4
	Nivel Alto	3	6,3
	Total	48	100,0

Fuente: Cuestionario de docentes

Interpretación: La dimensión de tareas se divide en: Bajo, medio y Alto. En la primera categoría se observa una frecuencia de del 33.3% lo que representa un tercio de los casos, en la categoría medio la frecuencia es de 60.4% lo que indica que el mayor porcentaje de casos se encuentran en esta categoría, la frecuencia es del 6.3% lo que muestra que hay un porcentaje pequeño de casos de esta categoría. En resumen, la mayoría de los casos se encuentran en el nivel medio, seguida por la categoría bajo, mientras que la categoría alta tiene menor frecuencia.

Tabla 3. Condición de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel Malo	18	37,5
	Nivel regular	29	60,4
	Nivel Bueno	1	2,1
	Total	48	100,0

Fuente: Cuestionario de docentes

Interpretación: para la dimensión de Trabajo que corresponde a la variable satisfacción laboral se tiene 60.42% equivalente a 29 docentes que se encuentran en el nivel regular, el 37.50% equivalente a 18 docentes que se encuentran en el nivel malo y el 2.08% correspondiente a 1 docente en el nivel bueno

Tabla 4. Reconocimiento Personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel malo	14	29,2
	Nivel Bueno	34	70,8
	Total	48	100,0

Fuente: Cuestionario de docentes

Interpretación: para la dimensión de Reconocimiento Personal se observa que, de un total de 48 respuestas válidas, el 29.2% de los participantes considera que su nivel es malo, mientras que el 70.8% considera que es bueno para este último se tiene una percepción positiva.

Tabla 5. Beneficio Económico

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	18	37,5
	Bueno	30	62,5
	Total	48	100,0

Fuente: Cuestionario de docentes

Interpretación: en cuanto a la dimensión Beneficio económico, los participantes indican que es un buen beneficio con el 62.5% que equivalen a 30 participantes y un 37.5% que indican que en beneficio es malo.

La Prueba de normalidad:

Para esta investigación se utilizó el procedimiento de evaluación llamada Shapiro Wilk en el cual obtuvimos en el liderazgo 0,861 y en la Satisfacción laboral 0,834 y que el sig. Bilateral de ambas variables se obtuvo 0,00 esto nos dice que no siguen una distribución normal, la hipótesis nos dice que si el valor de Sig. Bilateral es >0.05 la distribución de los datos es normal pero si el Sig. bilateral es <0.05 quiere decir que la distribución no es normal lo que nos dice que se utilizará para la evaluación de la correlación de las variables la prueba de Rho de Spearman (para variables que no tienen una distribución normal)

Tabla 6. Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,861	48	,000
Liderazgo	,834	48	,000

Fuente: Cuestionario de docentes

Entre la variable liderazgo y la dimensión de tareas de la satisfacción laboral existe una baja confiabilidad, la correlación de 0,020 esta relación no es lo suficientemente fuerte para ser considerada significativa. El valor p de 0,890 indica que hay una posibilidad del 8.90% de tener una correlación alta, en realidad no hay

una relación significativa en la población. (Anexos)

La información obtenida nos indica que la correlación de Spearman es 0,130 y el valor-p es 0,379 esto indica que hay confiabilidad baja entre el Liderazgo y la dimensión Condición de Trabajo de la satisfacción laboral, la correlación de 0,130 indica que hay inclinación hacia un patrón de crecimiento o disminución compartida entre la dimensión y la variable. (Anexos)

La correlación existente entre el Liderazgo y la dimensión del reconocimiento del personal de la satisfacción laboral es de 0,286 esto indica una baja confiabilidad entre la dimensión y la variable. El valor-p es 0,048 lo cual indica que esta correlación es significativa a un nivel de confianza del 95%. Esta información indica que existe una relación estadísticamente significativa entre el Liderazgo y el reconocimiento del personal, aunque es importante tener en cuenta que la fuerza de esta relación es relativamente baja. (Anexos)

la correlación entre el Liderazgo y en Beneficio Económico es de 0.392, lo cual indica una confiabilidad media entre la variable y la dimensión. El valor-p es 0.006, lo cual indica que esta correlación es significativa a un nivel de confianza del 99%. Esto quiere decir que existe una relación estadísticamente significativa y relativamente fuerte entre el Liderazgo y el Beneficio Económico de las instituciones educativas. (Anexos)

La observación muestra que el valor del coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,198 y se tiene un p-valor 0,177 estos resultados se basan al estudio de 48 participantes, indica que hay una confiabilidad baja entre el Liderazgo y la satisfacción laboral. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este es un valor que está por debajo de 0,3 que sugiere que la relación es bastante baja y que esta correlación no es estadísticamente significativa aun nivel de confianza del 95% ($p > 0.05$). (Anexos)

V. DISCUSIÓN

Para el desarrollo de la investigación se tuvo con primer objetivo específico determinar la influencia del liderazgo con la dimensión de tarea de la satisfacción laboral de los docentes de Instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023. Teniendo como base teórica lo aportado por Lewis et al. (1939) que nos dice que el liderazgo son un conjunto de comportamientos, actitudes que se generan con la influencia de un líder. Tomando esta teoría y después de analizar la información utilizando el Rho de Spearman nos dio como resultado $r=0.020$ se encontró que no hay relación entre el liderazgo y la dimensión de tareas, esto nos dice que la responsabilidad de docente para realizar su gestión no depende de un líder, este resultado no se asemeja a lo mencionado por Tian et. al., (2019) quien realizo el estudio en escuelas intensivas de una ciudad de Taiwán donde se comparó 3 tipos de liderazgo (Transformacional, Transaccional y Patriarcal) dando como resultado que el liderazgo patriarcal tuvo influencia positiva en la satisfacción laboral. También mencionamos a Mamani (2020), el cual obtuvo como resultado del estudio que, existe una conexión elevada entre el liderazgo directivo transformacional y la satisfacción laboral del docente, donde $r =0,926$; da como conclusión que entre ambas variables que existe una relación elevada con un grado de 0,05% de significancia según la información recaudada de los docentes. Encontrándose distintos resultados a los evaluados, por lo cual se cumple en efecto que el liderazgo tiene influencia a través del líder (Lewis et al. 1939)

Para el segundo objetivo específico: Determinar la influencia del liderazgo con la condición de trabajo de la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023, tenemos a Forastieri (2005) quien define que la condición de trabajo es el factor que determina la forma que el trabajador realiza sus labores, también nos dice que el lugar de trabajo no solo es la infraestructura, se debe considerar el entorno en el que se realizan las actividades, agregando a lo anterior Neffa (1987) dice que Las condiciones laborales se componen de un grupo de factores que, ya sea de forma directa o indirecta, tendrán un impacto en la vida y el bienestar físico y mental de los empleados que forman parte del equipo de trabajo. Para este estudio no se encontró relación entre el liderazgo y la condición de trabajo que viene hacer todo

material tangible e intangible de una organización, comparando nuestro resultado con el antecedente según Mamani (2020), que obtuvo como resultado que existe una conexión elevada entre el liderazgo directivo transformacional y la satisfacción laboral del docente, donde $r = 0,926$; da como conclusión que entre ambas variables que existe una relación elevada con un grado de 0,05% de significancia según la información recaudada de los docentes, sin embargo la investigación realizada no cuenta con los resultados de correlación.

Para el tercer objetivo específico: Determinar la influencia del Liderazgo con el reconocimiento al personal de la Satisfacción Laboral de los docentes de Instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023, tomado lo mencionado por Gibson et al. (1996) quien nos dice que la satisfacción laboral es el ánimo y la disposición que el trabajador demuestra cuando realiza sus labores, basándonos en el autor luego de analizar el Rho de Spearman que nos da como resultado $r = 0.286$ y un valor $p = 0.048$ encontrándose una baja relación entre el liderazgo y el reconocimiento al personal por otra parte, Sahara (2020), obtuvo como resultado; 0.063 influencia directa y 0.435 influencia indirecta concluyendo que la influencia del estilo de liderazgo del director sobre la satisfacción laboral del docente es a través de la competencia del docente, se evidencia un nivel de correlación similar entre las variables mediante el análisis del estadístico, además considerando la importancia en la que se debe tomar en cuenta a la satisfacción laboral para el desarrollo de los trabajadores (Gibson et al. 1996).

Para el cuarto objetivo específico: Determinar la influencia del Liderazgo con el beneficio económico de la satisfacción Laboral de los docentes de Instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023, tomado lo mencionado por Robbins y Judge (2009), nos explica que la satisfacción laboral en sus centros de labores es el mayor placer de un colaborador en relación a su trabajo y que esto incrementa cuando la actitud de factores recompensas, bonificación y otros sea positivo, se obtuvo como resultado, la correlación entre el Liderazgo y en Beneficio Económico es de 0.392, lo cual indica una confiabilidad media entre la variable y la dimensión. El valor-p es 0.006, lo cual indica que esta correlación es significativa a un nivel de confianza del 99%. Esto quiere decir que existe una relación estadísticamente significativa y relativamente fuerte entre el Liderazgo y el Beneficio Económico de las instituciones educativas. Asimismo, Palma (2005), menciona que la última

dimensión de la autora es el Beneficio económico que es la conducta del colaborador frente a su remuneración y/o beneficios recibidos, por lo cual se evidencia resultados significativos en la investigación.

Para el objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los docentes de Instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023, mencionamos lo aportado por Palma (2005) quien nos dice que la satisfacción laboral es la determinación que se tiene en trabajo con convicción y actitud positiva y esto es generado por el día a día de los empleados, después de analizar el Rho de Spearman que nos da como resultado $r=0.198$ y un valor de $p=0.177$ basándose en un estudio para 48 docentes que existe una correlación muy baja en comparación con el antecedente de Mamani (2020) concluyendo en la realización de diagnósticos, la planificación, ejecución y evaluación de dichos procesos y sus resultados, así como otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo de las instituciones educativas. Las instituciones educativas en estudio cuentan con lineamientos teóricos, que definen y respaldan la educación en los valores, la organización del currículo, enlaza y junta conocimiento, capacidades y actitudes conforme a los criterios epistemológicos y pedagógicos, orientaciones metodológicas, que velan por la coherencia y pertinencia de la educación, orientaciones para la evaluación, esto va de la mano con la programación para que se evalúe al comienzo, el proceso y al finalizar del aprendizaje, el plan de estudio, que está orientada a distribuir los tiempos de cada área de estudio. Según Sahara (2020), obtuvo como resultado; 0.063 influencia directa y 0.435 influencia indirecta concluyendo que la influencia del estilo de liderazgo del director sobre la satisfacción laboral del docente es a través de la competencia del docente, por lo cual se considera que existe relación entre las variables estudiadas, obteniendo resultados similares con las investigaciones que antecedieron el estudio realizado.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se determinó que la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral, no se tiene correlación con un valor de $p=0.177$, por lo cual el liderazgo no tiene influencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023.
- 6.2. Se determinó que el liderazgo en la dimensión de tareas no tiene relación con ambas variables con un $p= 0, 890$ lo cual indica que no existe ningún factor en el liderazgo que influye en la dimensión de tareas correspondiente a la Satisfacción laboral. Asimismo, la dimensión de tareas se encuentra en nivel medio y nivel bajo, lo que refleja que los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas no se encuentran influenciados por el liderazgo de los directores.
- 6.3. Se determinó que el liderazgo en la condición de trabajo no tienen correlación con un $r=0.130$ y un valor $p=0.379$ lo que nos indica que el liderazgo no influye en la condición de trabajo. Cuando se habla de las condiciones laborales se refieren específicamente al ambiente o entorno en las que se llevan a cabo las actividades laborales, a lo largo de la historia, las condiciones laborales de los docentes han experimentado cambios constantes debido a las distintas reformas educativas, asimismo la condición de trabajo se encuentra en nivel regular, bajo lo cual ha tenido un impacto en la satisfacción laboral.
- 6.4. La influencia del liderazgo en el reconocimiento al personal, el Rho de Spearman nos indica que el $r= 0.286$ y el valor de $p= 0.048$ indica que existe una relación muy baja entre el liderazgo con la dimensión condición de trabajo con un nivel es muy bueno, el grado de influencia del liderazgo es del 8, 18% sobre el reconocimiento personal.
- 6.5. se determinó la influencia del liderazgo en el beneficio económico, después de realizado el Rho de Spearman nos dio como resultado que $r= 0.392$ y el valor de $p= 0.006$ nos dice que el liderazgo tiene una correlación baja sobre la

dimensión beneficio económico, sin embargo, el nivel de la dimensión es bueno por lo cual el liderazgo tiene una influencia del 15.4% sobre el beneficio económico.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A los directores de las instituciones educativas podrían llevar una especialización en Liderazgo enfocado a fortalecer el desempeño laboral en los docentes.
- 7.2. A los docentes de las instituciones educativas mejorar las condiciones de tareas a través de actividades donde se establezca un cronograma para el cumplimiento de las mismas en el tiempo previsto por la dirección de la institución.
- 7.3. A los directores de las instituciones educativas, realizar la evaluación de las condiciones de trabajo con los docentes de manera constante, para identificar las necesidades en el desarrollo del trabajo que se realiza.
- 7.4. A los directores de las instituciones educativas, realizar eventos de reconocimiento de logros alcanzados por los docentes en las diferentes especialidades en las que se desempeñan con el fin de afianzar la satisfacción laboral.
- 7.5. A los directores de las instituciones educativas, comunicar las condiciones económicas en las cuales se desarrolla la institución, de tal manera que los docentes sean conscientes de los logros económicos alcanzados por la institución permitiendo el afianzamiento de la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Anastasiou, S. y Belios, E. (2020). Efecto de la edad sobre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional de los maestros de escuela primaria en Grecia. *Revista Europea de Investigación en Psicología de la Salud y Educación*, 10(2), 644–655. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10020047>
- Añazco, K., Valdivieso, R., Sánchez, O. (2018). Leadership Styles and their effect on Job Satisfaction. *Revista INNOVA Research*, 3, (10), 142-148. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/908>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021) Diseño y Metodología de la Investigación: Enfoques Consulting EIRL
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arias, J., Villasis M., Miranda M. (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio, *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bernasconi, A. y E. Rodríguez-Ponce (2018), Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo, el Clima Académico y la Calidad de la Formación de Pregrado, doi: 10.4067/S0718-50062018000300029, *Formación universitaria*, 11(3), 29-40 (2018)
- Bass, B. (1999) "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership". En: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/135943299398410>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Educación*, pp. 527-38.
<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Erazo, P., Álvarez, C., & Serna, H. (2018). Relaciones entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral del profesional docente. *Revista Espacios*, 39(51), 10-26. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p10.pdf>
- Figuroa, R. (2021) Gestión educativa en la satisfacción laboral de una institución educativa Recuay - Ancash, 2021 [*Tesis de maestría, Universidad César Vallejo*]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82549/Figuer>

- oa_RCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Forastieri (2005). Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud. Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. OIT
- Gibson, D. M., Dollarhide, C. T., Conley, A. H., & Lowe, C. (2018). The construction and validation of the school counseling transformational leadership inventory. *Journal of Counselor Leadership & Advocacy*, 5(1), 1-12
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., y Donnely, J. H. (1996). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. México: Mc Graw Hill.
- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2013). *Primar Leadership*: Harvard Business Review Press.
<http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4742/1/Primal%20Leadership%20-%20Goleman.pdf>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. Trabajo de investigación. Universidad Nacional de Cuyo. Argentina: Mendoza.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández R., Fernández C., Baptista p., (2010). Metodología de Investigación: 5° Edición, Mc Graw Hill.
<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hina Munir y Muhammad Zafar Iqbal (2018). A Study of Relationship between Leadership Styles of Principals and Job Satisfaction of Teachers in Colleges for Women <https://eric.ed.gov/?id=EJ1209821>
- Kheir Faddul, N., & Danaiata, D. (2019). The Influence of Leadership Styles On Teacher's Job Motivation and Satisfaction in the Druze Sector of Israel
DOI: 10.2478/tjeb-2019-0002
- Lewin K., Lippitt R., White R. (1939). Bulletin of the society for the psychological study of the social issues, Editorial Board appointed by S.P.S.S.I.
<https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Mamani O. (2018). Influencia del liderazgo transformacional del director en la satisfacción laboral del personal docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Puno 2017.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5565?show=full>

- Mosiara J., (2022). Effects of leadership styles on job satisfaction of teachers in selected international schools in Nairobi country, Kenia.
http://repository.anu.ac.ke/bitstream/handle/123456789/823/JOY%20MOSIARA%20OBWOGI_MED_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nwokamma, A. (2018). Democratic Leadership Style and Teacher's Job Satisfaction in Public Secondary Schools in Rivers State, Nigeria. *International Journal of Innovative Education Research* 6(4):40-43
<https://seahipaj.org/journals-ci/dec-2018/IJIER/full/IJIER-D-5-2018.pdf>
- Neffa (2015) Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET; archivo digital: descarga ISBN 978-987-21579-9-9.
- OIT (2019) Panorama laboral 2019 América Latina y el Caribe.
https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_836196/lang-es/index.htm
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Rais Hidayat, Yuyun Elizabeth Patras, Arita Marini, Iva Sarifa, (2022). Improving Teacher's Job Satisfaction Through Principal Transformational Leadership and Organizational Justice.
- Rodas, W. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 80074. [*Tesis de maestría, Universidad César Vallejo*]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5603>
- Robbins, Stephen; Judge, Timothy. (2009). Comportamiento Organizacional. México D.F.: Pearson
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Sáhara, B. (2020). Relación del estilo de liderazgo del director, la cultura laboral docente, la competencia docente, la satisfacción laboral docente y el desempeño de los docentes de escuelas especiales en la ciudad de Banjarbaru. *Diario de Educación y Gestión K6*, 3 (4), 505 – 518.
<http://www.j-k6em.org/index.php/jkemorg/article/view/422>
- Sánchez-Sellero, M., y Sánchez-Sellero, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: Estudio en

- España y hallazgos en otros países. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 20(4), 641-660.
- Tam J., Vera G., Oliveros R., (2008). Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación Científica.
http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Tian-Syung Lan, I-Hsiung Chang, Tsz-Ching Ma, Lie-Ping Zhang, Kai-Chi Chuang (2019). Influences of Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Patriarchal Leadership on Job Satisfaction of Cram School Faculty Members. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/12/3465>
- UNESCO (2020) Hoja informativa sobre el Día Mundial de los Docentes 2020
http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/world_teachers_day_fact_sheet_2020-sp.pdf
- Wolomasi, AK, Asaloei, SI y Werang. BR (2019). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de educación primaria. *Revista Internacional de Evaluación e Investigación en Educación*, 8(4), 575–580.
<https://doi.org/10.11591/ijere.v8i4.20264>
- Zayas, B., González, V. y García, J. (2019). La dimensión ética y ciudadanía del aprendizaje servicio: una apuesta por su internacionalización en la Educación Superior. *Revista Complutense de Educación*, 30(1), 1-15.
Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/55443>

ANEXOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Liderazgo en la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023

Investigador (a) (es): Simón Camacho Claudia Olivia

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo en la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023", cuyo objetivo es Determinar la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023 Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se proporcionarán datos sobre como el liderazgo influye en la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Liderazgo en la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en la Av. Eduardo Correa 220 Comas. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Simón Camacho Claudia Olivia, email csimonca@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar, email: rcastillos@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

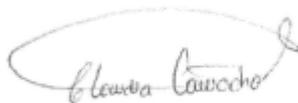
Nombre y apellidos: MANUEL CHALPIN GONZALEZ

Fecha y hora: VIERNES 7 de Julio - 10:30 AM



[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 a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años



Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Liderazgo en la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023

Autor(es): Simón Camacho, Claudia Olivia

Especialidad del autor principal del proyecto Productividad y Gestión

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: -

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

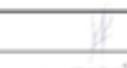
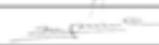
Código de revisión del proyecto: 2023-1_ SUBE_PI_LN_C2_12

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: rcastillos@ucv.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No correspond
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Husmaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 4.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Liderazgo en la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023", presentado por el autor Simón Camacho, Claudia Olivia, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 10 de noviembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

OTROS ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variable

Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Liderazgo	<i>El liderazgo son los comportamientos, actitudes que se generan con la influencia de un líder. Lewin et. al. (1939)</i>	<i>la variable liderazgo tiene como muestra a 48 docentes se consideró las dimensiones de Bass y Avolio (1999). La técnica utilizada es la encuesta el instrumento el cuestionario de 36 ítem y se utilizará la escala tipo Likert</i>	<i>Liderazgo Transaccional</i>	<i>Reconoce Recompensas Gerencia por Excepción (Pasivo) Gerencia por Excepción (activo)</i>	<i>Escala de medición Ordinal - Likert</i>
			<i>Liderazgo Transformacional</i>	<i>Carisma Motivación inspiracional Genera Confianza y respeto Consideración Individualizada Estimula Innovación</i>	
			<i>Liderazgo Laissez Faire</i>	<i>Deja hacer las cosas</i>	

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<i>Satisfacción Laboral</i>	<i>la satisfacción Laboral es el ánimo y la disposición que el trabajador demuestra cuando realiza sus labores. Gibson et. al. (1996)</i>	<i>la variable Satisfacción laboral tiene como muestra 48 docentes se consideró las dimensiones de Sonia Palma (2005) La técnica utilizada es la encuesta el instrumento el cuestionario de 36 ítem y se utilizará la escala de Likert</i>	<i>Dimensión de Tareas</i>	<i>Esfuerzo</i>	<i>Escala de medición Ordinal - Likert</i>
				<i>Realización</i>	
				<i>Equidad</i>	
			<i>Condición de Trabajo</i>	<i>Aporte Material</i>	
			<i>Reconocimiento Personal</i>	<i>Ambiente</i>	
				<i>Seguridad</i>	
			<i>Beneficio Económico</i>	<i>Reconocimiento Propio</i>	
				<i>Reconocimiento de los jefes</i>	
				<i>Salario</i>	
				<i>Incentivo</i>	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO

“LIDERAZGO EN LA SATISFACCION LABORAL DE DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL 04, COMAS 2023”.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI EN DESACUERDO NI ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	Ayuda a los demás cuando hacen bien las cosas					
02	No interfiere hasta que los problemas lleguen hacer serios					
03	Se centra en las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos					
04	Aclara y especifica quienes son los responsables de alcanzar los objetivos de desempeño					
05	Espera que las cosas estén mal antes de actuar					
06	Deja claro lo que uno podría recibir, si alcanzan las metas deseadas					
07	Menciona que los problemas deben ser graves antes de actuar					
08	Concentra toda la atención en los errores, quejas y fallos					
09	Realiza un seguimiento de todos los errores					
10	Dirige su atención hacia el incumplimiento de normas					
11	Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas					
12	Tiene en consideración las críticas considerando si son apropiadas					
13	Nos habla de la importancia de tener valores morales					
14	Trata de resolver los problemas de diferentes formas					
15	Se expresa con entusiasmo cuando habla del futuro					

ITEM	PREGUNTA	1	2	3	4	5
16	Me hace sentir orgulloso(sa) de trabajar con él (ella)					
17	Habla con entusiasmo sobre los objetivos que se deben conseguir					
18	Deja claro la importancia de tener un fuerte sentido del deber (comprometerse)					
19	Dedica su tiempo a enseñar y orientar					
20	Va más allá de sus intereses por el bienestar del equipo					
21	Me trata más como una persona que como miembro de un grupo					
22	Actúa de forma que se gana mi respeto					
23	Demuestra confianza, poder y seguridad					
24	Comparte una visión motivadora del futuro					
25	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas					
26	Consigue que vean los problemas de diferentes perspectivas					
27	Ayuda a los demás a desarrollar sus fortalezas					
28	Sugiere nuevas formas de hacer su trabajo					
29	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida					
30	Demuestra seguridad indicando que se cumplirán las metas					
31	No se involucra cuando surgen temas importantes					
32	No toma acciones cuando es necesario					
33	Evita tomar decisiones					
34	Dilata las respuestas a temas urgentes					

Gracias por su Colaboración

FICHA TÉCNICA

1. Nombre de la Prueba	Satisfacción Laboral SL -SPC	
2. Autores	Sonia Palma Carrillo	
3. Procedencia	Lima – Perú	
4. Año de creación	1999	
5. Nivel de confiabilidad	El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.79.	
6. Finalidad	Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.	
7. Aplicación	Sujetos adultos, varones o mujeres	
8. Edad de aplicación	Adultos de 18 a más años	
9. Duración de la prueba	20 minutos	
10. Ámbito de aplicación	Aplicación en el ámbito laboral	
	Condiciones Físicas y/o Materiales	1, 13, 21, 28, 32.
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2, 7, 14, 22.

11. Extensión	Políticas Administrativas	8, 15, 17, 23, 33.
	Relaciones Sociales	3, 9, 16, 24.
	Desarrollo Personal	4, 10, 18, 25, 29, 34.
	Desempeño de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35.
	Relación con la Autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36.
12. Tipo de Respuesta	<p>Policotómicas, mediante la escala de Likert, en un rango que va desde, 1. Total desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	

SATISFACCION LABORAL - SONIA PALMA CARRILLO

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Género: M () F () **Edad:** () **Fecha:**/..../....

Total Acuerdo: TA **Acuerdo:** A **Indeciso:** I

En Desacuerdo: D **Total Desacuerdo:** TD

Nº		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					

21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. Luis Felipe Cabeza Molina

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de pregrado de la Universidad César Vallejo, campus Lima Norte, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

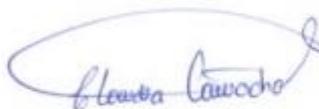
El título del proyecto de investigación es: "Liderazgo en la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Administración.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de evaluación por juicio de expertos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Claudia Simón Camacho
DNI: 42060670

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Cuestionario sobre liderazgo y Satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer gubernamental. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Luis Felipe Cabeza Molina
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Pública y Gobernabilidad
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo – Filial Moyobamba
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre Liderazgo y Satisfacción Laboral
Autor(a):	Claudia Olivia Simón Camacho
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Colegios
Significación:	Variable 1: Liderazgo; dimensiones (liderazgo transaccional transformacional; laissez faire). Variable 2: Satisfacción laboral (Dimensión de tareas, Condición de trabajo, Reconocimiento Personal, Beneficio económico)

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones	Definición	Escala /área
----------------------	-------------	------------	--------------

a			
Liderazgo	Liderazgo Transaccional	Este tipo de liderazgo se caracteriza por dar una cosa por otra, a cambio de un costo-beneficio	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Liderazgo Transformacional	nos dice que el líder concientiza a sus seguidores a realizar sus labores para cumplir con los objetivos de la empresa sin pensar en una recompensa a cambio	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Liderazgo laissez faire	este tipo de líder solo actúa cuando se tiene se tienen problemas graves porque prefiere no asumir responsabilidades, no toma decisiones y no emplea su autoridad	Ordinal, tipo Likert: 1-5
Satisfacción Laboral	Dimensión de tarea	Viene hacer la responsabilidad e importancia que tiene el colaborador frente a sus actividades laborales.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Condición de trabajo	Hace referencia a los materiales tangibles para que el colaborador pueda desarrollar sus actividades laborales	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Reconocimiento Personal	Viene hacer la interacción con los demás trabajadores, esto es esencial	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Beneficio Económico	Es la conducta del colaborador frente a su remuneración y/o beneficios recibidos	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento las matrices de operacionalización de las variables, en las que están incluidos los ítems de los cuestionarios correspondientes, elaborados por Claudia Simón Camacho, en el año 2023. 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	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo	El ítem tiene una relación tangencial /lejana

indicador que está midiendo.	(bajo nivel de acuerdo)	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 totalmente 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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: Liderazgo en la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems (cuales preguntas)	Escalas
Liderazgo	El liderazgo son los comportamientos, actitudes que se generan con la influencia de un líder	la variable liderazgo tiene como muestra a 20 docentes se consideró las dimensiones de Bass y Avolio (1999). La técnica utilizada es la encuesta el instrumento el cuestionario de 36 ítem y se utilizará la escala tipo Likert.	Liderazgo Transaccional	Busca la mejora en los resultados a través de incentivos o penalidades todo esto en función de los objetivos previamente establecidos	Reconoce Recompensas	Ayuda a los demás cuando hacen bien las cosas	Ordinal en Likert agregue la escala de medición
						Deja claro lo que uno podría recibir, si alcanzan las metas deseadas	
					Gerencia por Excepción (Pasivo)	Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas	
						No interfiere hasta que los problemas lleguen hacer serios	
						Aclara y especifica quienes son los responsables de alcanzar los objetivos de desempeño	
						Espera que las cosas estén mal antes de actuar	
					Gerencia por Excepción (activo)	Menciona que los problemas deben ser graves antes de actuar	
						Se centra en las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos	
						Concentra toda la atención en los errores, quejas y fallos	
			Liderazgo Transformacional	Su objetivo es provocar cambios en las personas y las organizaciones, y para lograrlo el líder se concentra en el éxito de la organización y también en el desarrollo y bienestar de los miembros del equipo		Realiza un seguimiento de todos los errores	
						Dirige su atención hacia el incumplimiento de normas	
					Carisma	Se expresa con entusiasmo cuando habla del futuro	
						Demuestra confianza, poder y seguridad	
						Comparte una visión motivadora del futuro	
					Motivación inspiracional	Deja claro la importancia de tener un fuerte sentido del deber (comprometerse)	
						Va más allá de sus intereses por el bienestar del equipo	
						Ayuda a los demás a desarrollar sus fortalezas	
						Enfatiza la importancia de tener una misión compartida	
					Genera Confianza y respeto	Demuestra seguridad indicando que se cumplirán las metas	
						Nos habla de la importancia de tener valores morales	
						Me hace sentir orgulloso(sa) de trabajar con él (ella)	
						Habla con entusiasmo sobre los objetivos que se deben conseguir	

						Actúa de forma que se gana mi respeto			
					Consideración Individualizada	Me trata más como una persona que como miembro de un grupo			
						Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas			
					Estimula Innovación	Tiene en consideración las críticas considerando si son apropiadas			
						Trata de resolver los problemas de diferentes formas			
						Dedica su tiempo a enseñar y orientar			
						Consigue que vean los problemas de diferentes perspectivas			
						Sugiere nuevas formas de hacer su trabajo			
			Liderazgo laissez faire	Su objetivo es crear grupos de trabajo autónomos, sin que el líder tenga intervenga en la toma de decisiones	Deja hacer las cosas	No se involucra cuando surgen temas importantes			
								No toma acciones cuando es necesario	
								Evita tomar decisiones	
								Dilata las respuestas a temas urgentes	

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems	Escalas
Satisfacción Laboral	la satisfacción Laboral es el ánimo y la disposición que el trabajador demuestra cuando realiza sus labores. Gibson et al. (1996)	la variable Satisfacción laboral tiene como muestra 20 docentes se consideró las dimensiones de Sonia Palma (2005) La técnica utilizada es la encuesta el instrumento el cuestionario de 36 ítem y se utilizará la escala de Likert	Dimensión de Tareas	Consiste en las actividades del trabajador con sus labores habituales en la institución donde labora asociadas a sus necesidades	Esfuerzo	Siento que recibo de parte de mi entidad mal trato	Ordinal en Likert Agregue la escala de medición
						La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	
						Me disgusta mi horario	
						El horario de trabajo me resulta incomodo	
					Realización	Me siento realmente útil con la labor que realizo	
			Me gusta el trabajo que realizo				
			Me siento complacido con la actividad que realizo				
			Equidad	Me siento mal con lo que hago			
				La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra			
				Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia			
Aporte material	Mi trabajo me aburre						
	Ambiente	la comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
		La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
		El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
		Me agrada trabajar con mis compañeros					
El ambiente de trabajo es confortable							

						Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	
						La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	
					Seguridad	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	
						Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	
			Reconocimiento personal	Evaluación del trabajo en función al reconocimiento propio o de las personas con las que trabaja	Reconocimiento propio	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	
						Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	
						Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	
						Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	
						Mi trabajo me hace sentir realizado	
						Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	
					Reconocimiento de los jefes	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)	
						Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	
						Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	
						La relación que tengo con mis superiores es cordial	
						No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)	
						Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	
			Beneficio económico	Esto corresponde al trabajo en relación a la remuneración o incentivos como parte de su esfuerzo en las tareas asignadas	Salario	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	
						Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	
						Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	
					Incentivo	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Variable Liderazgo

Nº	DIMENSIONES / Liderazgo Transaccional	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Ayuda a los demás cuando hacen bien las cosas				X				X				X	
02	No interfiere hasta que los problemas lleguen hacer serios				X				X				X	
03	Se centra en las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos				X				X				X	
04	Aclara y especifica quienes son los responsables de alcanzar los objetivos de desempeño				X				X				X	
05	Espera que las cosas estén mal antes de actuar				X				X				X	

06	Deja claro lo que uno podría recibir, si alcanzan las metas deseadas				X				X				X
07	Menciona que los problemas deben ser graves antes de actuar				X				X				X
08	Concentra toda la atención en los errores, quejas y fallos				X				X				X
09	Realiza un seguimiento de todos los errores				X				X				X
10	Dirige su atención hacia el incumplimiento de normas				X				X				X
11	Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas				X				X				X
Nº DIMENSIONES / Liderazgo Transformacional													
12	Tiene en consideración las críticas considerando si son apropiadas				X				X				X
13	Nos habla de la importancia de tener valores morales				X				X				X
14	Trata de resolver los problemas de diferentes formas				X				X				X
15	Se expresa con entusiasmo cuando habla del futuro				X				X				X
16	Me hace sentir orgulloso(sa) de trabajar con él (ella)				X				X				X
17	Habla con entusiasmo sobre los objetivos que se deben conseguir				X				X				X
18	Deja claro la importancia de tener un fuerte sentido del deber (comprometerse)				X				X				X
19	Dedica su tiempo a enseñar y orientar				X				X				X
20	Va más allá de sus intereses por el bienestar del equipo				X				X				X
21	Me trata más como una persona que como miembro de un grupo				X				X				X
22	Actúa de forma que se gana mi respeto				X				X				X
23	Demuestra confianza, poder y seguridad				X				X				X
24	Comparte una visión motivadora del futuro				X				X				X
25	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas				X				X				X
26	Consigue que vean los problemas de diferentes perspectivas				X				X				X
27	Ayuda a los demás a desarrollar sus fortalezas				X				X				X
28	Sugiere nuevas formas de hacer su trabajo				X				X				X
29	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida				X				X				X
30	Demuestra seguridad indicando que se cumplirán las metas				X				X				X
Nº DIMENSIONES / Liderazgo Laissez Faire													
31	No se involucra cuando surgen temas importantes				X				X				X
32	No toma acciones cuando es necesario				X				X				X
33	Evita tomar decisiones				X				X				X
34	Dilata las respuestas a temas urgentes				X				X				X

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): tiene suficiencia para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Luis Felipe cabeza Molina

DNI: 41536992

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


 Dr. Luis Felipe Cabeza Molina
 Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 DNI: 41536992

Lima 30 de junio de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Satisfacción Laboral

Nº	DIMENSIONES / Dimensión de tareas	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Siento que recibo de parte de mi entidad mal trato				X				X				X	
02	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando				X				X				X	
03	Me disgusta mi horario				X				X				X	
04	El horario de trabajo me resulta incomodo				X				X				X	
05	Me siento realmente útil con la labor que realizo				X				X				X	
06	Me gusta el trabajo que realizo				X				X				X	
07	Me siento complacido con la actividad que realizo				X				X				X	

08	Me siento mal con lo que hago				X				X				X
09	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra				X				X				X
10	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia				X				X				X
11	Mi trabajo me aburre				X				X				X
N° DIMENSIONES / Condición de trabajo													
12	la comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable				X				X				X
13	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores				X				X				X
14	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones				X				X				X
15	Me agrada trabajar con mis compañeros				X				X				X
16	El ambiente de trabajo es confortable				X				X				X
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo				X				X				X
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo				X				X				X
19	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente				X				X				X
20	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias				X				X				X
N° DIMENSIONES / Reconocimiento personal													
21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser				X				X				X
22	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente				X				X				X
23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo				X				X				X
24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo				X				X				X
25	Mi trabajo me hace sentir realizado				X				X				X
26	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)				X				X				X
27	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)				X				X				X
28	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo				X				X				X
29	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo				X				X				X
30	La relación que tengo con mis superiores es cordial				X				X				X
31	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)				X				X				X
32	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo				X				X				X
N° DIMENSIONES / Beneficio Económico													
33	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo				X				X				X
34	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable				X				X				X
35	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas				X				X				X
36	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias				X				X				X

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): tiene suficiencia para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Luis Felipe cabeza Molina

DNI: 41536992

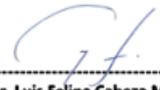
Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


 Dr. Luis Felipe Cabeza Molina
 Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 DNI: 41536992

Lima 30 de junio de 2023

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CABEZA MOLINA, LUIS FELIPE DNI 41536992	ABOGADO Fecha de diploma: 18/05/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
CABEZA MOLINA, LUIS FELIPE DNI 41536992	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 05/10/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
CABEZA MOLINA, LUIS FELIPE DNI 41536992	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CABEZA MOLINA, LUIS FELIPE DNI 41536992	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 14/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/10/2016 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
CABEZA MOLINA, LUIS FELIPE DNI 41536992	GRADO DE MAESTRO - MASTER UNIVERSITARIO DE PRIMO NIVELLO EN JUSTICIA CONSTITUCIONAL Y DERECHOS HUMANOS (TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL) Fecha de Diploma: 08/02/2022 Tipo: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 27/10/2022 Modalidad de estudios: A Distancia Duración de estudios: 1 Año	ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITÀ DI BOLOGNA <i>ITALIA</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. Jorge Reátegui Reátegui

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de pregrado de la Universidad César Vallejo, campus Lima Norte, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

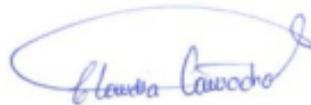
El título del proyecto de investigación es: "Liderazgo en la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Administración.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de evaluación por juicio de expertos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Claudia Simón Camacho
DNI: 42060670

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Cuestionario sobre liderazgo y Satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer gubernamental. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jorge Reátegui Reátegui
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Pública y Gobernabilidad
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre Liderazgo y Satisfacción Laboral
Autor(a):	Claudia Olivia Simón Camacho
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Colegios
Significación:	Variable 1: Liderazgo; dimensiones (liderazgo transaccional transformacional; laissez faire). Variable 2: Satisfacción laboral (Dimensión de tareas, Condición de trabajo, Reconocimiento Personal, Beneficio económico)

4. Soporte teórico

Variable o categorí	Dimensiones	Definición	Escala /área
---------------------	-------------	------------	--------------

a			
Liderazgo	Liderazgo Transaccional	Este tipo de liderazgo se caracteriza por dar una cosa por otra, a cambio de un costo-beneficio	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Liderazgo Transformacional	nos dice que el líder concientiza a sus seguidores a realizar sus labores para cumplir con los objetivos de la empresa sin pensar en una recompensa a cambio	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Liderazgo laissez faire	este tipo de líder solo actúa cuando se tiene se tienen problemas graves porque prefiere no asumir responsabilidades, no toma decisiones y no emplea su autoridad	Ordinal, tipo Likert: 1-5
Satisfacción Laboral	Dimensión de tarea	Viene hacer la responsabilidad e importancia que tiene el colaborador frente a sus actividades laborales.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Condición de trabajo	Hace referencia a los materiales tangibles para que el colaborador pueda desarrollar sus actividades laborales	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Reconocimiento Personal	Viene hacer la interacción con los demás trabajadores, esto es esencial	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Beneficio Económico	Es la conducta del colaborador frente a su remuneración y/o beneficios recibidos	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento las matrices de operacionalización de las variables, en las que están incluidos los ítems de los cuestionarios correspondientes, elaborados por Claudia Simón Camacho, en el año 2023. 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	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo	El ítem tiene una relación tangencial /lejana

indicador que está midiendo.	(bajo nivel de acuerdo)	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
	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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: Liderazgo en la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems (cuales preguntas)	Escalas
Liderazgo	El liderazgo son los comportamientos, actitudes que se generan con la influencia de un líder	la variable liderazgo tiene como muestra a 20 docentes se consideró las dimensiones de Bass y Avolio (1999). La técnica utilizada es la encuesta el instrumento el cuestionario de 36 ítem y se utilizará la escala tipo Likert.	Liderazgo Transaccional	Busca la mejora en los resultados a través de incentivos o penalidades todo esto en función de los objetivos previamente establecidos	Reconoce Recompensas Gerencia por Excepción (Pasivo) Gerencia por Excepción (activo)	Ayuda a los demás cuando hacen bien las cosas Deja claro lo que uno podría recibir, si alcanzan las metas deseadas Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas No interfiere hasta que los problemas lleguen hacer serios Aclara y especifica quienes son los responsables de alcanzar los objetivos de desempeño Espera que las cosas estén mal antes de actuar Menciona que los problemas deben ser graves antes de actuar Se centra en las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos Concentra toda la atención en los errores, quejas y fallos	Ordinal en Likert agregue la escala de medición

						Realiza un seguimiento de todos los errores	
						Dirige su atención hacia el incumplimiento de normas	
			Liderazgo Transformacional	Su objetivo es provocar cambios en las personas y las organizaciones, y para lograrlo el líder se concentra en el éxito de la organización y también en el desarrollo y bienestar de los miembros del equipo	Carisma	Se expresa con entusiasmo cuando habla del futuro	
						Demuestra confianza, poder y seguridad	
						Comparte una visión motivadora del futuro	
					Motivación inspiracional	Deja claro la importancia de tener un fuerte sentido del deber (comprometerse)	
						Va más allá de sus intereses por el bienestar del equipo	
						Ayuda a los demás a desarrollar sus fortalezas	
						Enfatiza la importancia de tener una misión compartida	
						Demuestra seguridad indicando que se cumplirán las metas	
					Genera Confianza y respeto	Nos habla de la importancia de tener valores morales	
						Me hace sentir orgulloso(sa) de trabajar con él (ella)	
						Habla con entusiasmo sobre los objetivos que se deben conseguir	
						Actúa de forma que se gana mi respeto	
					Consideración Individualizada	Me trata más como una persona que como miembro de un grupo	
						Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas	
					Estimula Innovación	Tiene en consideración las críticas considerando si son apropiadas	
						Trata de resolver los problemas de diferentes formas	
						Dedica su tiempo a enseñar y orientar	
						Consigue que vean los problemas de diferentes perspectivas	
						Sugiere nuevas formas de hacer su trabajo	
			Liderazgo laissez faire	Su objetivo es crear grupos de trabajo autónomos, sin que el líder tenga intervenga en la toma de decisiones	Deja hacer las cosas	No se involucra cuando surgen temas importantes	
						No toma acciones cuando es necesario	
						Evita tomar decisiones	
						Dilata las respuestas a temas urgentes	

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems	Escalas
----------------------	-----------------------	------------------------	-----------------------------	---	-------------	-------	---------

Satisfacción Laboral	la satisfacción Laboral es el ánimo y la disposición que el trabajador demuestra cuando realiza sus labores. Gibson et. al. (1996)	la variable Satisfacción laboral tiene como muestra 20 docentes se consideró las dimensiones de Sonia Palma (2005) La técnica utilizada es la encuesta el instrumento el cuestionario de 36 ítem y se utilizará la escala de Likert	Dimensión de Tareas	Consiste en las actividades del trabajador con sus labores habituales en la institución donde labora asociadas a sus necesidades	Esfuerzo	Siento que recibo de parte de mi entidad mal trato	Ordinal en Likert Agregue la escala de medición	
						La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando		
						Me disgusta mi horario		
					El horario de trabajo me resulta incomodo	Realización		Me siento realmente útil con la labor que realizo
					Me gusta el trabajo que realizo			
					Me siento complacido con la actividad que realizo			
		Equidad	Me siento mal con lo que hago	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra				
			Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
			Mi trabajo me aburre					
		Condición de trabajo	Un adecuado ambiente de trabajo ayuda para el progreso de las labores cotidianas, considerando a la comodidad como una condición física	Aporte material	la comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es desigualable			
					Ambiente	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores		
				El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones				
Me agrada trabajar con mis compañeros								
El ambiente de trabajo es confortable								
						Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo		
						La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo		
						Seguridad		En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente
					Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias			
					Reconocimiento propio			Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser
						Mi trabajo permite desarrollarme personalmente		
		Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo						
		Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo						
		Mi trabajo me hace sentir realizado						
		Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)						
		Reconocimiento de los jefes	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
			Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo								

						La relación que tengo con mis superiores es cordial	
						No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)	
						Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	
			Beneficio económico	Esto corresponde al trabajo en relación a la remuneración o incentivos como parte de su esfuerzo en las tareas asignadas	Salario	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	
						Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	
						Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	
					Incentivo	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Variable Liderazgo

Nº	DIMENSIONES / Liderazgo Transaccional	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Ayuda a los demás cuando hacen bien las cosas				X				X				X	
02	No interfiere hasta que los problemas lleguen hacer serios				X				X				X	
03	Se centra en las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos				X				X				X	
04	Aclara y especifica quienes son los responsables de alcanzar los objetivos de desempeño				X				X				X	
05	Espera que las cosas estén mal antes de actuar				X				X				X	
06	Deja claro lo que uno podría recibir, si alcanzan las metas deseadas				X				X				X	
07	Menciona que los problemas deben ser graves antes de actuar				X				X				X	
08	Concentra toda la atención en los errores, quejas y fallos				X				X				X	
09	Realiza un seguimiento de todos los errores				X				X				X	
10	Dirige su atención hacia el incumplimiento de normas				X				X				X	
11	Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / Liderazgo Transformacional														
12	Tiene en consideración las críticas considerando si son apropiadas				X				X				X	
13	Nos habla de la importancia de tener valores morales				X				X				X	
14	Trata de resolver los problemas de diferentes formas				X				X				X	
15	Se expresa con entusiasmo cuando habla del futuro				X				X				X	
16	Me hace sentir orgulloso(sa) de trabajar con él (ella)				X				X				X	
17	Habla con entusiasmo sobre los objetivos que se deben conseguir				X				X				X	
18	Deja claro la importancia de tener un fuerte sentido del deber (comprometerse)				X				X				X	
19	Dedica su tiempo a enseñar y orientar				X				X				X	
20	Va más allá de sus intereses por el bienestar del equipo				X				X				X	
21	Me trata más como una persona que como miembro de un grupo				X				X				X	
22	Actúa de forma que se gana mi respeto				X				X				X	
23	Demuestra confianza, poder y seguridad				X				X				X	
24	Comparte una visión motivadora del futuro				X				X				X	
25	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas				X				X				X	
26	Consigue que vean los problemas de diferentes perspectivas				X				X				X	
27	Ayuda a los demás a desarrollar sus fortalezas				X				X				X	
28	Sugiere nuevas formas de hacer su trabajo				X				X				X	
29	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida				X				X				X	
30	Demuestra seguridad indicando que se cumplirán las metas				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / Liderazgo Liassez Faire														
31	No se involucra cuando surgen temas importantes				X				X				X	
32	No toma acciones cuando es necesario				X				X				X	
33	Evita tomar decisiones				X				X				X	

considere pertinente:

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): tiene suficiencia para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Reátegui Reategui, Jorge

DNI: 41214847

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Dr. Jorge Reategui Reategui
Doctor en Gestión Pública
Y Gobernabilidad
DNI: 41214847

Lima 30 de junio de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Satisfacción Laboral

N°	DIMENSIONES / Dimensión de tareas	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Siento que recibo de parte de mi entidad mal trato				X				X				X	
02	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando				X				X				X	
03	Me disgusta mi horario				X				X				X	
04	El horario de trabajo me resulta incomodo				X				X				X	
05	Me siento realmente útil con la labor que realizo				X				X				X	
06	Me gusta el trabajo que realizo				X				X				X	
07	Me siento complacido con la actividad que realizo				X				X				X	
08	Me siento mal con lo que hago				X				X				X	
09	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra				X				X				X	
10	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia				X				X				X	
11	Mi trabajo me aburre				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / Condición de trabajo													
12	la comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable				X				X				X	
13	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores				X				X				X	
14	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones				X				X				X	
15	Me agrada trabajar con mis compañeros				X				X				X	
16	El ambiente de trabajo es confortable				X				X				X	
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo				X				X				X	
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo				X				X				X	
19	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente				X				X				X	
20	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / Reconocimiento personal													
21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser				X				X				X	
22	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente				X				X				X	
23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo				X				X				X	
24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo				X				X				X	
25	Mi trabajo me hace sentir realizado				X				X				X	
26	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)				X				X				X	
27	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)				X				X				X	
28	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo				X				X				X	
29	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo				X				X				X	
30	La relación que tengo con mis superiores es cordial				X				X				X	
31	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)				X				X				X	
32	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / Beneficio Económico				X				X				X	

33	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo				X				X				X
34	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable				X				X				X
35	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas				X				X				X
36	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias				X				X				X

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): tiene suficiencia para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Reategui Reategui, Jorge

DNI: 41214847

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


Dr. Jorge Reategui Reategui
Doctor en Gestión Pública
Y Gobernabilidad
DNI: 41214847

Lima 30 de junio de 2023

26/6/23, 10:28

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
REATEGUI REATEGUI JORGE DNI 41214847	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 14/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 19/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
REATEGUI REATEGUI JORGE DNI 41214847	MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 06/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU
REATEGUI REATEGUI JORGE DNI 41214847	INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 23/02/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
REATEGUI REATEGUI JORGE DNI 41214847	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 25/01/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
REATEGUI REATEGUI JORGE DNI 41214847	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 15/01/2022 TIPO: + RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 25/07/2022 Modalidad de estudios: A Distancia Duración de estudios: 1 Año	UNIVERSIDAD DE SALAMANCA ESPAÑA

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de pregrado de la Universidad César Vallejo, campus Lima Norte, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

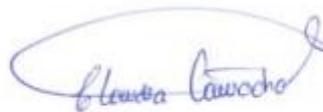
El título del proyecto de investigación es: "Liderazgo en la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Administración.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de evaluación por juicio de expertos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Claudia Simón Camacho
DNI: 42060670

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Cuestionario sobre liderazgo y Satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer gubernamental. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Regner Nicolás Castillo Salazar	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Educativa ()	Social (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre Liderazgo y Satisfacción Laboral
Autor(a):	Claudia Olivia Simón Camacho
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Colegios
Significación:	Variable 1: Liderazgo; dimensiones (liderazgo transaccional transformacional; laissez faire). Variable 2: Satisfacción laboral (Dimensión de tareas, Condición de trabajo, Reconocimiento Personal, Beneficio económico)

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones	Definición	Escala /área
Liderazgo	Liderazgo Transaccional	Este tipo de liderazgo se caracteriza por dar una cosa por otra, a cambio de un costo–beneficio	Ordinal, tipo Likert: 1-5

	Liderazgo Transformacional	nos dice que el líder concientiza a sus seguidores a realizar sus labores para cumplir con los objetivos de la empresa sin pensar en una recompensa a cambio	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Liderazgo laissez faire	este tipo de líder solo actúa cuando se tiene se tienen problemas graves porque prefiere no asumir responsabilidades, no toma decisiones y no emplea su autoridad	Ordinal, tipo Likert: 1-5
Satisfacción Laboral	Dimensión de tarea	Viene hacer la responsabilidad e importancia que tiene el colaborador frente a sus actividades laborales.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Condición de trabajo	Hace referencia a los materiales tangibles para que el colaborador pueda desarrollar sus actividades laborales	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Reconocimiento Personal	Viene hacer la interacción con los demás trabajadores, esto es esencial	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Beneficio Económico	Es la conducta del colaborador frente a su remuneración y/o beneficios recibidos	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento las matrices de operacionalización de las variables, en las que están incluidos los ítems de los cuestionarios correspondientes, elaborados por Claudia Simón Camacho, en el año 2023. 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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: Liderazgo en la satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas de la UGEL 04, Comas 2023

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems (cuales preguntas)	Escalas
Liderazgo	El liderazgo son los comportamientos, actitudes que se generan con la influencia de un líder	la variable liderazgo tiene como muestra a 20 docentes se consideró las dimensiones de Bass y Avolio (1999). La técnica utilizada es la encuesta el instrumento el cuestionario de 36 ítem y se utilizará la escala tipo Likert.	Liderazgo Transaccional	Busca la mejora en los resultados a través de incentivos o penalidades todo esto en función de los objetivos previamente establecidos	Reconoce Recompensas	Ayuda a los demás cuando hacen bien las cosas	Ordinal en Likert agregue la escala de medición
						Deja claro lo que uno podría recibir, si alcanzan las metas deseadas	
						Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas	
					Gerencia por Excepción (Pasivo)	No interfiere hasta que los problemas lleguen hacer serios	
						Aclara y especifica quienes son los responsables de alcanzar los objetivos de desempeño	
						Espera que las cosas estén mal antes de actuar	
			Gerencia por Excepción (activo)	Menciona que los problemas deben ser graves antes de actuar			
				Se centra en las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos			
				Concentra toda la atención en los errores, quejas y fallos			
			Liderazgo Transformacional	Su objetivo es provocar cambios en las personas y las organizaciones, y para lograrlo el líder se concentra en el éxito de la organización y también en el desarrollo y bienestar de los miembros del equipo	Carisma	Se expresa con entusiasmo cuando habla del futuro	
						Demuestra confianza, poder y seguridad	
						Comparte una visión motivadora del futuro	
					Motivación inspiracional	Deja claro la importancia de tener un fuerte sentido del deber (comprometirse)	
						Va más allá de sus intereses por el bienestar del equipo	
Ayuda a los demás a desarrollar sus fortalezas							
Genera Confianza y respeto	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida						
	Demuestra seguridad indicando que se cumplirán las metas						
	Nos habla de la importancia de tener valores morales						
	Me hace sentir orgulloso(sa) de trabajar con él (ella)						
					trabaja con entusiasmo sobre los objetivos que se deben conseguir		
					Actúa de forma que se gana mi respeto		
					Me trata más como una persona que como miembro de un grupo		
					Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas		
					Tiene en consideración las críticas considerando si son apropiadas		
					Trata de resolver los problemas de diferentes formas		
					Dedica su tiempo a enseñar y orientar		
					Consigue que vean los problemas de diferentes perspectivas		
					Sugiere nuevas formas de hacer su trabajo		
			Liderazgo laissez faire	Su objetivo es crear grupos de trabajo autónomos, sin que el líder tenga intervenga en la toma de decisiones	Deja hacer las cosas	No se involucra cuando surgen temas importantes	
		No toma acciones cuando es necesario					
		Evita tomar decisiones					
						Dilata las respuestas a temas urgentes	

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems	Escalas
Satisfacción Laboral	la satisfacción Laboral es el ánimo y la disposición que el trabajador demuestra cuando realiza sus labores. Gibson et. al. (1996)	la variable Satisfacción laboral tiene como muestra 20 docentes se consideró las dimensiones de Sonia Palma (2005) La técnica utilizada es la encuesta el instrumento el cuestionario de 36 ítem y se utilizará la escala de Likert	Dimensión de Tareas	Consiste en las actividades del trabajador con sus labores habituales en la institución donde labora asociadas a sus necesidades	<p>Esfuerzo</p> <p>Realización</p> <p>Equidad</p>	<p>Siento que recibo de parte de mi entidad mal trato</p> <p>La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando</p> <p>Me disgusta mi horario</p> <p>El horario de trabajo me resulta incomodo</p> <p>Me siento realmente útil con la labor que realizo</p> <p>Me gusta el trabajo que realizo</p> <p>Me siento complacido con la actividad que realizo</p> <p>Me siento mal con lo que hago</p> <p>La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra</p> <p>Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia</p>	Ordinal en Likert Agregue la escala de medición
			Condición de trabajo	Un adecuado ambiente de trabajo ayuda para el progreso de las labores cotidianas, considerando a la comodidad como una condición física	<p>Aporte material</p> <p>Ambiente</p> <p>Seguridad</p>	<p>Mi trabajo me aburre</p> <p>la comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable</p> <p>La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores</p> <p>El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones</p> <p>Me agrada trabajar con mis compañeros</p> <p>El ambiente de trabajo es confortable</p> <p>Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo</p> <p>La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo</p> <p>En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente</p> <p>Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias</p>	
			Reconocimiento personal	Evaluación del trabajo en función al reconocimiento propio o de las personas con las que trabaja	<p>Reconocimiento propio</p> <p>Reconocimiento de los jefes</p>	<p>Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser</p> <p>Mi trabajo permite desarrollarme personalmente</p> <p>Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo</p> <p>Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo</p> <p>Mi trabajo me hace sentir realizado</p> <p>Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)</p> <p>Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)</p> <p>Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo</p> <p>Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo</p> <p>La relación que tengo con mis superiores es cordial</p> <p>No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)</p> <p>Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo</p>	
			Beneficio económico	Esto corresponde al trabajo en relación a la	Salario	<p>Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo</p> <p>Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable</p>	
				remuneración o incentivos como parte de su esfuerzo en las tareas asignadas	Incentivo	<p>Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas</p> <p>No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias</p>	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Variable Liderazgo

Nº	DIMENSIONES / Liderazgo Transaccional	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Ayuda a los demás cuando hacen bien las cosas				X				X				X	
02	No interfiere hasta que los problemas lleguen hacer serios				X				X				X	
03	Se centra en las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos				X				X				X	
04	Aclara y especifica quienes son los responsables de alcanzar los objetivos de desempeño				X				X				X	
05	Espera que las cosas estén mal antes de actuar				X				X				X	
06	Deja claro lo que uno podría recibir, si alcanzan las metas deseadas				X				X				X	
07	Menciona que los problemas deben ser graves antes de actuar				X				X				X	
08	Concentra toda la atención en los errores, quejas y fallos				X				X				X	
09	Realiza un seguimiento de todos los errores				X				X				X	
10	Dirige su atención hacia el incumplimiento de normas				X				X				X	
11	Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Liderazgo Transformacional													
12	Tiene en consideración las críticas considerando si son apropiadas				X				X				X	
13	Nos habla de la importancia de tener valores morales				X				X				X	
14	Trata de resolver los problemas de diferentes formas				X				X				X	
15	Se expresa con entusiasmo cuando habla del futuro				X				X				X	
16	Me hace sentir orgulloso(sa) de trabajar con él (ella)				X				X				X	
17	Habla con entusiasmo sobre los objetivos que se deben conseguir				X				X				X	
18	Deja claro la importancia de tener un fuerte sentido del deber (comprometerse)				X				X				X	
19	Dedica su tiempo a enseñar y orientar				X				X				X	
20	Va más allá de sus intereses por el bienestar del equipo				X				X				X	
21	Me trata más como una persona que como miembro de un grupo				X				X				X	
22	Actúa de forma que se gana mi respeto				X				X				X	
23	Demuestra confianza, poder y seguridad				X				X				X	
24	Comparte una visión motivadora del futuro				X				X				X	
25	Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas				X				X				X	
26	Consigue que vean los problemas de diferentes perspectivas				X				X				X	
27	Ayuda a los demás a desarrollar sus fortalezas				X				X				X	
28	Sugiere nuevas formas de hacer su trabajo				X				X				X	
29	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida				X				X				X	
30	Demuestra seguridad indicando que se cumplirán las metas				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Liderazgo Liassez Faire													
31	No se involucra cuando surgen temas importantes				X				X				X	
32	No toma acciones cuando es necesario				X				X				X	
33	Evita tomar decisiones				X				X				X	
34	Dilata las respuestas a temas urgentes				X				X				X	

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento adecuado para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Castillo Salazar Regner Nicolás

DNI: 41248557

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


**Doctor en Gestión Pública
y Gobernabilidad**
CLAD: 009750

Lima 30 de junio de 2023

15	Me agrada trabajar con mis compañeros				X			X			X
16	El ambiente de trabajo es confortable				X			X			X
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo				X			X			X
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo				X			X			X
19	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente				X			X			X
20	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias				X			X			X
Nº DIMENSIONES / Reconocimiento personal											
21	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser				X			X			X
22	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente				X			X			X
23	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo				X			X			X
24	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo				X			X			X
25	Mi trabajo me hace sentir realizado				X			X			X
26	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)				X			X			X
27	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)				X			X			X
28	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo				X			X			X
29	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo				X			X			X
30	La relación que tengo con mis superiores es cordial				X			X			X
31	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)				X			X			X
32	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo				X			X			X
Nº DIMENSIONES / Beneficio Económico											
33	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo				X			X			X
34	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable				X			X			X
35	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas				X			X			X
36	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias				X			X			X

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento adecuado para ser aplicado

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Castillo Salazar Regner Nicolás**

DNI: 41248557

Especialidad del validador (a): **Gestión Pública y Gobernabilidad**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



**Doctor en Gestión Pública
Y Gobernabilidad
CLAD: 009750**

Lima 30 de junio de 2023

**PERÚ**

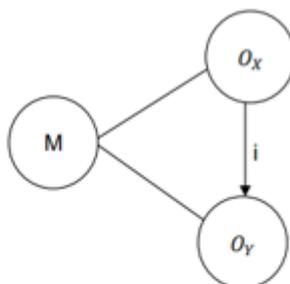
Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CASTILLO SALAZAR, REGNER NICOLAS DNI 41248557	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 14/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
CASTILLO SALAZAR, REGNER NICOLÁS DNI 41248557	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 05/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CASTILLO SALAZAR, REGNER NICOLAS DNI 41248557	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 28/06/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA <i>PERU</i>
CASTILLO SALAZAR, REGNER NICOLAS DNI 41248557	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 23/11/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA <i>PERU</i>

Diseño de Investigación:

Esquema de correlacional causal:



Donde:

M: Muestra

Ox: Variable Independiente liderazgo

Oy: Variable dependiente satisfacción laboral

i: Incidencia del liderazgo en la satisfacción laboral

Validación y Confiabilidad:

Lista de Expertos

N°	Grado académico	Experto	Especialidad	validación
1	Doctor	Regner Nicolas Castillo Salazar	Administrador	Aprobado
2	Doctor	Luis Felipe Cabezas Molina	Gestión Pública y Gobernabilidad	Aprobado
3	Doctor	Jorge Reátegui Reátegui	Gestión Pública y Gobernabilidad	Aprobado

Resultados

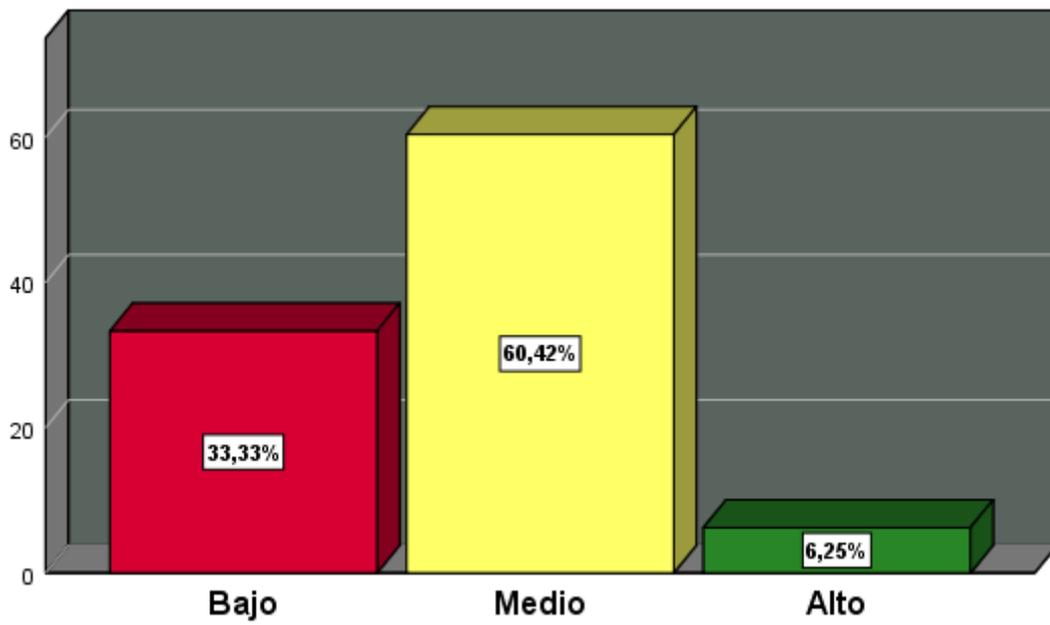


Figura 1. Dimensión de tarea

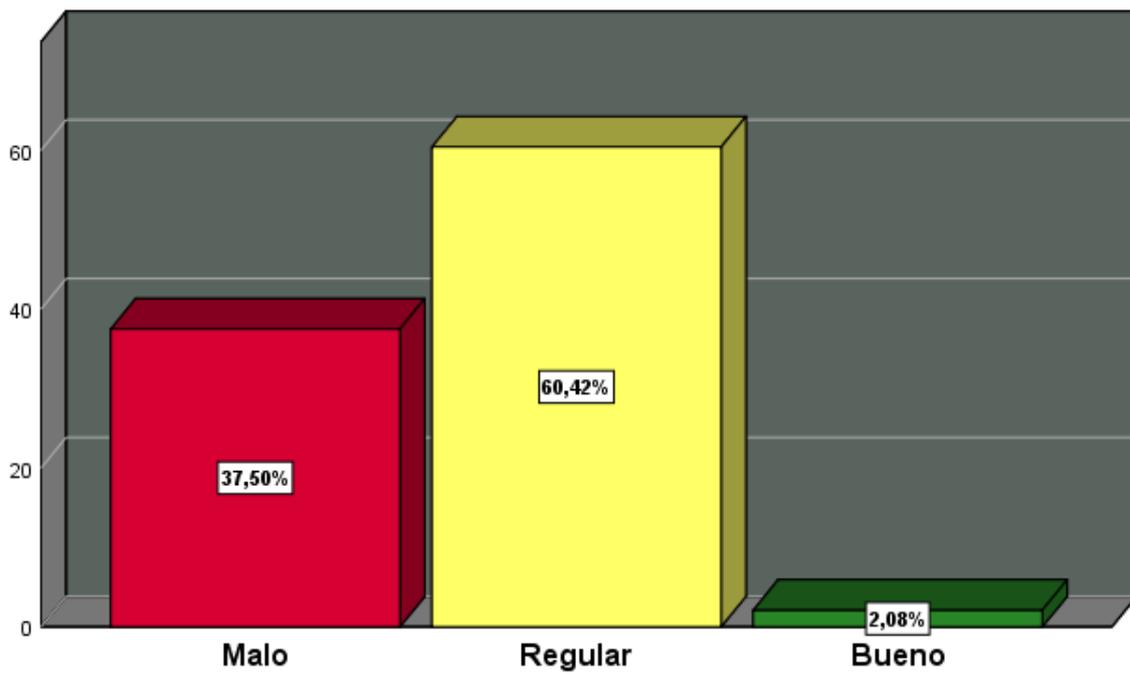


Figura 2. Dimensión de Trabajo

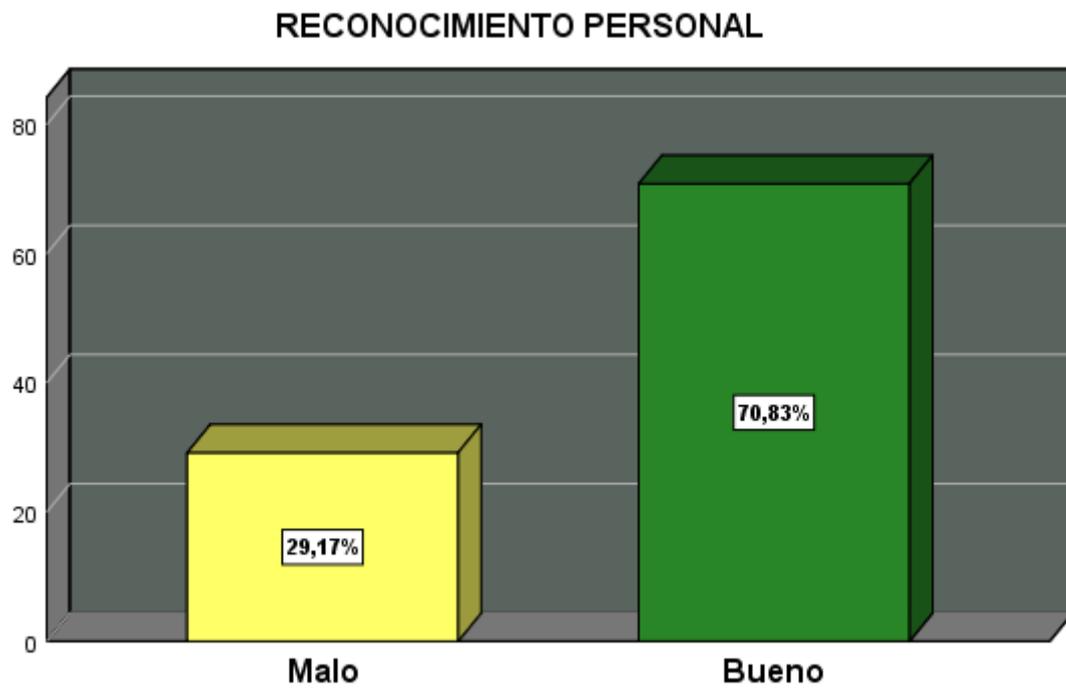


Figura 3. Dimensión reconocimiento personal

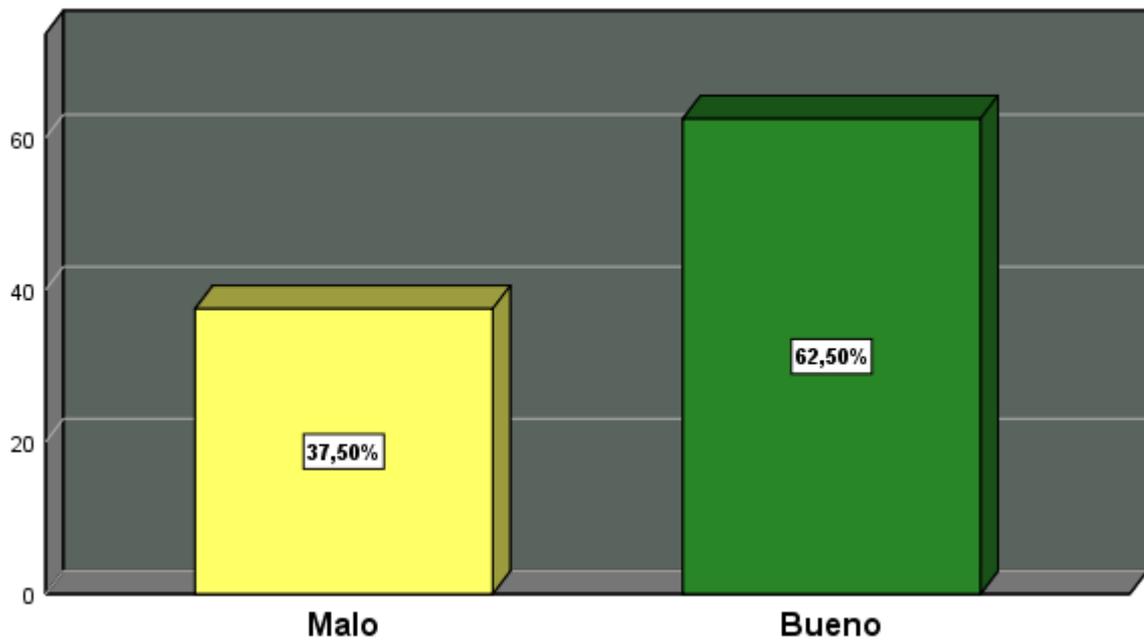


Figura 4. Dimensión Beneficio Económico

Prueba de normalidad:

influencia del liderazgo en las dimensiones de tareas

			Liderazgo	Dimensión de Tareas
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,020
		Sig. (bilateral)	.	,890
		N	48	48
Dimensión de Tareas	Dimensión de Tareas	Coefficiente de correlación	,020	1,000
		Sig. (bilateral)	,890	.
		N	48	48

Fuente: Cuestionario de docentes

Influencia del liderazgo en la condición de trabajo

			Liderazgo	Condición de Trabajo
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,130
		Sig. (bilateral)	.	,379
		N	48	48
Condición de Trabajo	Condición de Trabajo	Coefficiente de correlación	,130	1,000
		Sig. (bilateral)	,379	.
		N	48	48

Fuente: Cuestionario de docentes

influencia del liderazgo en el reconocimiento al personal

			Lideraz go	Reconocimie nto Personal
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,286*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	48	48
Reconocimient o de Personal	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,286*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	48	48

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de docentes

Influencia del liderazgo en el beneficio económico

			Liderazgo	Beneficio Económico
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	48	48
Beneficio Económico	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	48	48

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

Fuente: Cuestionario de docentes

Tabla 1. Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral

		Liderazgo	Satisfacción
		o	Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,198
		N	,177
Satisfacción Laboral	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,198
		N	,177
		N	48

Fuente: Cuestionario de docentes