



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**El liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en una  
institución educativa de Yarinacocha - Ucayali, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Educación

**AUTOR:**

Panduro Gonzales, Angel Infante ([orcid.org/0009-0009-2605-3286](https://orcid.org/0009-0009-2605-3286))

**ASESORES:**

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robín ([orcid.org/0000-0003-3586-8371](https://orcid.org/0000-0003-3586-8371))

Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto ([orcid.org/0000-0002-3218-871X](https://orcid.org/0000-0002-3218-871X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo de reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles.

LIMA – PERÚ

2024

### Dedicatoria

A Dios por darme las fuerzas necesarias de poder culminar el estudio, a mis padres Alfredo y Rosario por comprender los momentos de no estar con ellos, a Kanny por entenderme que se tiene metas que lograr y se debe concretar, a mis hijos Giorgio y Korianka por quienes me esfuerzo cada día para darles lo mejor, e inculcarles al hábito del estudio, de igual manera a mi gran amigo y compadre Jorge Luis, por estar alentándome cada día brindándome el apoyo económico y moral practicando la alteralidad con uno.

### Agradecimientos.

A cada uno de los docentes de mi institución educativa Horacio Zeballos Gámez de Yarinacocha, por su valiosa colaboración en la investigación, elaboración y culminación de mi tesis de maestro en educación, a los docentes responsables del curso de seminario de tesis por su apoyo incondicional en la culminación y revisión de la tesis quienes me enseñaron a perfeccionarme profesionalmente en este rubro de lo cual me preparé para asesorar tesis a otros docentes, a cada uno de mis familiares y compadre por brindarme el apoyo moral y entendimiento, de igual manera a Dios por darme la fortaleza necesaria para avanzar cada día y mantenerme firme de cumplir con mi propósito logrando la meta deseada.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "El liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha - Ucayali, 2023", cuyo autor es PANDURO GONZALES ANGEL INFANTE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 Completa 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, 11 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 13-01-2024 04:20:19

Código documento Trilce: TRI - 0731140





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PANDURO GONZALES ANGEL INFANTE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha - Ucayali, 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
PANDURO GONZALES ANGEL INFANTE DNI: 05867612 ORCID: 0009-0009-2605-3286	Firmado electrónicamente por: APANDUROGO el 23- 01-2024 00:13:44

Código documento Trilce: INV - 1450195



## índice de contenidos

	pág.
CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	52

## índice de tablas

	pág.
Tabla 1: Validez de juicio de expertos.....	20
Tabla 2: Niveles para liderazgo pedagógico según los docentes de una institución educativa de Yarinacocha.....	22
Tabla 3: Niveles para satisfacción laboral según los docentes de una Institución educativa de Yarinacocha.....	23
Tabla 4: Niveles para la dimensión de la variable liderazgo pedagógico.....	24
Tabla 5: Niveles para la dimensión de la variable satisfacción laboral.....	25
Tabla 6: Prueba de Rho Spearman para liderazgo pedagógico y satisfacción laboral.....	26
Tabla 7: Prueba de Rho Spearman para el nivel de instauración de objetivos y perspectivas y satisfacción laboral.....	27
Tabla 8: Prueba de Rho Spearman para el nivel de uso estratégico de recursos y satisfacción laboral.....	28
Tabla 9: Prueba de Rho Spearman para el nivel de evaluación del trabajo en el aula y el currículo y satisfacción laboral.....	29
Tabla 10: Prueba de Rho Spearman para el nivel de Promover el aprendizaje permanente del docente en su labor pedagógica y satisfacción laboral.....	30
Tabla 11: Prueba de Rho Spearman para el nivel de garantizar un ambiente de soporte y ayuda y satisfacción laboral.....	31

## índice de figuras

	<b>pág.</b>
Figura 1: Niveles para liderazgo pedagógico según los docentes de una institución educativa de Yarinacocha	22
Figura 2: Niveles para satisfacción laboral según los docentes de una institución educativa de Yarinacocha.	23
Figura 3: Niveles para la dimensión de la variable liderazgo pedagógico	24
Figura 4: Niveles para la dimensión de la variable satisfacción laboral	25

## RESUMEN

El objetivo general de estudio fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha - Ucayali, 2023. La investigación utilizó el método hipotético-deductivo, para análisis de datos, enfoque cuantitativo de tipo básico, diseño no experimental, nivel correlacional, de corte transversal. La población censal estaba conformada por 28 docentes. La técnica fue la encuesta, y como instrumentos se emplearon dos cuestionarios que fueron validados a través de juicio de expertos para su aprobación y para determinar la confiabilidad se realizó a través del Rho de Spearman, para deslindar la relación entre las variables, dichos resultados indican que existe una relación poca significativa entre las variables liderazgo pedagógico y la variable satisfacción laboral, con un (Rho de Spearman = 0,471 y el valor de P = 0,018 < 0,05). Es decir, a mayor liderazgo pedagógico del directivo existirá una elevada satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Liderazgo pedagógico satisfacción laboral, hipotético,deductivo, técnica

## **ABSTRACT**

The general objective of the study was to determine the relationship between pedagogical leadership and job satisfaction in an educational institution in Yarinacocha -Ucayali, 2023. The research used the hypothetical-deductive method for data analysis, basic quantitative approach, non-experimental design, correlational, cross-sectional level. The census population was made up of 28 teachers. The technique was the survey, and two questionnaires were used as instruments that were validated through expert judgment for approval and to determine reliability it was carried out through Spearman's Rho, to delimit the relationship between the variables, these results indicate that there is a low significant relationship between the pedagogical leadership variables and the job satisfaction variable, with a (Spearman's Rho = 0.471 and the P value = 0.018 < 0.05). That is, the greater the manager's pedagogical leadership, there will be high job satisfaction.

Keywords: Pedagogical leadership, job satisfaction, hypothetical, deductive, technique.

## I. INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas a diario tenemos que estar intercambiando ideas, opiniones con los docentes y trabajadores con la finalidad de encaminar y direccionar el trabajo que se tiene que realizar y las metas que se propuso alcanzar durante el presente año; pero para lograrlo necesitamos que todos estén inmersos en cada uno de las actividades a pesar de nuestras diferencias o intereses personales de cada trabajador, nuestro ideal debe ser el logro de todas las acciones programadas para el beneficio de nuestros estudiantes, y como maestros estar satisfechos en todo momento con la labor que ejercen los directivos, demostrando alteridad, empatía y predisposición para realizar un trabajo y cooperar todos para que la institución este direccionada y encaminada con metas alcanzables a través de un trabajo articulado y mancomunado tanto en el aspecto pedagógico como también en la parte administrativa.

Estudios realizados por Cazaña (2021), en las unidades educativas de Santo Domingo en el Ecuador manifiesta que existen conflictos internos entre el director, personal docente y administrativo, un clima institucional deteriorado producto de la falta de comunicación, asertividad con cada uno de los trabajadores, donde el jefe inmediato emite ordenes sin consensuar con los demás, provocando malestar en cada uno de ellos, dedicando los docentes a cumplir su jornada laboral de una forma mecánica, sin poner interés ni satisfacción por las actividades que realiza; de igual manera estudios realizados por Llamas (2020), en una institución educativa de Colombia manifiestan que los docentes no están satisfechos con el salario que perciben ya que no alcanza cubrir la canasta familiar, por lo que realizan el trabajo por cumplir en las aulas, saliendo apresurados a realizar otras actividades, afectan también los cambios que se dan tanto políticos, sociales y a su vez tecnológicos, vuelven a mostrar insatisfacción laboral los docentes que tienen que trabajar en zonas afectadas por las guerrillas colombianas generando temor, inseguridad, quiebres en su estado emocional.

Estudios realizado por Estrada (2021), en la Provincia de Yarowilca, región Huánuco, en varias instituciones educativas, no existe una comunicación fluida del directivo hacia los docentes, siendo autoritario, tomando solo las decisiones sin el consenso y la opinión de los demás, creando insatisfacción laboral con los

maestros, tienen poca identidad institucional, escaso compromiso con la institución e insatisfechos en el ámbito laboral, aporta también los estudios realizados por Concepción (2018), en la escuela Manuel Scorza Torres de Villa María del triunfo-Lima, en el mencionado centro de estudios no cuentan con un plana jerárquica competente que oriente y dirija el trabajo pedagógico de los docentes, ya que las labores de monitoreo y acompañamiento casi no lo realizan por la escasa preparación que tienen, de igual manera los docentes no están satisfechos por motivos que el ambiente donde laboran no es adecuado careciendo de algunos recursos y materiales, de igual manera las relaciones sociales con las autoridades educativas están deterioradas por la escasa comunicación que tienen con la plana jerárquica, aporta también de igual manera Palma (2020), en la escuela número 1267 de San Juan de Lurigancho, manifiesta que existe un descontento de los docentes y administrativos que labora en dicha centro de estudios en cuanto se refiere la satisfacción laboral porque los directivos muestran deficiencias en la conducción de los aspectos pedagógicos y administrativos, del mismo modo, carecen de liderazgo para conducir las reuniones, siendo pocos asertivos, empáticos, por poca experiencia en cargos directivos ya que generan malestar en los docentes, no llegan a un buen consenso en las decisiones y acuerdos que se dan en las reuniones que realizan.

En una institución educativa del distrito de Yarinacocha, algunos docentes planifican las experiencias de aprendizaje sin seguir el proceso didáctico de cada área de desarrollo, de igual manera ejecutan lo planificado de una manera mecánica y tradicional, ocasionando en sus estudiantes desgano, desmotivación por el aprendizaje que reciben por su docente; del mismo modo en la mayoría de los docentes se evidencia desmotivación por el trabajo que realizan en las aulas, conformismo, negatividad para innovar su práctica pedagógica y desaprender para aprender, no asisten a los talleres de capacitación y actualización que se programa, muestran insatisfacción laboral por la poca coordinación que existe entre los tres niveles para celebrar las actividades institucionales y las festividades a desarrollar en el presente año, ocurre también que los docentes no reciben con agrado a un directivo que ocupa el cargo por encargatura, desconociendo los casos y preocupa que no se integran a las comisiones de trabajo en bien de la institución, mostrando su negatividad para contribuir con el trabajo y poco espíritu de proactividad para

realizar los trabajos en bien de la institución educativa y de innovar y mejorar su práctica pedagógica.

El presente trabajo de investigación contribuirá a que los lectores encuentren información explícita de cómo abordar en los centros de estudios el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral, teniendo instrumentos precisos de como medirlo, con preguntas coherentes en cada dimensión, de igual manera la investigación estará publicada para que el público pueda leer y conocer paso a paso los mecanismos que se empleó para abordar el problema.

En nuestro campo educativo, los representantes legales de las instituciones educativas como los directores encontrarán información explícita de cómo el liderazgo pedagógico influye en el trabajo que realizan en las aulas cada maestro y estos mejoran el nivel académico de los estudiantes en cuanto a su aprendizaje a partir de una constante asesoría, acompañamiento y también mejorará en la satisfacción laboral de su comunidad educativa.

A partir de lo que se conoció con anterioridad, podemos redactar la siguiente pregunta general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha?, Así mismo nos planteamos preguntas que serán direccionadas y muy específicas: 1) ¿Qué relación existe entre instauración de objetivos, perspectivas y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha? 2) ¿Qué relación existe entre usos estratégico de recursos y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha? 3) ¿Qué relación existe entre evaluación del trabajo en el aula, el currículo y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha? 4) ¿Qué relación existe entre promover el aprendizaje permanente del docente en su labor pedagógica y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha? 5) ¿Qué relación existe entre propiciar un ambiente confiable, de ayuda y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha?.

En referencia a la justificación metodológica, la presente investigación tiene como finalidad estudiar el liderazgo pedagógico del director y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución Educativa de Yarinacocha, donde la gran mayoría de los docentes trabajan con responsabilidad y satisfacción para cumplir

eficientemente el trabajo diario y aportar para que las actividades planificadas se desarrollen sin ningún impedimento y se involucren en cada una de las mismas con agrado. Asimismo, en referencia a la justificación teórica, la investigación brindará información y del mismo modo conocimientos sobre el liderazgo pedagógico del director y la satisfacción laboral de los docentes en un centro de estudios, tema muy importante que se dan en un ambiente de trabajo para poder convivir y trabajar direccionando el trabajo técnico pedagógico, las buenas relaciones y la satisfacción de los trabajadores. Finalmente, en el aspecto de la justificación práctica, que será de vital importancia al público en general qué servirá de mucho apoyo para superar los problemas que se enfrenta a diario en las instituciones educativas u en otros ámbitos de trabajo cuando se lidera una entidad pública. Del mismo modo la investigación contribuirá a que otros investigadores ubiquen fuentes de información qué servirá de utilidad para abordar en sus investigaciones que realizan.

Con lo expresado con anterioridad, se pudo redactar el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha, de igual manera tenemos los objetivos bien específicos: 1 Determinar la relación que existe entre instauración de objetivos, perspectivas y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha. 2 Determinar la relación que existe entre uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha. 3 Determinar la relación que existe entre evaluación del trabajo en el aula, el currículo y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha. 4. Determinar la relación que existe entre promover el aprendizaje permanente del docente en su labor pedagógica y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha. 5 Determinar la relación que existe entre propiciar un ambiente confiable, de ayuda y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha.

Seguidamente elaboramos la hipótesis general: Existe relación directa y moderada entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha. De igual manera se redactaron los objetivos específicos: 1) Existe relación directa y débil entre la instauración de objetivos, perspectivas y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha.

2) Existe relación directa y moderada entre uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha. 3) Existe relación directa y fuerte entre evaluación de trabajo en el aula, currículo y la satisfacción laboral en una institución educativa Yarinacocha. 4) Existe relación directa y débil entre promover el aprendizaje permanente del docente en su labor pedagógica y la satisfacción laboral en una institución educativa Yarinacocha. 5) Existe relación directa y moderada entre propiciar un ambiente confiable, de ayuda y la satisfacción laboral en un centro de estudios de Yarinacocha.

## II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los antecedentes internacionales Mwesigwa et al., (2020), al realizar su investigación de tipo básico, de diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional. Tuvo como propósito de estudio examinar la correlación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional evaluado a través de la satisfacción laboral de docentes de cinco universidades de Brasilia, trabajó con una población de 80 colaboradores que laboran en dichas universidades, tuvo como instrumentos de medición dos cuestionarios de 30 ítems cada uno, en las conclusiones logró determinar, la relación entre cada estilo de liderazgo abordado con la satisfacción laboral de con el Rho de Spearman de 0,500, influenciando en el compromiso laboral

Aportes de Quintana (2018), en sus estudios de tipo básico, de diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional. Tuvo como propósito de estudio de determinar la influencia entre liderazgo directivo y la satisfacción laboral en un centro de estudios de Berreiro, Ecuador, para ello trabajó con una población de 50 docentes que laboran en dicha centro de estudios, como instrumentos se emplearon dos cuestionarios de 18 ítems cada uno, como resultados obtuvo que logró determinar, que existe relación significativa entre ambas variables de liderazgo directivo y satisfacción laboral de los maestros de la mencionado centro del saber, obteniendo los resultados de 0.990 lo que indica que es muy alta.

Estudios investigativos de Martín y Da Costa (2018), de tipo básico, de diseño no experimental, nivel cuantitativo correlacional. El propósito de búsqueda fue analizar la influencia y su correlación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en cinco Universidades en Uganda en el África oriental. Trabajó con una población de 166 docentes que laboran en dichas universidades, como instrumentos se emplearon dos cuestionarios de 25 ítems cada uno, como resultados obtuvo que logró determinar una correlación  $Rho = 0.590$  significativa con las variables trabajadas, resaltando la pertinencia de la actitud del participante en cuanto al liderazgo y el comportamiento.

Estudios de investigación de Martínez (2017), de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, el propósito de estudio es comprender la relación entre la satisfacción

laboral del maestro, la dirección escolar y por ende el clima, trabajó con una población de 5,733 docentes de 15 países latinoamericanos, como instrumentos se emplearon un cuestionarios para la obtención de datos, en los resultados logró determinar que los tres factores como el ambiente laboral relacionada con la satisfacción laboral, el clima de aula y por consiguiente la ayuda de dirección son indicadores que tienen mucha relevancia y significancia para calcular el nivel de felicidad y satisfacción laboral de los docentes en Latinoamérica. (p. 16)

Respecto a los antecedentes nacionales Valqui (2022), en sus estudios de tipo básico, diseño no experimental, nivel descriptivo, corte transversal correlacional, teniendo como propósito determinar la relación del liderazgo y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Intendencia de Aduana de Puerto Maldonado, trabajó con una población de 34 trabajadores públicos que trabajan en la mencionada entidad, utilizó como instrumentos dos cuestionarios en escala de Likert de 24 y 22 ítems respectivamente, en sus resultados logró determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman=0.839 y un valor de sig. de  $0.000 < 0.05$ , por ello, existió una relación muy significativa con las variable de estudios del liderazgo y la satisfacción laboral.

Quispe (2021), en sus estudios de tipo básico, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, ha tenido como propósito de estudios determinar la relación entre las dos variables de liderazgo directivo y la satisfacción laboral en un centro de estudios de Ventanilla, Trabajó con una población de 50 docentes que laboran en dicho centro de estudios, utilizó como instrumentos dos cuestionarios en escala de Likert de 36 ítems cada uno, en sus resultados se logró determinar que el liderazgo directivo se relaciona de manera muy significativa con la satisfacción laboral, al obtener los datos de (Rho 0,748 y p-valor 0,000).

Así mismo la investigación de Aparcana y Rojas (2020), de tipo básico, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, ha tenido como finalidad sus estudios de determinar la relación entre liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los profesores del nivel secundaria de un distrito de Ica, trabajó con una población de 204 docentes pertenecientes a la entidad, como instrumentos se emplearon dos cuestionarios en escala de Likert de 33 ítems cada uno, en los

resultados podemos evidenciar que existe correlación positiva muy significativa de ( $Rho=0,776$ ), entre el liderazgo directivo y satisfacción laboral.

De igual manera Concepción (2018), en su investigación de tipo básico, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, tuvo como meta determinar la influencia del liderazgo pedagógico en la satisfacción laboral en un centro de estudios de Villa María del Triunfo, trabajando con una población de 75 docentes que laboran en dicho centro de estudios, como instrumentos utilizó dos cuestionarios en escala de Likert de 34 y 36 ítems cada uno, obteniendo como resultado que logró determinar que existe una relación positiva muy significativa entre la influencia del liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los docentes de dicho centro de estudios, al evidenciar que existe la correlación de  $Rho= 0.966$

De igual manera en los estudios de Cordero (2018), de tipo básico, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, tuvo como finalidad de estudio determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en maestros del establecimiento escolar de Ayacucho, trabajó con una población de 70 docentes, que laboran en la casa de estudios, utilizó como instrumentos dos cuestionarios en escala de Likert de 32 y 36 ítems, obteniendo como resultado que existe relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral, corroborando las conclusiones con la prueba estadística de Taub de Kendall al obtener un valor del coeficiente de correlación 0,688, que determina un nivel de correlación moderada, entre el liderazgo pedagógico y por consiguiente con la variables de satisfacción laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ . ( $= 0,688$ ;  $p= 0.000 < 0.05$ )

Respecto a las teorías que se consideraron sobre liderazgo pedagógico, tenemos a Bolivar et al. (2013), manifiesta que el liderazgo pedagógico es la suficiencia académica que posee un directivo con la única finalidad de movilizar a los docentes hacia el cumplimiento de los propósitos de aprendizaje y la mejora de la enseñanza de sus estudiantes.

Aportes de los estudios de Bendikson et al., (2012), mencionan que el liderazgo pedagógico está ligado estrechamente al trabajo de direccionar la labor que realiza cada docente en el área técnico-pedagógico con respecto a la didáctica

de enseñanza-aprendizaje en las aulas y en el progreso de su práctica para que ejerza su labor brindando una enseñanza de calidad a sus estudiantes, de igual manera el MINEDU (2016), reafirma que el director debe ejercer su liderazgo pedagógico direccionando la didáctica de los maestros para contribuir de forma provechosa en los aprendizajes de los estudiantes y del mismo modo diagnosticar problemas de aprendizajes en los estudiantes para plantear planes de mejora continua en beneficio de los estudiantes, de igual manera la fuente nos aporta que debe intercambiar experiencias exitosas entre docentes a través de grupos de interaprendizajes a fin de sistematizar y poder compartir con los demás en los colegiados para que puedan intercambiar experiencias y optar nuevas estrategias de aprendizajes con sus estudiantes.

Leitdwood (2009), menciona que el liderazgo pedagógico ejerce múltiples funciones para encaminar la administración escolar especialmente en las habilidades de gestión de la organización de igual manera en las destrezas como el manejo eficiente de los recursos asignados a la institución ya sean humanos o materiales con respecto a la parte administrativa y a la parte de gestión.

De igual manera el MINEDU (2014), retoma los aportes de Leitdwood (2009), donde emana un documento normativo a través de la Resolución de secretaria general N°304-2014, estableciendo las condiciones para ser un líder directivo y coherente con las funciones que lo competen con el único objetivo de alcanzar y enriquecer los aprendizajes de los estudiantes e impacte en sus conocimientos, de tal manera que los mecanismos de gestión del directivo está basado en la investigación en el campo educativo donde se encontrará que juega un papel preponderante el liderazgo pedagógico porque contribuye en los aprendizajes de los alumnos a través de sus logros, de igual manera el docente juega un papel muy importante.

MINEDU (2014), manifiesta que el soporte que brinda el directivo es indirecto ya que son los docentes quienes están en contacto directo con los estudiantes, sin embargo, la persuasión del director es primordial para que los estudiantes alcancen aprendizajes de calidad, sumándose el entorno laboral, operatividad del centro de estudios, Cabe entonces precisar que el rol del directivo es determinante en el progreso de la educación.

Estudios de Acevedo (2020), menciona que es una aptitud fundamental que debe poseer un directivo para asegurar el trabajo docente, ofrecer las estrategias esenciales que necesita el docente para enfrentar los grandes desafíos que tiene, como el empleo de la didáctica adecuada para que sean beneficiados los estudiantes en cuanto a su aprendizaje, considerando como educadores que en cada momento orientan, guían y direccionan, no descuidan ni observan pacientemente el trabajo, cumple el rol de investigador junto con el docente, se comunica eficazmente, impulsa al personal sobre un conglomerado de atributos, destrezas que conllevan al éxito de los metas programadas en los documentos administrativos

En cuanto a las dimensiones de liderazgo pedagógico mencionamos que Instauración de objetivos y perspectivas, según Robinson (2008), el liderazgo pedagógico contribuye en el éxito de los saberes de los estudiantes a medida que esta se priorice como un anhelo primordial de las acciones educativas, donde debemos priorizar las metas alcanzables en un corto mediano plazo con la colaboración de todos los docentes.

En referencia a la dimensión, uso estratégico de recursos, tenemos que según Robinson (2007), menciona que esta dimensión está ligada a que el directivo debe proveer a todos los docentes los materiales educativos necesarios para que asegure el aprendizaje de los estudiantes, dentro de ellos están los textos de consulta, de igual manera realice el uso adecuado de los recursos financieros que son asignados a la institución educativa y equipe con materiales que requieren las aulas para el funcionamiento respectivo y el desarrollo de las labores pedagógicas que realizan los docentes ya que estos contribuyen al logro de todo lo proyectado en las actividades anuales de la institución como el plan anual de trabajo.

En cuanto a la dimensión de evaluación del trabajo en el aula y del currículo, podemos citar que Robinson (2008), menciona que tiene que ver con la interacción que realizan los docentes con sus estudiantes en las aulas y la labor del directivo de monitorear la didáctica de cada docente, promoviendo espacios de reflexión de la visita realizada, para reflexionar el trabajo que realiza a través de diferentes mecanismos de preguntas y repreguntas que promuevan un diálogo asertivo y reflexivo, de igual manera realizando la deconstrucción y construcción de su

práctica realizada, para que el docente opte nuevas estrategias de aprendizaje para el beneficio de sus estudiantes, de igual forma es competencia del directivo analizar la pertinencia del currículo nacional para que puedan diversificar y entender cada competencia los maestros.

En referencia a la dimensión de promover el aprendizaje permanente del docente en su labor pedagógica, podemos citar que según el Robinson (2008), ésta dimensión comprende en favorecer el aprendizaje de los docentes con respecto a su formación académica fortaleciendo en talleres sobre el conocimiento referentes al proceso didáctico de cada área de desarrollo para que puedan conducir debidamente aplicando el enfoque y didáctica que cada área requiere para que pueda lograr en sus estudiantes aprendizajes de calidad, por lo tanto se necesita que el directivo se involucre en las acciones pedagógicas de los docentes ya que es responsabilidad funcional fortalecer y orientar la práctica pedagógica porque está capacitado para direccionarlos y apoyarlos en todo momento la parte pedagógica.

Del mismo modo en cuanto a la dimensión de propiciar un ambiente Confiable y de ayuda, podemos mencionar que según Robinson (2008), Establece que el director debe garantizar que los ambientes de la institución educativa estén en óptimas condiciones de seguridad y salubridad en la parte interna y externa para que los docentes puedan trabajar allí y los estudiantes puedan adquirir los conocimientos necesarios del grado de estudios que cursa, para ello se necesita también establecer consensos planteando normas adecuadas y pertinentes alcanzables para todos ya que esto avalará y respaldará a todos los docentes, directivos de educar a los estudiantes en ambientes saludables con la seguridad y ventilación necesaria que necesita cada aula.

Respecto a las teorías que se consideraron sobre satisfacción laboral, tenemos a Mueller y McCloskey (1990), manifiesta que la satisfacción es un sentimiento emotivo y práctico hacia nuestro empleo, del mismo modo los investigadores Newstrom y Davis (1993), mencionan que la satisfacción como un conglomerado de saberes favorables o lo contrario con los que un trabajador ve su empleo.

De igual manera Brief y Weis (2002), manifiestan que la satisfacción como un conglomerado de afectos, saberes e ideas, es lo que está dentro de uno mismo, puede ser emotivo o cognitiva. La satisfacción es una respuesta de lo que se logra y sale desde el interior de nuestro ser irradiando felicidad.

Estudios de Chiang et al. (2011), en su investigación realizada sobre clima organizacional y satisfacción laboral nos define que la satisfacción de los empleados en el ámbito donde se desempeñan es el conglomerado de reacciones reales que evidencia ante su empleo y múltiples rasgos del mismo, medimos la satisfacción laboral por el modo de comportarse. Se entiende que satisfacción laboral se da por la actitud, es importante aclarar que una persona demuestra buena actitud cuando tiene disposición de trabajar, con empeño realiza las acciones que demuestra también que se siente satisfecho en el ambiente donde labora por las actitudes que demuestra y el buen sentido de actuar en bien de lo que se propone

De manera los estudios de Weinert (1987), citado con los autores de Chiang menciona que los factores de satisfacción laboral a la medida del tiempo van cambiando a veces por desinterés que se pone en el trabajo ya sea por la pérdida de tiempo y por el deteriorado clima institucional que existe, del mismo modo por la mala conducción del quien dirige la organización que no direcciona muy bien hacen también que se pierda todas las colaboraciones de los trabajadores. Estar bien en el trabajo influye en todos los campos de nuestra vida ya que demostraremos el agrado y satisfacción en todo momento en el ámbito laboral

Estudios de Sánchez y García (2017), mencionan que un apersona demuestra su satisfacción en el trabajo de dos maneras, cuando tiene conocimiento de todo en cuanto existe en el entorno laboral y lo que percibe que lo permitirá trabajar tranquilo y estar emocionalmente bien con los demás a través de coordinaciones que lo permitirá actuar de una manera favorable.

De igual manera Gento y García (2003), mencionan que se debe estar atento a las necesidades que se tiene en la institución para suplirlo y lograr la satisfacción de toda la comunidad educativa con énfasis en los estudiantes. La

satisfacción se da a través de una evolución valorativo que con el tiempo se va adquiriendo en el trabajo y sentir afecto por lo que se hace.

Aportes de Saavedra y Delgado (2020) manifiestan que es como una persona se encuentra emocionalmente en sus centros de labores que lo permitirá trabajar cómodamente o incómodamente realizando sus funciones que lo encomendaron, estos comportamientos de un trabajador de estar cómodo en su ambiente ayuda al cumplimiento de las metas y producir más trabajando con ahínco.

También tenemos el autoconcepto y autoestima Saenz y Lorenzo (1993), mencionan que es el auto entendimiento de los docentes de su desenvolvimiento en el entorno donde trabaja en la incrementación de su autoestima personal y profesional, esto nos conlleva a estar satisfechos o insatisfechos en el trabajo. El estar contentos en el trabajo emocionalmente mejora el rendimiento, la productividad y las buenas relaciones con los demás; de igual manera Robbins (1996), menciona que las condiciones primordiales que nos conllevan a una satisfacción en el trabajo que se desempeña es tener un trabajo retador, viendo desde una óptica mental, corresponder al empleador, brindar las condiciones necesarias para desempeñarse en el trabajo, trabajadores que apoyen y colaboración hacia el trabajo, personalidad definida, por la tanto la satisfacción en el trabajo genera productividad y entusiasmo en todo momento, Robbins (1996) concuerda con los aportes de Weinert, cuando establece la satisfacción en el centro de labores de dos modos que tienen que ver con la satisfacción e insatisfacción del empleador, donde enmarca una actitud de positivismo o negativismo que posee un trabajador, define la satisfacción como la disposición, colaboración entusiasmo de un trabajador que tiene en todo momento, irradiando felicidad y a la insatisfacción con el negativismo de un trabajador que no colabora, no se integra a ninguna de las actividades.

Es necesario conocer la opinión también de los estudiantes para tener ideas claras como están percibiendo la educación en las aulas y también del docente; Mejías (2009) menciona que se debe realizar esta medición con la única finalidad de tomar decisiones asertivas que logren desarrollar sus fortalezas y rectificar sus debilidades, realizando tareas de impulsen al avance e innovación, por lo tanto, se debe hacerlo de una manera firme, estable y adecuado

En Referencia a las dimensiones de satisfacción laboral, Palma (2005), refiere como el actuar que demuestra un trabajador dentro de su entorno laboral, donde se enfatiza aspectos motivacionales que están dentro de ello, como las remuneraciones, beneficios laborales, desarrollo personal, interrelación con los directivos, proactividad que demuestra, la interacción con sus compañeros, el ambiente donde funciona la institución, como la infraestructura que coadyuvan a desempeñarse eficazmente sus funciones. En el ámbito educativo la satisfacción laboral de un docente demuestra en todo momento en su trabajo que realiza, de igual manera es concebida como la satisfacción emocional que demuestra agrado del lugar donde trabaja o vivencia como docente. Locke (1968), enunciado por Alfaro et al.,(2012), de igual manera Robbin et al.,(2006) Contemplan siete (7) dimensiones en la satisfacción laboral y por ser relevante se tomó a 5 de ellos, considerando al primero como las condiciones físicas y materiales, al segundo como relaciones sociales, al tercero desarrollo personal, al cuarto desempeño de las tareas, y al quinto como la relación con la autoridad, desempeños muy acertados para encontrar la alegría, agrado y satisfacción en un centro de labores.

Estudios realizados por Palma (2005), menciona que para realizar un trabajo idóneo tenemos varias dimensiones dentro de ellos está las condiciones físicas y materiales donde debemos tener en cuenta un ambiente confortable, para brindar una educación sólida a los alumnos, la infraestructura de la institución educativa se debe encontrar en buen estado, ambiente adecuado y estar adecuado para que un docente pueda impartir sus clases Robbin et al., (2006), menciona que son el espacio físico donde un trabajador desempeña sus funciones y que esto debe estar en óptimas condiciones de seguridad y salubridad para brindar una mejor comodidad al trabajador.

de igual manera en esas circunstancias Cantón y Téllez (2016), mencionan que son los momentos de regocijo que disfruta una persona al realizar las actividades laborales, ya que estos lo realizan con agrado porque las expectativas en cuanto a la jerarquía que los permite percibir un salario justo un ambiente confortable, crecimiento profesional, etc.

En referencia a la dimensión relaciones interpersonales Palma (2005), es el actuar del docente en su centro de labores de una manera asertiva para fomentar

la unidad, camaradería, de igual manera el compañerismo y entablar relaciones que prime el respeto con toda la comunidad educativa. (Robbin et al., (2006), manifiesta como relaciones sociales que tiene que ver con la relación del trabajador con todos los integrantes manteniendo lazos de amistad y confraternidad.

En cuanto a la dimensión del desarrollo personal Palma (2005), se refiere a que el personal docente debe estar innovado en constante actualización para afrontar los desafíos y retos, en cuanto a la tecnología y nuevas formas de enseñanza. Robbin et al., (2006), refiere al perfeccionamiento e innovación del trabajador en cuanto al innovación y crecimiento profesional.

Referente a la dimensión de desempeño de las tareas, Palma (2005), abarca las diferentes actividades que realiza un docente dentro y fuera del aula para cumplir con efectividad su trabajo para demostrar satisfacción con el trabajo que realiza. Robbin et al., (2013) refiere al cumplimiento diario de las actividades diarias que cumple el trabajador en bien de la entidad y las ganas y dedicación que lo pone en ejecutar cada actividad encomendada.

De igual manera en cuanto a la dimensión de relación con la autoridad, Palma (2005), es aquella que el docente debe estar en estrecha comunicación coordinación y recibir con agrado las invitaciones a reuniones, ser respetuoso de las decisiones tomadas en consenso e involucrarse en el trabajo que realiza para lograr acciones recíprocas para direccionar la labor en conjunto. Robbin et al.,(2013), menciona una relación favorable, de confianza y óptima entre el jefe y los trabajadores.

### **III.METODOLOGÍA.**

El enfoque que se trabajó en el presente estudio fue cuantitativo, ya que esto nos permitió recoger los datos con un instrumento; de igual manera esto nos permitió procesar estadísticamente. Aportes de diferentes investigadores como de Ñaupas et al., (2018), hace referencia que el enfoque cuantitativo toma referencia a los métodos y también a las técnicas de cuantificación de todos los datos y resultados logrados en la presente investigación, en tal sentido esto se agrupa a la dimensión, uso de magnitud, exploración, muestreo y trato estadístico.

Referente al nivel del estudio se consideró el correlacional, porque tienen como propósito fijar la relación entre las dos variables, para poder comprobar si existe relación o no, aportes de Hernández et al., (2014), el objetivo primordial es probar la correspondencia entre variables, de igual manera verificar la agrupación que existirá entre cada una de las variables de lo que se estudió.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

##### **3.1.1. Tipo de investigación.**

Referente al modelo de estudios se utilizó el tipo básico, porque daremos a conocer los resultados existen o modificaremos a ellos, investigaciones realizadas por Hernandez et al., (2018), manifiestan que los estudios de tipo básica investigan ampliar las hipótesis, por lo tanto, no tienen un determinado fin de aplicación, proponiendo nuevas teorías con la finalidad de cotejar con lo que se ha observado con anterioridad.

##### **3.1.2. Diseño de investigación.**

Referente al plan de estudios, se utilizó, el diseño no experimental por las razones que no adulteraremos las variables de estudio. Esta indagación según Hernández et al., (2010), constituyen alianzas y no existen falsificaciones que afecten a los estudios experimentales. Podemos mencionar entonces que los diseños no experimentales son explicaciones de exploraciones del origen de las variables estudiadas y que son estudiadas e interpretadas (p. 149)

En ésta última parte tenemos a la temporalidad que es una investigación transversal porque los datos que hemos recogido en un solo momento, estudios de

Vega et al., (2021), manifiesta que este diseño se categoriza como estudios de observación de forma individual que tiene un repetido propósito que es descriptivo y analítico

### **3.2. Variable y operacionalización**

#### **Variable 1: Liderazgo pedagógico.**

Para Bolívar et al., (2013), manifiesta que el liderazgo pedagógico es la suficiencia académica que posee un directivo con la única finalidad de movilizar a los docentes hacia el cumplimiento de los propósitos de aprendizaje y la mejora de la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes.

Para la variable liderazgo pedagógico consideramos las dimensiones de acuerdo a la clasificación de Bolívar et al., (2013) que clasifica en 5, y consideramos por ser relevantes a las siguientes dimensiones: Instauración de objetivos y perspectivas, dimensión de uso estratégico de recursos, dimensión de evaluación del trabajo en el aula y currículo, dimensión de promover el aprendizaje permanente del docente en su labor pedagógica, dimensión de propiciar un ambiente confiable y de ayuda.

#### **Variable 2: Satisfacción laboral.**

Para Mueller et al., (1990), manifiesta que la satisfacción es un sentimiento emotivo y práctico hacia nuestro empleo, del mismo modo los estudios de Newstrom (1993), mencionan a la satisfacción como un conglomerado de sabres favorables o lo contrario con los que un trabajador ve su empleo, del mismo modo estudios realizados por Bejarano et al., (2018), como una actitud en donde el trabajador muestra su conformidad con su empleo, lo que va generando una comodidad y satisfacción en el momento que esta desarrolla.

Para realizar los estudios de la variable satisfacción laboral consideramos las dimensiones de condiciones físicas y materiales, dimensión de relaciones interpersonales, dimensión de desarrollo personal, dimensión de desempeño de las tareas dimensión de relación con la autoridad.

### **3.3. Población muestra y muestreo.**

#### **3.3.1. Población.**

Definiremos a la población mediante los estudios de Tamayo (2003), quien nos manifiesta como el conjunto del fenómeno que se quiere investigar, en donde verificaremos los atributos comunes que tiene la población, que se va investigar y nos da el génesis a los datos que se quiere estudiar, (pág. 173). La población para esta investigación estaba constituida por 28 docentes pertenecientes a ambos niveles de un centro de estudios del distrito de Yarinacocha-Ucayali, 2023, de los cuales en el nivel inicial fueron 6 docentes que conducen las edades de 3 a 5 años y 2 auxiliares, todas ellas del sexo femenino, en el nivel primaria participaron 19 docentes con aula a cargo del primer a sexto grado y un directivo, aclarando que 8 docentes fueron del género masculino y 11 del género femenino, colaboradores muy activos que participaron en el presente estudio.

#### **3.3.2. Muestra.**

Se determinó la muestra mediante los estudios de Hernández et al., (2014), que nos define como un subgrupo de la población a estudiar con intereses comunes, donde recolectaremos datos precisos de los que se pretende investigar, debiendo ser representativo de esa población. Para el presente estudio, la muestra calculada a través de fórmula resultó un tamaño de 25 docentes (ver anexo 03)

#### **3.3.3. Muestreo**

Estudios realizados por Arias (2006), manifiesta que es una fase en que cada elemento está inmerso dentro de la muestra. La técnica de muestreo utilizada fue probabilística, específicamente el muestreo aleatorio simple (MAS).

#### **3.3.4. Unidad de análisis.**

Estudios realizados por Rojas (1997), menciona que es un participante del cual se recolectó información para realizar el estudio. Para efecto de la investigación se consideró a cada uno de los docentes participantes de la investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Para el desarrollo del presente estudio se ha utilizado la técnica la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario con el objetivo de recolectar las percepciones de las variables de estudio. Donde se ha elaborado la matriz de operacionalización de las mismas, en la que fue medido con la escala politómica de Likert; utilizando las siguientes reglas: 5 = totalmente de acuerdo, 4 = de acuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 1 = totalmente en desacuerdo.

Con referencia al primer instrumento que nos sirvió para medir la variable liderazgo pedagógico, se elaboró con 30 ítems, donde están inmersos las cinco dimensiones de la variable en estudio. El instrumento fue creado por Concepción Palomino Doris Alicia (2018), y adaptado por el investigador.

Para verificar la coherencia, pertinencia, claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos se sometió a juicios de expertos donde participaron 02 temáticos y 01 metodólogo, quienes fueron los que certificaron la precisión, conveniencia y trascendencia de cada uno de los ítems del instrumento planteado. Para identificar la confiabilidad de los mismos, se llevó a cabo una prueba piloto a 10 docentes de la institución educativa Alfredo Vargas Guerra ya que la mencionada institución posee similares características a nuestra población de estudio. Se definió el criterio de confiabilidad por el coeficiente de Alfa de Cronbach, en la que obtuvimos un valor de 0.985, dicho valor indica que el instrumento es de alta confiabilidad.

Referente al siguiente instrumento hemos consideramos un cuestionario de 30 ítems, asociados en cinco dimensiones. De igual manera se sometió a un examen minucioso de validación por medio de juicio a través de expertos, quienes dieron su aprobación como aplicable por las razones que presenta pertinencia, claridad y relevancia. El instrumento fue elaborado por Concepción Palomino Doris Alicia (2018), y adaptado por el investigador. Realizamos la medición con la escala politómica de Likert; con los siguientes criterios: 5 = totalmente de acuerdo, 4 = de acuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 1 = totalmente en desacuerdo.

Para identificar y verificar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó a todos los docentes de la población estudiada en la que obtuvimos un valor de 0.834 para la

variable liderazgo pedagógico y 0,879 para la siguiente variable de satisfacción laboral, los rangos indican que el instrumento es transparente.

**Tabla 1**

<i>Validez de juicio de expertos</i>		
VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	VALIDADORES	APLICABILIDAD
El liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en una Institución Educativa de Yarinacocha - Ucayali, 2023.	Ríos Ramos María Belkys Ramos Berrocal Martha Montero Ramírez Elsa María	Aplicable

### 3.5. Procedimientos

Teniendo como finalidad de recabar los contenidos concerniente a las variables de estudios, se solicitó al docente responsable del curso un modelo de permiso para pedir la venia que autorice el centro de estudios su identidad en la conclusión de los estudios, se acudió a la dirección de una institución educativa de Yarinacocha donde se dialogó con el director sobre la investigación que se desarrolló en el colegio, se le pidió sus datos, registro único de contribuyente de la institución educativa, se rellenó el formulario y se acudió a su despacho donde se le solicitó su aprobación y firma, luego se elaboró los instrumentos en una hoja de Microsoft Word, luego se procedió a imprimir el documento, seguidamente fotocopiarnos 30 copias de cada uno, después se visitó el aula de cada docente esperando la hora de receso, donde se le llevó en físico los instrumentos para pedirle su apoyo incondicional para aplicar, posteriormente recogimos el instrumento, procesamos estos en Microsoft Excel.

### 3.6. Método de análisis de datos.

Para el análisis descriptivo, para la emisión de los resultados válidos, concretos y fiables, se efectuó mediante el software estadístico SPSS versión 21, las conclusiones se han mostrado en tablas y gráficos estadísticos, que contienen los datos. Referente al análisis estadístico inferencial, al mostrar los datos ordenados por rangos procedimos a evaluar a través del estadístico Tau – B de

Kendall, quien establece una escala y la regresión ordinal para calcular el grado de significancia.

### **3.7. Aspectos éticos.**

El informe del estudio fue elaborado por el investigador, con la asesoría del docente responsable de la Universidad César Vallejo, quien fue guía desde el inicio de su elaboración y culminación, es preciso mencionar que la colaboración y participación de los docentes fue esencial durante el desarrollo de la indagación y determinar los hallazgos, esta participación fue incondicional, informándoles desde un principio que no existe beneficio económico y que las percepciones serán anónimas, debiendo procesar los datos veraces de una manera honesta y transparente. Finalmente los datos obtenidos en los instrumentos aplicados no fueron manipulados, son datos veraces con total transparencia y sinceridad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo.

En la tabla 2 y figura 1 podemos apreciar que la cantidad de colabores que percibieron el liderazgo pedagógico como bueno son 21, lo mismo que representa un 84% del total de colaboradores, mientras que los colabores que perciben el liderazgo pedagógico como deficiente es 1, que representa un 4%, podemos evidenciar que hay una discordancia considerable entre los que afirman el liderazgo pedagógico como bueno y los que afirman de ser regular.

**Tabla 2**

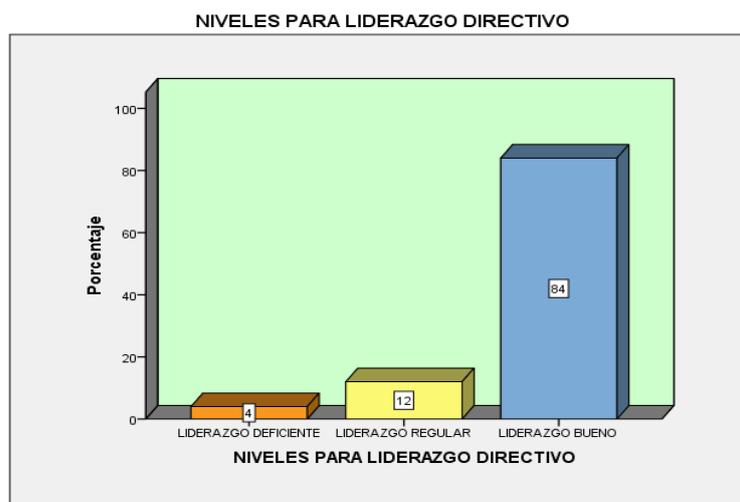
*Niveles para liderazgo pedagógico según los docentes de una institución educativa de Yarinacocha*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
LIDERAZGO DEFICIENTE	1	4,0	4,0	4,0
LIDERAZGO REGULAR	3	12,0	12,0	16,0
LIDERAZGO BUENO	21	84,0	84,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

**Figura 1**

*Niveles para liderazgo pedagógico según los docentes de una institución educativa de Yarinacocha*



Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

De igual manera, presentamos las conclusiones en la tabla 3 y Figura 2, evidenciamos que el número de colaboradores muy satisfechos son 16 donde representan un 64%, también evidenciamos en la tabla que los maestros moderadamente satisfechos representan a 1, representando un 4% del total. En la tabla refleja diferencias notables entre el número de los profesores muy satisfechos y profesores moderadamente satisfechos

**Tabla 3**

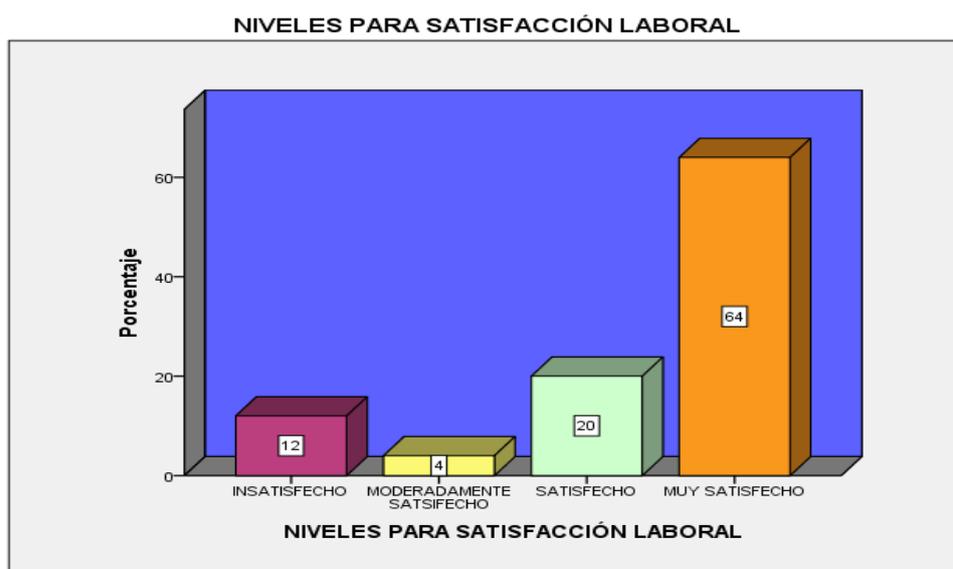
*Niveles para Satisfacción laboral, según los docentes de una institución educativa de Yarinacocha*

NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
INSATISFECHO	3	12,0	12,0	12,0
MODERADAMENTE SATSIFECHO	1	4,0	4,0	16,0
SATISFECHO	5	20,0	20,0	36,0
MUY SATISFECHO	16	64,0	64,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

**Figura 2**

*Niveles para satisfacción laboral según los docentes de una institución educativa de Yarinacocha*



Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

Al analizar cada una de las dimensiones de la variable liderazgo directivo, refleja que en la Tabla 4 y Figura 3 refleja un nivel bueno en todas las dimensiones, que son instauración de objetivos y perspectivas, uso estratégico de recursos, evaluación del trabajo en el aula y el currículo, promover el aprendizaje del docente en su labor pedagógica, garantizar un ambiente de soporte y ayuda, los resultados son 60,0%, 60,0%, 96,0%, 92,0%, 88,0% comparativamente, dichos resultados son en contraste a lo que se ha obtenido un nivel deficiente en todas las dimensiones como, instauración de objetivos y perspectivas un 12,0%, uso estratégico de recursos un 12,0%, evaluación del trabajo en el aula y el currículo un 4%, promover el aprendizaje del docente en su labor pedagógica un 4,0%, garantizar un ambiente de soporte y ayuda con un 4,0%, podemos observar una diferencia considerable en los resultados arrojados.

**Tabla 4**

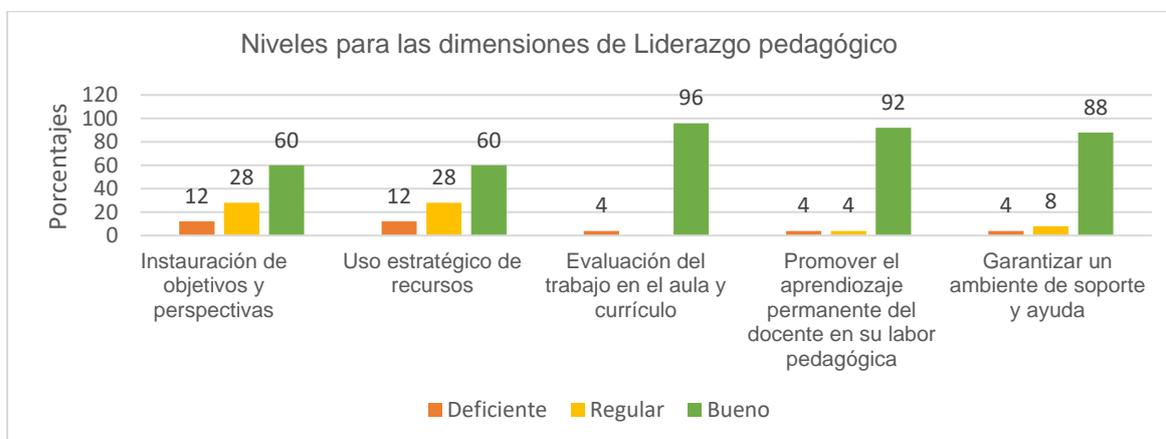
*Niveles para las dimensiones de la variable Liderazgo Pedagógico.*

	Instauración de objetivos y perspectivas		Uso estratégico de recursos		Evaluación del trabajo en el aula y currículo		Promover el aprendizaje permanente del docente en su labor pedagógica		Garantizar un ambiente de soporte y ayuda	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	3	12,0	3	12,0	1	4,0	1	4,0	1	4,0
Regular	7	28,0	7	28,0			1	4,0	2	8,0
Bueno	15	60,0	15	60,0	24	96,0	23	92,0	22	88,0

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

**Figura 3**

*Niveles para las dimensiones de la variable Liderazgo Pedagógico.*



Reporte del Excel para el estudio.

Analizando las dimensiones de la variable satisfacción laboral, refleja las conclusiones que en la Tabla 5 y Figura 4, reflejan un nivel satisfecho en todas las dimensiones, es así en condiciones físicas y/o materiales, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de las tareas, relación con la autoridad, los resultados son 52,0%, 36,0%, 84,0%, 68,0%, 60,0% comparativamente, estos resultados son en contraste a lo que se ha obtenido con el nivel de insatisfecho en la dimensión de condiciones físicas y/o materiales, un 8,0%, relaciones interpersonales un nivel de medianamente satisfecho un 8,0%, en desarrollo personal un nivel de moderadamente satisfecho un 16%, en desempeño de las tareas un nivel de medianamente satisfecho un 8,0%, relación con la autoridad un nivel medianamente satisfecho un 8,0%, entonces constatamos que hay una diferencia considerable en los resultados arrojados.

**Tabla 5**

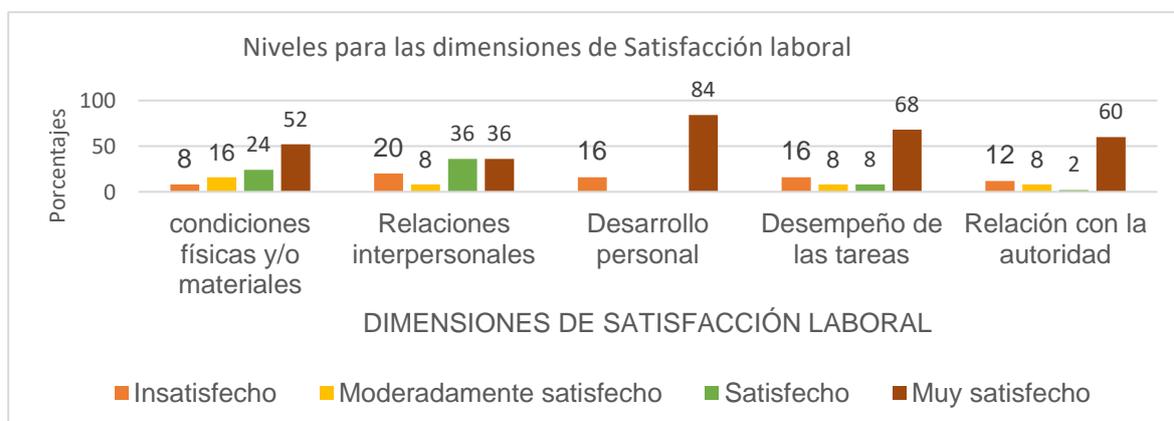
*Niveles para las dimensiones de la variable Satisfacción laboral*

	Condiciones físicas y/o materiales		Relaciones interpersonales		Desarrollo personal		Desempeño de las tareas		Relación con la autoridad	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
insatisfecho	2	8,0	5	20,0	4	16	4	16	3	12,0
Medianamente satisfecho	4	16,0	2	8,0			2	8	2	8,0
satisfecho	6	24,0	9	36,0			2	8	5	2,0
Muy satisfecho	13	52,0	9	36,0	21	84	17	68	15	60,0

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

**Figura 4**

*Niveles para las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral.*



Reporte del Excel para el estudio

## 4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general.

Ho: No existe relación directa y moderada entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha.

Hi: Existe relación directa y moderada entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha.

Rango de certeza del estudio: 95%

Delimitación del desacierto: 5%

En la siguiente tabla número 5 refleja un resultado de un valor sig de 0,018 menor a a 0,05 y al obtener los datos y los parámetros necesarios que que estipula Rho de Spearman, podemos concluir que existen resultados suficientes para descartar la hipótesis nula y admitir la hipótesis que se está investigando, lo cual establece que, existe relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha. De igual manera, obtenemos un valor positivo poco significativa de  $r= 0,471$  que comprueba que dicha relación es débil, y no como habíamos previsto a inicio que fuera una relación directa y moderada.

**Tabla 6**

*Prueba de Rho de Spearman para Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			NIVELES PARA LIDERAZGO DIRECTIVO	NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	NIVELES PARA LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	1,000	,471*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	25	25
	NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,471*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	25	25

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

### Prueba de hipótesis específica 1

Ho. No existe relación directa y débil entre la instauración de objetivos, perspectivas y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha.

Hi: Existe relación directa y débil entre la instauración de objetivos, perspectivas y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha.

Rango de certeza del estudio: 95%

Delimitación del desacierto: 5%

En la siguiente tabla número 6 refleja un resultado de un valor sig de 0,001 menor a a 0,05 y al obtener los datos y los parámetros necesarios que que estipula Rho de Spearman, podemos concluir que existen resultados suficientes para descartar la hipótesis nula y admitir la hipótesis que se está investigando, lo cual establece que, existe relación directa y moderada entre la dimensión de instauración de objetivos y perspectivas y la satisfacción laboral, en una institución educativa de Yarinacocha. De igual manera obtenemos un valor positivo y significativo de  $r=0,618$  que comprueba que dicha relación es directa, y no como habíamos previsto a inicio que fuera una relación directa y débil.

#### Tabla 7

*Prueba de Rho de Spearman para el nivel de Instauración de objetivos y perspectivas y satisfacción laboral.*

Correlaciones			
		NIVELES PARA INSTAURACIÓN DE OBJETIVOS Y PERSPECTIVAS	NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL
NIVELES PARA INSTAURACIÓN DE OBJETIVOS Y PERSPECTIVAS	Coefficiente de correlación	1,000	,618**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	25	25
NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,618**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	25	25

Fuente :Reporte SPSS V21 para el estudio.

## Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa y moderada entre uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha.

Hi: Existe relación directa y moderada entre uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha.

Rango de certeza del estudio: 95%

Delimitación del desacierto: 5%

En la siguiente tabla número 7 refleja un resultado de un valor sig de 0,001 menor a 0,005 y al obtener los datos y los parámetros necesarios que estipula Rho de Spearman, podemos concluir que existen resultados suficientes para desactivar la hipótesis nula y admitir la hipótesis que se está investigando, lo cual establece que, existe relación directa y moderada entre la dimensión de instauración de objetivos y perspectivas y la satisfacción laboral, en una institución educativa de Yarinacocha. De igual manera obtenemos un valor positivo y significativo de  $r = 0,618$  que comprueba que dicha relación es directa,

### Tabla 8

*Prueba de Rho de Spearman para el nivel de Uso estratégico de recursos y satisfacción laboral.*

Correlaciones				
			NIVELES PARA USO ESTRATÉGICO DE RECURSOS	NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL
NIVELES PARA USO ESTRATÉGICO DE RECURSOS	Coeficiente de correlación		1,000	,618**
	Sig. (bilateral)		.	,001
	N		25	25
NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación		,618**	1,000
	Sig. (bilateral)		,001	.
	N		25	25

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

### Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa y fuerte entre evaluación de trabajo en el aula, currículo y la satisfacción laboral en una institución educativa Yarinacocha.

Hi: Existe relación directa y fuerte entre evaluación del trabajo en el aula y currículo y la satisfacción laboral en una institución educativa Yarinacocha.

Rango de certeza del estudio: 95%

Delimitación del desacierto: 5%

En la siguiente tabla número 8 refleja un resultado de un valor sig de 0,477 mayor a 0,05 y al obtener los datos y los parámetros necesarios que estipula Rho de Spearman, podemos concluir que existen resultados suficientes para aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis que se está investigando, lo cual establece que no existe relación entre la dimensión de evaluación del trabajo en el aula y currículo y la satisfacción laboral, en una institución educativa de Yarinacocha.

### Tabla 9

*Prueba de Rho de Spearman para el nivel de evaluación del trabajo en el aula y el currículo y satisfacción laboral.*

Correlaciones			
		NIVELES PARA EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EL AULA Y CURRÍCULO	NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL
NIVELES PARA EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EL AULA Y CURRÍCULO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 25	-,149 ,477 25
NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,149 ,477 25	1,000 . 25

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

#### Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación directa y débil entre promover el aprendizaje permanente del docente en su labor pedagógica y la satisfacción laboral en una institución educativa Yarinacocha.

Hi: Existe relación directa y débil entre promover el aprendizaje permanente del docente en su labor pedagógica y la satisfacción laboral en una institución educativa Yarinacocha.

Rango de certeza del estudio: 95%

Delimitación del desacierto: 5%

En la siguiente tabla número 9 refleja un resultado de un valor sig de 0,502 mayor a 0,05 y al obtener los datos y los parámetros necesarios que estipula Rho de Spearman, podemos concluir que existen resultados suficientes para admitir la hipótesis nula y descartar la hipótesis que se está investigando, lo cual establece que no existe relación entre la dimensión de promover el aprendizaje del docente en su labor pedagógica y la satisfacción laboral, en una institución educativa de Yarinacocha.

#### Tabla 10

*Prueba de Rho de Spearman para el nivel de promover el aprendizaje permanente del docente en su labor pedagógica y satisfacción laboral.*

Correlaciones			
		NIVELES PARA PROMOVER EL APRENDIZAJE DEL DOCENTE EN SU LABOR PEDAGÓGICA	NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL
NIVELES PARA PROMOVER EL APRENDIZAJE DEL DOCENTE EN SU LABOR PEDAGÓGICA	Coefficiente de correlación	1,000	,141
	Sig. (bilateral)	.	,502
	N	25	25
NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,141	1,000
	Sig. (bilateral)	,502	.
	N	25	25

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

### Prueba de hipótesis específica 5:

Ho: No Existe relación directa y moderada entre propiciar un ambiente confiable, de ayuda y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha.

Hi: Existe relación directa y moderada entre propiciar un ambiente confiable, de ayuda y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha.

Rango de certeza del estudio: 95%

Delimitación del desacierto: 5%

En la siguiente tabla número 10 refleja un resultado de un valor sig de 0,114 mayor a 0,05 y al obtener los datos y los parámetros necesarios que estipula Rho de Spearman, podemos concluir que existen resultados suficientes para admitir la hipótesis nula y desacartar la hipótesis que se está investigando, lo cual establece que, no existe relación entre la dimensión de garantizar un ambiente de soporte y ayuda y la satisfacción laboral, en una institución educativa de Yarinacocha.

### Tabla 11

*Prueba de Rho de Spearman para el nivel de garantizar un ambiente de soporte y ayuda y satisfacción laboral.*

		Correlaciones	
		NIVELES PARA GARANTIZAR UN AMBIENTE DE SOPORTE Y AYUDA	NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL
NIVELES PARA GARANTIZAR UN AMBIENTE DE SOPORTE Y AYUDA	Coefficiente de correlación	1,000	,324
	Sig. (bilateral)	.	,114
	N	25	25
NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,324	1,000
	Sig. (bilateral)	,114	.
	N	25	25

Fuente: Reporte del SPSS V21 para el estudio

## V. DISCUSIÓN.

Considerando que se deben tener en cuenta los resultados adquiridos de acuerdo a los objetivos que consistió en determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en una institución educativa de Yarinacocha, se pudo constatar la objetividad de una elevada correlación entre las variables de estudio; de igual manera podemos demostrar en la hipótesis general de acuerdo a la proporción de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,471, se obtuvo un valor de significancia de 0,018 dicho resultado es menor a 0.05 indicando que los valores que existe una relación débil entre la variable liderazgo pedagógico y satisfacción laboral, en los docentes de una institución educativa de Yarinacocha, 2023, las mencionadas cifras nos refleja que los docentes necesitan estar en contacto permanente con los directivos y ser atendidos en todos sus necesidades de formación y de aprendizaje para superar en cuanto a la enseñanza aprendizaje de sus estudiante , es así al haber un liderazgo pedagógico competente de los directivos, el personal docente estará direccionado a trabajar de una manera ordenada, planificada, cumpliendo los propósitos y metas planificadas para el aprovechamiento del alumnado. En consecuencia, al ver las conclusiones obtenidos admitimos la hipótesis general y rechazamos la hipótesis nula, lo cual enmarca que el liderazgo pedagógico se relaciona en una forma poco significativa con la satisfacción laboral de una institución educativa de Yarinacocha –Ucayali, 2023. Los aportes concuerdan en forma positiva pero con márgenes mínimos con los de Mwesigwa et al., (2020), que tiene un Rho Spearman de 0,500 indicando una significativa correspondencia entre las variables de liderazgo y la satisfacción laboral, donde podemos concluir que se necesita fortalecer el buen liderazgo pedagógico que ejercen los directivos para permitir obtener mejores resultados y trabajar mancomunadamente con los docentes hacia el logro de lo propuesto en las metas de aprendizajes alcanzables en el presente año, de elevar el aprendizaje de los alumnos y el prestigio del centro de estudios. Del mismo modo podemos afirmar que Bolivar et al.,(2013), manifiesta que el liderazgo pedagógico es la suficiencia académica que posee un directivo con la única finalidad de movilizar a los docentes hacia el cumplimiento de los propósitos de aprendizaje y la mejora de la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes y por ende el progreso de los aprendizajes de los mismos. Ideas puntuales que un directivo tiene que estar mejor

preparado, conocer el currículo nacional en el nivel que le corresponde, para así poder orientar, guiar y conducir la parte pedagógica de su institución educativa del personal docente en busca de mejorar la didáctica en el aula.

Así mismo de acuerdo a las conclusiones del nivel descriptivo en la tabla N° 1, el 4%, de los directivos obtienen un liderazgo pedagógico deficiente, el 12% un nivel regular y el 84% un nivel bueno, de los cuales podemos deducir que hay debilidades en un directivo en cuanto a orientar la labor pedagógica a los docentes para mejorar sus prácticas pedagógicas en el aula, de igual manera ocurre el descontento en esta variable porque no acompaña, no monitorea al docente, y no reciben la asesoría personalizada para deconstruir y construir la sesión de aprendizaje, identificando sus fortalezas, debilidades en la enseñanza-aprendizaje con sus estudiantes, también las conclusiones de la tabla N° 2 reflejan un 12% de los docentes están en un nivel insatisfecho, un 4% en un nivel moderadamente satisfechos, un 20% satisfechos y un 64% muy satisfechos, cabe indicar que existe insatisfacción porque los ambientes de la institución educativa están deterioradas, son muy pequeños para albergar a más de treinta estudiantes en su interior y por estar en la incertidumbre de que solo este año la institución educativa funcionará en el lugar que estamos y para el próximo año estaremos en aulas de contingencia en otro terreno, creando en los docentes una profunda tristeza, desmotivación por el trabajo, repercutiendo en la labor que realiza a diario con sus estudiantes.

En la primera hipótesis específica refleja que la dimensión de instauración de objetivos y perspectivas se relaciona con la variable de satisfacción laboral de forma significativa en los maestros de un centro de estudios del distrito de Yarinacocha-Ucayali, 2023, donde se obtuvo un valor de significancia de 0,001 menor a 0,05 y con un grado de correlación de Rho Spearman = 0,618, indicando que existe una significativa relación entre la dimensión y la segunda variable de estudio, estos resultados coinciden con Martín y Da Costa (2018), que tiene un Rho Spearman de 0,590, indicando una significativa correspondencia entre las variables; de igual manera las conclusiones concuerdan con Cordero (2018), con una correspondencia positiva, de Rho= 0,688; podemos afirmar que los resultados demuestran que cuanto mejor planificamos, diseñamos los objetivos y metas que queremos lograr y se comunica de una manera asertiva a todos los actores educativos, trabajaremos mancomunadamente hacia el cumplimiento y logro de lo

que nos proponemos realizar, tomará mayor relevancia cuando los docentes estén motivados y comprometidos con sus trabajos, son ellos quienes trabajarán en las aulas elevando el nivel académico de los estudiantes para la culminación de cada una de las actividades planificadas.

En la segunda hipótesis de uso estratégico de recursos se relaciona con la variable de satisfacción laboral de forma significativa en los maestros de un centro de estudios del distrito de Yarinacocha-Ucayali, 2023, donde se obtuvo un valor de significancia de 0,001 menor a 0,05 y con un grado de correlación de Rho Spearman = 0,618, indicando que existe una significativa relación entre la dimensión y la segunda variable de estudio, estos resultados coinciden con la investigación realizada por Mwesigwa et al., (2020), que tiene un Rho Spearman de 0,500 indicando una significativa correspondencia entre las variables de liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes, quienes lo ejecutan de acuerdo al compromiso laboral que ejercen en la institución educativa, así mismo las conclusiones concuerdan con Cordero (2018), con una correspondencia positiva, de Rho= 0,688 de igual manera los estudios realizados por Leitdwood (2009), afirma que el director debe ejercer un manejo responsable de los fondos económicos, bienes y materiales para que los docentes puedan trabajar en un ambiente seguro y cómodo, también el directivo debe estar atento los requerimientos y necesidades de la institución educativa y poder solucionarlo en el menor plazo posible para no entorpecer la labor de los docentes, corrobora los aportes de Robinson (2007), quien manifiesta que el directivo debe proveer a los docentes los materiales educativos necesarios como láminas, bloques lógicos, mapas, globo terráqueo, kit de matemática , de ciencias y otros materiales para la manipulación de los estudiantes en las aulas. Podemos finalizar que es responsabilidad compartida del directivo con el docente para obtener resultados eficientes en nuestros estudiantes, porque cuanto mejor un directivo provee a sus docentes los materiales educativos necesarios que va requerir tanto en acondicionar las aulas y otorgarles materiales educativos estaremos asegurando el logro de las metas y todo lo estructurado en las actividades anuales de los instrumentos de gestión.

En la tercera hipótesis evaluación del trabajo en el aula y currículo no se relaciona de ninguna manera con la variable de satisfacción laboral en los maestros de un

centro de estudios del distrito de Yarinacocha-Ucayali, 2023, donde se obtuvo un valor de significancia de 0,477 mayor a 0,05, y con un coeficiente de correlación negativo de -149, por lo tanto, no existe relación entre la dimensión y la segunda variable de estudio, a pesar de los precedentes vistos que todos aportaron correlaciones positivas y discrepamos con los investigadores porque en la gran mayoría direccionamos las respuestas de los participantes y no consideramos los datos reales; contamos con aportes de un investigador como Robinson (2007), nos aclara que tiene mucho que ver el trabajo pedagógico que realizan los docentes en el aula en cuanto a la enseñanza-aprendizaje de sus alumnos y la labor del directivo de monitorear la didáctica de los docentes promoviendo espacios de reflexión de la visita realizada, para promover el diálogo reflexivo y asertivo del trabajo ejecutado a través de preguntas y repreguntas que conllevan a nuevos aprendizajes y optar nuevas estrategias de enseñanza, promoviendo la deconstrucción y construcción de su práctica docente y esto le conllevará al logro de aprendizaje de sus estudiantes, de igual forma es competencia del directivo analizar la pertinencia del currículo nacional para diversificar, contextualizar y entender cada competencia de cada área de desarrollo. Sucedió que la prueba de hipótesis de esta dimensión no guardó relación porque uno de los directivos no está ejerciendo el liderazgo pedagógico de orientar, direccionar, monitorear y acompañar al docente durante las tres visitas programadas en el plan de acciones formativas que se programó para verificar el avance en cuanto a su desempeño laboral, aplicando las rúbricas de evaluación en sus cinco desempeños y se pueda reflexionar y fortalecer el trabajo técnico pedagógico que ejercen los maestros en las aulas, de igual manera podemos mencionar que revisando el cuestionario y las preguntas de la dimensión no hubo relación porque uno de los docentes no asume con responsabilidad su trabajo no tiene principios deontológicos ni axiológicos para ejercer la docencia, opinando lo contrario a las preguntas planteadas en el cuestionario es decir no le interesa la opinión de los padres de familia con respecto a su trabajo que desempeña, cuando es un indicador muy importante como docente conocer lo que perciben los padres de familia del trabajo que realizo, a partir de ello reflexionar y plantearme compromisos de mejora en mi labor para tener una opinión favorable de mis padres de familia y que ellos cambien de idea sobre mi forma de actuar en mi labor docente, del mismo modo no consideró importante reflexionar en

la semana de gestión que se da a medio año sobre el trabajo que se realizó ya que perciben que las vacaciones de medio año es para los alumnos y los docentes puedan darse un descanso, a pesar que se les sensibiliza en la primera semana de gestión del mes de marzo analizando la R.M.N°474-2022-MINEDU, donde establece los lineamientos para el funcionamiento del año escolar 2023, conteniendo la calendarización del año escolar inicio, fin y otros aspectos, de igual manera podemos mencionar que en los ítems de reflexionar sobre el trabajo que realizamos, revisar analizar y entender el currículo, ser monitoreada y acompañada por el directivo, reflexionar sobre la visita en el aula, no son de importancia estando en total desacuerdo, podemos concluir que el la docente necesita leer, analizar, comprender la ley de la reforma magisterial N° 29944 y el marco del buen desempeño docente, para que pueda conocer principalmente sus deberes que tiene como docente o de lo contrario recibir ayuda por una personal de salud para verificar el estado socioemocional del o la docente.

En la cuarta hipótesis de promover el aprendizaje permanente del docente en su labor pedagógica no se relaciona de ninguna manera con la variable de satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Yarinacocha-Ucayali, 2023, donde se obtuvo un valor de significancia de 0,477 mayor a 0,05, por lo tanto, no existe relación entre la dimensión y la segunda variable de estudio, los aportes de Robinson (2007), menciona que es favorecer el aprendizaje de los docentes con respecto a su formación académica fortaleciendo en talleres sobre el enfoque y didáctica que cada para que pueda lograr en sus estudiantes aprendizajes de calidad, por lo tanto se necesita que el directivo se involucre en las acciones pedagógicas de los docentes ya que es responsabilidad funcional fortalecer y orientar la práctica pedagógica porque está capacitado para direccionarlos y apoyarlos en todo momento. Ocurrió que la prueba de hipótesis de esta dimensión no guardó relación porque uno de los directivos no está ejerciendo debidamente su labor de realizar acciones formativas con los docentes programando visitas al aula, talleres de capacitación, colegiados y comunidades de interaprendizaje para que los docentes aprendan nuevas estrategias de enseñanzas, compartan sus experiencias exitosas que desarrollan con sus estudiantes, analicen la problemática en conjunto con el directivo, lo cual se ve distanciado de realizar estas acciones formativas que es un indicador que los

docentes no mejorarán sus estrategias de enseñanza por falta del manejo disciplinar y también por el escaso cumplimiento del directivo de mantener actualizados a sus docentes en cuanto a la didáctica de enseñanza, no lee ni analiza el marco del buen desempeño directivo para que conozca sus funciones que tiene, de igual manera podemos afirmar que revisando el cuestionario y las preguntas de la dimensión, no hubo relación porque uno de los docentes en los ítems de participación del equipo directivo como aprendiz, de ver al directivo como una fuente de orientación en la parte pedagógica, manejo con mayor conocimiento del directivo en temas pedagógicos, conformidad del directivo en el aprendizaje y desarrollo de los docentes, participación de los docentes en visitas en el aula, talleres, trabajos colegiados, CAP, no consideró de relevancia marcando todas las interrogantes en total desacuerdo, lo que podemos concluir que él o la docente necesita leer y analizar el marco del buen desempeño docente para que pueda reflexionar entender los dominios competencias y los 40 desempeños que contiene y entienda bien el deber que tiene y pueda considerar relevante los ítems y participar en todas las acciones formativas.

En la quinta hipótesis de garantizar un ambiente seguro y de soporte no se relaciona de ninguna manera con la variable de satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Yarinacocha-Ucayali, 2023, donde se obtuvo un valor de significancia de 0,114 mayor a 0,05, por lo tanto, no existe relación entre la dimensión y la segunda variable de estudio, los aportes de Robinson (2007), menciona que el director debe garantizar que los ambientes de la institución educativa estén en óptimas condiciones de seguridad y salubridad en la parte interna y externa para que los docentes puedan trabajar allí y los estudiantes puedan adquirir los conocimientos necesarios del grado de estudios que cursa, para ello se necesita también establecer consensos planteando normas adecuadas y pertinentes alcanzables para todos ya que esto avalará y respaldará a todos los docentes, directivos de educar a los estudiantes en ambientes saludables con la seguridad y ventilación necesaria que necesita cada aula. Sucedió que la prueba de hipótesis de esta dimensión no guardó relación porque un directivo no acondiciona los ambientes de la institución educativa no realiza el mantenimiento necesario de las aulas y no rinde cuentas a la comunidad educativa en forma transparente de los ingresos y egresos realizados de los fondos que dio la

PRONIED y porque no informa a los docentes en cuanto a las gestiones que realiza en la UGEL para las aulas de contingencia y la construcción del nuevo local creando una incertidumbre en toda la plana docente por la poca apertura al diálogo que tiene, de igual manera podemos afirmar que volviendo a revisar las respuestas del cuestionario en la dimensión algunos docentes marcaron en total desacuerdo las interrogantes de: Considera como una fortaleza al equipo directivo, recibir el respaldo y valoración de ellos, si el respaldo le permite trabajar con tranquilidad e innovar su práctica, si el respaldo que recibes del directivo frete a presiones externas ya sea de los padres es útil y si ve que el equipo directivo debe garantizar un ambiente seguro y de soporte a los docentes, podemos concluir que él o la docente necesita reflexionar que el directivo representa a la institución, desterrar la soberbia practicando las buenas relaciones con ellos y las habilidades blandas que le permitirá trabajar tranquilo(a) y estar en constante coordinación, comunicación para recibir el apoyo y respaldo permanente del trabajo que realiza

El presente trabajo de investigación se abordó a partir de la realidad problemática de un centro de estudios en el ámbito del distrito de Yarinacocha, en donde se trabajó con lineamientos precisos para dar solución al problema identificado, donde se abordó los conceptos de investigadores científicos y de igual manera de estudiantes de diferentes universidades que abordaron el problema ya que realizamos el análisis a nivel internacional, nacional y local; contiene teorías e ideas importantes de lo que es un líder pedagógico, el quien recae una inmensa responsabilidad de guiar conducir y direccionar la labor pedagógica de cada docente.

Contiene información específica de cómo se aborda el liderazgo pedagógico y los motivos porque el directivo debe acompañar monitorear y direccionar al docente para el progreso en cuanto a elevar el nivel de la didáctica de cada área para el beneficio del aprendizaje de sus alumnos.

Se abordó una problemática y se demostró que hay solución a dicho problema siguiendo las orientaciones de cada uno de las ideas que sustentan los investigadores y a partir de ello se aplicó un instrumento de una maestría, pero se tuvo que adaptar los ítems y donde se pudo evidenciar que cada ítems fueron claros relevantes y coherentemente planteado, ya que los maestros respondieron el

menor tiempo posible aclarando que el instrumento es muy valioso que permitió conocer la percepción de cada docente.

La tesis ayudará a muchos directivos a tener conocimiento preciso de cómo abordar la parte pedagógica en sus instituciones educativas y logren aprendizajes de calidad de sus estudiantes.

Tenemos ciertas debilidades de no abordar más teorías relacionadas al liderazgo pedagógico debido a que necesito familiarizarme con el aplicativo de Myloft y encontrar información variada y relevante de la variable antes mencionada, es necesario precisar que existe también amplias teorías relacionados a la satisfacción laboral de los docente y cada cual en sus contextos de trabajo que a veces hay coincidencias con la satisfacción o desagrado de los trabajadores, faltando ubicar más teorías que identifican cuando los docentes de una entidad están satisfechos con el trabajo que realizan a diario.

De igual manera cuando planteé mis hipótesis específicas desconocía en su gran mayoría la utilidad de su correlación que debiera llevar y que estos al final tenían que coincidir con la correlación de Rho Spearman, lo planteé por plantear y solo una de ellas coincidió, lo que fue un tema de preocupación y querer cambiar los términos, frente a esto debería en otra oportunidad ser más minucioso y enfocarme directamente a su correlación.

## VI. CONCLUSIONES.

**Primera:** El liderazgo pedagógico se relaciona con la variable de satisfacción laboral de forma positiva, débil y poco significativo, obteniendo un valor de  $Rho= 0,471$  y un valor de sig. =  $0,018$ . Podemos mencionar que las dos variables de estudio necesitan un mayor potenciamiento en el centro de estudios, porque a mayor liderazgo pedagógico del directivo existirá una elevada satisfacción laboral.

**Segunda:** La instauración de objetivos y perspectivas se relaciona con la variable de satisfacción laboral, de una manera positiva, moderada y significativa, obteniendo un valor de  $Rho=0,618$  y un valor de sig. =  $0,001$ . Podemos mencionar que la dimensión necesita ser trabajado con la participación de todos los docentes para una elevada satisfacción laboral.

.. **Tercera:** El uso estratégico de recursos se relaciona con la variable de satisfacción laboral, de una manera positiva, moderada y significativa, obteniendo un valor de  $Rho=0,618$  y un valor de sig. =  $0,001$ . Podemos mencionar que el directivo necesita utilizar mejor los recursos y materiales para una elevada satisfacción laboral.

**Cuarta:** La evaluación del trabajo en el aula y el currículo no se relaciona con la variable de satisfacción laboral, ya que se obtuvo un valor negativo de  $Rho= -0,149$  y un valor de sig. =  $0,477$ . Podemos mencionar que necesitamos sensibilizar a los docentes para un mejor entendimiento de sus deberes, análisis de la ley del profesorado, el currículo para una elevada satisfacción laboral.

**Quinta:** Promover el aprendizaje del docente en su labor pedagógica no se relaciona con la variable de satisfacción laboral, ya que se obtuvo un valor de  $Rho=0,141$  y un valor de sig.= $0,502$ . Podemos mencionar que necesitamos sensibilizar a los docentes para un mejor entendimiento de sus deberes, análisis de las normativas vigentes, para una elevada satisfacción laboral.

**Sexta:** Garantizar un ambiente de soporte y ayuda no se relaciona con la variable de satisfacción laboral, ya que se obtuvo un valor de  $Rho=0,324$  y un valor

de sig.=0,114. Podemos mencionar que los docentes necesitan un mayor acercamiento, confianza y respaldo, para una elevada satisfacción laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Recomendamos al director del dentro de estudios, leer, analizar el marco del buen desempeño directivo para conocer mejor sus funciones, actualizar permanentemente los instrumentos de gestión escolar durante las semanas de gestión, estando inmerso en cada uno de ellos para que los docentes en el proyecto educativo institucional puedan establecer metas alcanzables en cada una de las áreas y se consensue con todos ellos, conozcan y trabajen alineados a las metas a lograr durante el presente año.

**Segunda:** Recomendamos al director de la institución educativa acondicionar los ambientes, velando por la conservación y mantenimiento permanente de las aulas, servicios higiénicos y otros espacios, de igual manera informar a los docentes, padres de familia sobre la utilización adecuada de los peculios asignados al centro de estudios por PRONIED.

**Tercera:** Recomendamos al director de la institución educativa planificar, participar en el monitoreo y acompañamiento a los docentes para conocer el nivel de desempeño que se encuentra y fortalecer las debilidades a través de la reflexión promoviendo el pensamiento crítico, la deconstrucción y construcción del trabajo realizado para que el docente innove la práctica pedagógica y utilice nuevas estrategias de enseñanzas con sus estudiantes.

**Cuarta:** Recomendamos al director de la institución educativa planificar jornadas de capacitación, mediante talleres, comunidades de aprendizajes profesionales, trabajos colegiados, estar presente para analizar, comprender con los docentes el currículo nacional entendiendo la dimensión de cada competencia.

**Quinta:** Recomendamos al director de la institución educativa brindar la confianza necesaria a cada uno de los docentes, dialogar, acercarse más a ellos participando en sus reuniones, agasajos y estar en permanente comunicación con cada uno para conocer sus aspiraciones y necesidades.

**Sexta:** Recomendamos a los investigadores a explorar más la investigación científica con respecto a otras definiciones, aportes de diferentes autores acerca de nuestras variables de estudios para tener ideas claras, realizar comparaciones.

**Séptima:** Recomendamos a los futuros investigadores que elaboran una tesis, antes de aplicar un instrumento, realizar una reunión en conjunto con todos los participantes del estudio, para explicarles en qué consiste cada interrogante, haciendo ejemplos y luego entregar el instrumento, para que con conocimiento de causa elijan las alternativas que se ajusta a la interrogante y no marquen solo por marcar o porque no les agrada una persona.

## REFERENCIAS

- Acevedo Muriel, Andrés. (2020) Liderazgo pedagógico: pensar y construir una mejor educación, Revista Redipe, 9(11),  
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1105>
- Aparcana Ormeño, Jimmy Alberto y Rojas Lujan Abigail Rosmery. (2020). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de secundaria del distrito de Ica, departamento de Ica [Tesis de licenciado, Universidad César Vallejo]*. Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86102/Aparcana\\_OJA-Rojas\\_LAR-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86102/Aparcana_OJA-Rojas_LAR-SD.pdf?sequence=1)
- Arias, Fidas G. (2006). *El Proyecto de investigación. En Introducción a la metodología científica*. Episteme.  
[http://www.formaciondocente.com.mx/06\\_RinconInvestigacion/01\\_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf](http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf)
- Bejarano, M., Suarez , R., & Vera , M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *Revista INNOVA Research Journal*, 3(8), 140–146  
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/download/879/793>
- Bendikson, L.,Robinson, Viviane.M.J.y Hattle, J, J. (2012). *Principal instructional leadership and secondary school performance*. Teachin and learning  
[https://www.researchgate.net/publication/343235456\\_Principal\\_instructional\\_leadership\\_and\\_secondary\\_school\\_performance](https://www.researchgate.net/publication/343235456_Principal_instructional_leadership_and_secondary_school_performance)
- Bolivar, A., Murillo F, J., y López Yañez, J. (2013). *Liderazgo en las Instituciones Educativas*.Editorial Fuentes.  
<https://institucional.us.es/revistas/fuente/14/Firma%20invitada.pdf>
- Brief, A. P., y Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior. En *Affect in the workplace. Anual review of psichology* 53(1), 279-307)..  
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>.

- Cabellero Rodríguez, K. (2002). el concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 6(12), 1-10  
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Cazaña Bazante, Sara Carmela. (2021). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las universidades educativas del circuito 1, Santo Domingo, Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78072>
- Ccora Quispe, Liliana. (2018). *Liderazgo del director y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa 36749 de Santa Cruz de Paccho, Pucará* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30980/ccora\\_ql.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30980/ccora_ql.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Chiang Vega, María Margarita., Salazar Botello, C.M., Martín Rodrigo, M.J., y Nuñez Partido, A. (2011). Clima Organizacional y satisfacción laboral. En Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Revista salud en los trabajadores*, 19(1), 5-16  
<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>
- Concepción Palomino, Doris Alicia (2018). *Liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa Manuel Scorza Torres de Villa María de Trinfo. Lima, Perú*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23846/Concepci%C3%B3n\\_PDA.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23846/Concepci%C3%B3n_PDA.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Cordero Barrientos, Y.R. (2018). *Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa pública Luis Carranza, Ayacucho. Lima, Perú* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32967/Cordero\\_by.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32967/Cordero_by.pdf?sequence=1)

- Estrada González, Sufelia. (2021). *Liderazgo del director y la satisfacción laboral docente en la institución educativa JEC, Palma Soriano Chupán. Trujillo, Perú [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].* Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72891/Estrada\\_GS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72891/Estrada_GS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gento Palacios, Samuel y Vivas García, Mireyra. (2003). Un instrumento para conocer la satisfacción de los estudiantes universitarios con su educación. *Revista Dianelt métricas*, 12(2), 16-27  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2972060>
- Hernández Sampieri, Roberto., Fernández Collado, Carlos., y Baptista Lucio, Pilar. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill Education.  
<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández S R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill Education  
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernandez, S. R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Leitdwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Salesianos  
<https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/01/C%C3%B3mo-liderar-nuestras-escuelas.pdf>
- Llamas Beltrán, Walter. (2020). *Liderazgo directivo en el posconflicto y su relación en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de el Carmén del Bolívar, Colombia [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión].* Archivo digital.  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5795/Walter\\_Tesis\\_Maestro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5795/Walter_Tesis_Maestro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ley 29944 de 2012. (2012,25 de noviembre). Congreso de la República. El Peruano N°479340

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=50001>

Martín, D., y Da Costa, P. (2018). *Transformational leadership and job satisfaction . En Assessing the unfluence of organizational.Contextual factors and individual characteristicis*, Revista Brasileira de Gestao de Negocios. <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/w5bvvXRJ4X3Q73m8z9q6XkH/>.

Martínez, C. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas* 25 (80),1-23. <http://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047065.pdf>

Mejías, A. y Martínez, D.(2009).Desarrollo de un instrumento para medir la Satisfacción Estudiantil en Educación Superior. *Revista docencia Universitaria*, 10(2), 29-47. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>

MINEDU. (2014).*Manual de Gestión escolar*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3705/Manual%20de%20gesti%C3%B3n%20escolar%20directivos%20construyendo%20escuela.pdf?sequen>

MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Directivos construyendo escuela. <https://drive.google.com/file/d/1DfEJANfWJK9PIIQ1tiAaMD4OK7cESXuf/view>

MINEDU. (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico.Tercer fásículo*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5927/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20y%20buena%20pr%C3%A1ctica%20para%20el%20fortalecimiento%20de%20liderazgo%20pedag%C3%B3gico.%20Gu%C3%ADa%20para%20el%20participante%2C%20tercer%20fasc%C3%ADculo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MINEDU. (2016). *Marco del buen desempeño docente*.

<https://epperu.org/marco-del-buen-desempeno-docente/>

MINEDU. (2022). *Norma Técnica denominada, Disposiciones para la prestación del servicio educativo en las instituciones y programas educativos de la educación básica para el año 2023.*

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/3699330-474-2022-minedu>

Mueller, C., & McCloskey, J. (1990). Nurses job satisfactiion. *National.library Medicine*,39(2),113-117

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2315065/>

Mwesigwa, R., Tuisime, I., y Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, Job satisfaction and organizational conmitmentamong academic staff in public. *Universities journal of management development*,39(2),253-268 h

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-02-2018-0055/full/html>

Newstrom, John.W. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGrawhill

[https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento\\_humano\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf)

Ñaupas, P. M., Valdivia, Raúl, M., Dueñas, Jesús, J., Palacios, Vilela, H., y Romero, Delgado, E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y la redacción de tesis*, Ediciones de la U.

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

Palma Carrillo, Sonia. (2005). Escala de satisfacción laboral. *Revista de investigación en Psicología* 3(1),1-11

[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

Palma Pala, Gladis Beatriz. (2020). *Habilidades blandas y satisfacción laboral de los docents de la institución educativa N° 1267 de Lurigancho, Lima, Perú* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55354/Palma\\_PGB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55354/Palma_PGB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quintana Gallardo, Mayra Clotilde. (2018). *Liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral del personal docente en la unidad educativa Berrio, Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] . Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36659/Quintana\\_GMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36659/Quintana_GMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quispe Paricahua, Zoilo Jesús. (2021). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa, San Pedro Nolasco, Ventanilla. Lima, Perú* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68768/Quispe\\_PZJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68768/Quispe_PZJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Robbins, S.P. y Coulter, M. (1996) *Administración*. PEARSON Educación.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod\\_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf)

Robbin, S., y Sanghi, S. (2006). *Organizational Behaviour*. Dorling Kindersley  
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3013837>

Robbin, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. PEARSON, Educación  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Robinson, V. (2008). "The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types". *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-647

Rojas Soriano, R. (1997). *Guía para realizar las investigaciones sociales*. editorial@plazayvaldes.com  
<https://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wp-content/themes/raulrojassoriano/assets/libros/guia-realizar-investigaciones-sociales-rojas-soriano.pdf>

- Saavedra Meléndez, Janina, Delgado Bardales José Manuel.(2020) Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Revista multidisciplinar*, 4(2),1-2  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Saenz, O., y Lorenzo, M. (1993). La satisfacción del profesorado universitario.*Revista de docencia universitaria*, 13(1),1-27  
[https://granatensis.ugr.es/discovery/fulldisplay?vid=34CBUA\\_UGR:VU1&search\\_scope=MyInstitution&tab=Granada&docid=alma991008678759704990&lang=es&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&offset=0](https://granatensis.ugr.es/discovery/fulldisplay?vid=34CBUA_UGR:VU1&search_scope=MyInstitution&tab=Granada&docid=alma991008678759704990&lang=es&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&offset=0)
- Sánchez Trujillo, Magda Gabriela García Vargas Ma de L.E. (2017).Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. *Revista Scientia Et Technica*, 22(2),161-166  
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Tamayo, y. T. (2003). *El proceso de investigación científica*. Limusa.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf).
- Téllez Martínez, Sonia Cantón Mayo, Isabel García Martín, Sheila.(2021) impedimentos a la consecución de la satisfacción y el bienestar docente. *Revista Dialnet*, 10(1),185-93  
<https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/8017598>
- Valenzuela, R. A., y Requena, M. C. (2006). *Grado de satisfacción que percibieron los estudiantes de pregrado de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile..*  
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fev161g/doc/fev161g.pdf>
- Valqui Schult,Erick Jacson. (2022). *Liderazgo y satisfacción laboral de Iso servidores públicos de la intendencia de Aduana de Puerto Maldonado. Lima, Perú* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118889/Valqui\\_SEJ-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118889/Valqui_SEJ-SD.pdf?sequence=1)
- Vega, A. Cvetkovic; Maguiña, Jorge. L; Soto, Alonso; Valdivia Lama, Jaime; Correa López, Lucy. E (2021) Estudios transversales. *Revista de Facultad de*

*Medicina*

*Humana,*

21(1),1-13

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-05312021000100179](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179)

Weinert, B. (1987). *Manual de psicología de la organización*. Herder.

<https://www.iberlibro.com/9788425414480/Manual-Psicologia-Organizacion-Ansfried-Weinert-8425414482/plp>

## **ANEXOS**

## Anexos.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN PARA LA VARIABLE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINIIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Bolívar (2010) manifiesta que el liderazgo pedagógico es la suficiencia académica que posee un directivo con la única finalidad de movilizar a los docentes hacia el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas para el progreso de los aprendizajes de los estudiantes.	Entendemos al Liderazgo pedagógico al conjunto de conocimientos que posee un director en la parte pedagógica para direccionar y orientar a sus docentes hacia el logro de las metas propuestas y la perfección de los aprendizajes de los estudiantes en busca de la excelencia educativa	Instauración de objetivos y perspectivas	Efectos en estudiantes	1. Considera que el liderazgo pedagógico de los directores tiene efectos positivos en los logros de aprendizajes de los estudiantes	Escala de Likert Escala politómica 5 = totalmente de acuerdo, 4 = de acuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 1 = totalmente en desacuerdo
			Metas de aprendizaje	2. El equipo directivo establece metas claras para el logro de aprendizaje de los estudiantes	
				3. Considera que las metas establecidas por el equipo directivo se impregnan en el trabajo técnico pedagógico que realiza los docentes.	
			Generación de consensos	4. Los directivos logran generar un consenso de los docentes sobre las metas establecidas.	
			Expectativas y metas	5. Los directivos logran que las expectativas y metas sean conocidas por todos los actores educativos	
				6. Los logros que se van alcanzando son también conocidos por los actores educativos.	
		7. El equipo directivo asegura que el personal docente conozca los propósitos y metas de aprendizaje.			
		Uso estratégico de recursos.	Materiales educativos	8. El equipo directivo permite asegurar los materiales educativos a los propósitos y metas de aprendizaje.	
			Mirada sistemática	9. Considera que el equipo directivo contemple una visión sistémica del mejoramiento académico en la institución educativa.	
			Asignación de recursos	10. El equipo directivo muestra habilidades en la asignación de recursos a las diferentes áreas en la institución educativa.	
			Uso estratégico de recursos	11. Está de acuerdo con el uso estratégico de recursos que realiza el equipo directivo de la institución educativa.	
		Evaluación del trabajo en el aula y currículo	Impacto en resultados	12. Consideras muy importante conocer la opinión de los padres de familia sobre el avance académico de tus alumnos	
			Fomento de reflexión	13. Consideras que la semana de gestión es exclusivamente para reflexionar sobre el trabajo técnico pedagógico que realizamos	

				14. Consideras que reflexionar sobre el trabajo técnico pedagógico que realizamos permite tomar decisiones para elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes		
			Revisión del currículo	15 Consideras que revisar y analizar el currículo con los docentes es conocer y entender los propósitos de aprendizajes.		
			Monitoreo sistemático	16. Consideras muy importante el monitoreo de los directivos para verificar el trabajo docente y apoyarte en tus dificultades		
			Retroalimentación	17 consideras que la reflexión del monitoreo permite fortalecer tu labor e innovar tu práctica pedagógica		
		Promover el aprendizaje permanente del docente en su labor pedagógica	Promoción del aprendizaje	18. El equipo directivo realiza una evaluación diagnóstica del nivel de aprendizaje de cada docente		
			Participación del directivo	19.El equipo directivo participa actualmente en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líder y aprendiz al mismo tiempo		
			Aprendizaje y desarrollo docente		20.Usted ve a su equipo directivo como una fuente de orientación a nivel pedagógico.	
					21.Consideras que el equipo directivo maneja temas pedagógicos con mayor conocimiento	
				Estrategias formativas.	22.Está usted de acuerdo con la promoción y participación del equipo directivo en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.	
		Propiciar un ambiente Confiable y de ayuda	Entorno ordenado	23.Consideras importante promover el aprendizaje pedagógico de los docentes a través de (visitas al aula, talleres, trabajo colegiado y/o CAP)		
			Habilidades blandas	24.Los ambientes están acondicionados para desarrollar tu labor pedagógica		
			Respaldo y valoración a docentes		25Consideras de valiosa importancia la práctica de las habilidades blandas con tus compañeros de trabajo para una mejor convivencia	
					26.Consideras una fortaleza y de ayuda a los directivos en tu labor como docente	
					27.Consideras necesario recibir el respaldo y valoración por parte del equipo directivo.	
			Confianza en docentes	28.El respaldo que recibes como docente de parte del equipo directivo te permite trabajar con tranquilidad e innovar tu práctica pedagógica.		
				29.Recibes el respaldo de los directivos frente a presiones externas, tanto de los padres de familia como de otras fuentes.		
				30.Consideras que el equipo directivo debe garantizar un ambiente seguro y de soporte a los docentes		

Adaptado: Concepción Palomino, Doris Alicia (2018)

**MATRIZ DE AOPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINIIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA		
Definición de satisfacción laboral. (Palma C. S., 2005), refiere como el actuar que demuestra un trabajador dentro de su entorno laboral, donde se enfatiza aspectos motivacionales que están dentro de ello como las remuneraciones, beneficios laborales, desarrollo personal, interrelación con los directivos, proactividad que demuestra, la interacción con sus compañeros, el ambiente donde funciona la institución como la infraestructura que coadyuvan a desempeñarse eficazmente sus funciones. En el ámbito educativo la satisfacción laboral de un docente demuestra en todo momento en su trabajo que realiza de igual manera es concebida como la satisfacción emocional que demuestra agrado del lugar donde trabaja o vivencia como docente (Locke, 1968	La satisfacción laboral es mostrar agrado, apego por el trabajo que realizas en tu centro de labores, del mismo modo demostrar aceptación con a la comunidad educativa apoyando desinteresada mente en el cumplimiento de los objetivos y metas propuesta	Condiciones físicas y/o materiales.	El ambiente físico	1.La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales. 5.Los materiales que están en la institución educativa permiten ejercer un trabajo óptimo	Escala de Likert Escala politómica  5 = totalmente de acuerdo, 4 = de acuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 1 = totalmente en desacuerdo		
			Comodidad	2.El ambiente donde trabajas es agradable			
			Relaciones interpersonales.	Ambiente ideal		3.El ambiente laboral me ofrece una comodidad para ejercer mis funciones. 4.Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias 10.Considero que socializar ideas, disfrutar de un paseo, acudir a reuniones sociales son factores muy importantes para una mejor convivencia	
		Clima laboral				6. El clima laboral es el ideal para desempeñar mis funciones 7. Me agrada trabajar con mis compañeros	
		Solidaridad				8.La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	
		Desarrollo personal		Desarrollo personal		15.La institución educativa "Horacio Zeballos Gámez" de Yarinacocha, me permite desarrollarme profesionalmente	
			Labores con disfrute	11.Siento que el trabajo que realizo es justo y útil para la comunidad educativa 12.Mi trabajo permite desarrollarme personalmente 13. Disfruto de cada labor que realizo en mi centro de trabajo. 14.Siento satisfacción en el trabajo diario que realizo. 21.Me siento feliz con la actividad que realizo			
				Desempeño de las tareas.		Tarea valiosa	9.Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a). 16.La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra. 19.Las tareas que realizo, percibo de mucha importancia y de agrado
						Utilidad de labor	17.Las tareas que realizo, percibo de mucha importancia y de agrado 20.Me gusta el trabajo que desempeño actualmente.
		Logros personales				18.Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los usuarios que requieren el servicio	
			Comprensión	22. Mis directivos de la institución educativa son comprensivos			

enunciado por Alfaro et al. 2012)		Relación con la autoridad.		29. Mis directivos son empáticos ante mis problemas y urgencias que tengo	
			Disposición	23. Es grata la disposición de mis directivos cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	
			Relaciones cordiales	24. Llevarse bien con mis directivos colegas favorece las buenas relaciones humanas	
				25. La relación que tengo con mis directivos es cordial.	
				26. Me siento a gusto con mis directivos encargados que dirigen la institución educativa.	
				27. Respeto los acuerdos tomados en consenso con los directivos	
	28. Considero que los directivos se merecen respeto y un trato cordial				

Adaptado: Concepción Palomino, Doris Alicia (2018)

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

### DATOS INFORMATIVOS: INSTITUCIÓN EDUCATIVA

“ .....

CARGO

DIRECTIVO

DOCENTE

ADMINISTRATIVO

SEXO

M

H

CONDICIÓN

N

C

AÑOS DE SERVICIO

**INSTRUCCIONES.** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el liderazgo pedagógico del equipo directivo en tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

<b>(1) Totalmente en desacuerdo</b>	<b>(2) En desacuerdo</b>	<b>(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>(4) De acuerdo</b>	<b>(5) Totalmente de acuerdo</b>
-------------------------------------	--------------------------	---	-----------------------	----------------------------------

<b>DIMENSIÓN 1: Instauración de objetivos y perspectivas</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
<b>ITEMS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	Considera que el liderazgo pedagógico de los directores tiene efectos positivos en los logros de aprendizajes de los estudiantes.	TD	D	NDA ND	DA	TA
02	El equipo directivo establece metas claras para el logro de aprendizaje de los estudiantes.	TD	D	NDA ND	DA	TA
03	Considera que las metas establecidas por el equipo directivo se impregnan en el trabajo técnico pedagógico que realiza los docentes.	TD	D	NDA ND	DA	TA
04	Los directivos logran generar un consenso de los docentes sobre las metas establecidas.	TD	D	NDA ND	DA	TA
05	Los directivos logran que las expectativas y metas sean conocidas por todos los actores educativos.	TD	D	NDA ND	DA	TA
06	Los logros que se van alcanzando son también conocidos por los actores educativos.	TD	D	NDA ND	DA	TA
07	El equipo directivo asegura que el personal docente conozca los propósitos y metas de aprendizaje.	TD	D	NDA ND	DA	TA
<b>DIMENSIÓN 2: Uso estratégico de recursos</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
08	El equipo directivo permite asegurar los materiales educativos a los propósitos y metas de aprendizaje.	TD	D	NDA ND	DA	TA
09	Considera que el equipo directivo contemple una visión sistémica del mejoramiento académico en la institución educativa.	TD	D	NDA ND	DA	TA
10	El equipo directivo muestra habilidades en la asignación de recursos a las diferentes áreas en la institución educativa.	TD	D	NDA ND	DA	TA

11	Está de acuerdo con el uso estratégico de recursos que realiza el equipo directivo de la institución educativa.	TD	D	NDA ND	DA	TA
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación del trabajo en el aula y currículo</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
12	Consideras muy importante conocer la opinión de los padres de familia sobre el avance académico de tus alumnos.	TD	D	NDA ND	DA	TA
13	Consideras que la semana de gestión es exclusivamente para reflexionar sobre el trabajo técnico pedagógico que realizamos.	TD	D	NDA ND	DA	TA
14	Consideras que reflexionar sobre el trabajo técnico pedagógico que realizamos permite tomar decisiones para elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.	TD	D	NDA ND	DA	TA
15	Consideras que revisar y analizar el currículo con los docentes es conocer y entender los propósitos de aprendizajes.	TD	D	NDA ND	DA	TA
16	Consideras muy importante el monitoreo de los directivos para verificar el trabajo docente y apoyarte en tus dificultades.	TD	D	NDA ND	DA	TA
17	Consideras que la reflexión del monitoreo permite fortalecer tu labor e innovar tu práctica pedagógica.	TD	D	NDA ND	DA	TA
<b>DIMENSIÓN: 4 Promover el aprendizaje permanente del docente en su labor pedagógica</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
19	Consideras muy importante conocer la opinión de los padres de familia sobre el avance académico de tus alumnos.	TD	D	NDA ND	DA	TA
20	Consideras que la semana de gestión es exclusivamente para reflexionar sobre el trabajo técnico pedagógico que realizamos.	TD	D	NDA ND	DA	TA
21	Consideras que reflexionar sobre el trabajo técnico pedagógico que realizamos permite tomar decisiones para elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.	TD	D	NDA ND	DA	TA
22	Consideras que revisar y analizar el currículo con los docentes es conocer y entender los propósitos de aprendizajes.	TD	D	NDA ND	DA	TA
23	Consideras muy importante el monitoreo de los directivos para verificar el trabajo docente y apoyarte en tus dificultades.	TD	D	NDA ND	DA	TA
24	Consideras que la reflexión del monitoreo permite fortalecer tu labor e innovar tu práctica pedagógica.	TD	D	NDA ND	DA	TA
<b>DIMENSIÓN: 5 Garantizar un ambiente seguro y de soporte.</b>		<b>Escala de valoración</b>				
24	Los ambientes están acondicionados para desarrollar tu labor pedagógica.	TD	D	NDA ND	DA	TA
25	Consideras de valiosa importancia la práctica de las habilidades blandas con tus compañeros de trabajo para una mejor convivencia.	TD	D	NDA ND	DA	TA
26	Consideras una fortaleza y de ayuda a los directivos en tu labor como docente.	TD	D	NDA ND	DA	TA
27	Consideras necesario recibir el respaldo y valoración por parte del equipo directivo.	TD	D	NDA ND	DA	TA
28	El respaldo que recibes como docente de parte del equipo directivo te permite trabajar con tranquilidad e innovar tu práctica pedagógica.	TD	D	NDA ND	DA	TA
29	Recibes el respaldo de los directivos frente a presiones externas, tanto de los padres de familia como de otras fuentes.	TD	D	NDA ND	DA	TA
30	Consideras que el equipo directivo debe garantizar un ambiente seguro y de soporte a los docentes.	TD	D	NDA ND	DA	TA

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

### DATOS INFORMATIVOS: INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

.....

CARGO  DIRECTIVO  DOCENTE  ADMINISTRATIVO SEXO  M  H

CONDICIÓN  N  C AÑOS DE SERVICIO

**INSTRUCCIONES.** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa conocer vuestra percepción sobre la satisfacción laboral y cómo te sientes en tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo
------------------------------	-------------------	------------------------------------	----------------	---------------------------

<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales.</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
	<b>ITEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	TD	D	NDA ND	DA	TA
02	El ambiente donde trabajas es agradable	TD	D	NDA ND	DA	TA
03	El ambiente laboral me ofrece una comodidad para ejercer mis funciones.	TD	D	NDA ND	DA	TA
04	Los materiales que están en la institución educativa permiten ejercer un trabajo óptimo.	TD	D	NDA ND	DA	TA
05	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias	TD	D	NDA ND	DA	TA
<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
06	Practicar la alteralidad es propiciar un ambiente de paz y tranquilidad.	TD	D	NDA ND	DA	TA
07	Considero que el diálogo asertivo nos conlleva a convivir en un ambiente ideal	TD	D	NDA ND	DA	TA
08	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	TD	D	NDA ND	DA	TA
09	Considero que todos debemos convivir en un ambiente de paz respetándonos los unos a los otros a pesar de nuestras diferencias.	TD	D	NDA ND	DA	TA
10	Considero que socializar ideas, disfrutar de un paseo, acudir a reuniones sociales son factores muy importantes para una mejor convivencia.	TD	D	NDA ND	DA	TA
<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo personal</b>		<b>Escala de Valoración</b>				

11	Siento que el trabajo que realizo es justo y útil para la comunidad educativa	TD	D	NDA ND	DA	TA
12	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	TD	D	NDA ND	DA	TA
13	Disfruto de cada labor que realizo en mi centro de trabajo.	TD	D	NDA ND	DA	TA
14	Siento satisfacción en el trabajo diario que realizo.	TD	D	NDA ND	DA	TA
15	La institución educativa "Horacio Zeballos Gámez" de Yarinacocha, me permite desarrollarme profesionalmente	TD	D	NDA ND	DA	TA
<b>DIMENSIÓN: 4 Desempeño de las tareas.</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
16	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.	TD	D	NDA ND	DA	TA
17	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	TD	D	NDA ND	DA	TA
18	Las tareas que realizo, percibo de mucha importancia y de agrado	TD	D	NDA ND	DA	TA
19	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los usuarios que requieren el servicio	TD	D	NDA ND	DA	TA
20	Me gusta el trabajo que desempeño actualmente.	TD	D	NDA ND	DA	TA
21	Me siento feliz con la actividad que realizo.	TD	D	NDA ND	DA	TA
<b>DIMENSIÓN: 5 Relación con la autoridad</b>		<b>Escala de valoración</b>				
22	Mis directivos de la institución educativa son comprensivos	TD	D	NDA ND	DA	TA
23	Es grata la disposición de mis directivos cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	TD	D	NDA ND	DA	TA
24	Llevarse bien con mis directivos colegas favorece las buenas relaciones humanas	TD	D	NDA ND	DA	TA
25	La relación que tengo con mis directivos es cordial.	TD	D	NDA ND	DA	TA
26	Me siento a gusto con mis directivos encargados que dirigen la institución educativa.	TD	D	NDA ND	DA	TA
27	Respeto los acuerdos tomados en consenso con los directivos	TD	D	NDA ND	DA	TA
28	Considero que los directivos se merecen respeto y un trato cordial	TD	D	NDA ND	DA	TA
29	Mis directivos son empáticos ante mis problemas y urgencias que tengo	TD	D	NDA ND	DA	TA

## ANEXO 3

### CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Nivel de confianza en la investigación: 95%

Valor Z = 1,96

Margen de error muestral = 5% = 0,05

Población objetivo = 28 docentes

Proporción muestral = 0,5 (Criterio conservador)

**Fórmula:** Población finita

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (1-0.5) (28)}{(0.05)^2 (28-1) + (1.96)^2 (0.5) (1-0.5)}$$

$$n = 25,44$$

$$n = 25 \text{ Colaboradores}$$

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA  
MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO.**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia Si

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

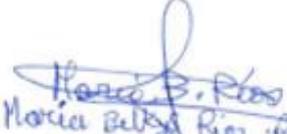
Apellidos y nombres del juez validador: Ríos Ramos María Belkys.

Especialidad del validador: Docente .....

25 de octubre del 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Maria Belkys Rios Ramos  
DNI: 00075043

Firma del Experto validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA  
MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia Si

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

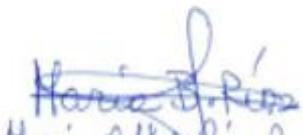
Apellidos y nombres del juez validador: Ríos Ramos María Belkys.

Especialidad del validador: Docente.....

25 de octubre del 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Maria Belkys Rios Ramos  
DNI: 00075043

Firma del Experto validador

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia si

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Berrocal Martha.

Especialidad del validador: Docente.....

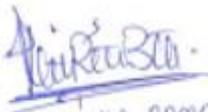
25 de octubre del 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
MARTHA RAMOS BERROCAL  
44458378

Firma del Experto validador

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia si

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Berrocal Martha.

Especialidad del validador: Docente.....

25 de octubre del 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
MARTHA RAMOS BERROCAL  
44458378

Firma del Experto validador

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Montero Ramírez Elsa María.

Especialidad del validador: Contador Público colegiado.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

25 de octubre del 2023.

  
ELSA MARÍA MONTERO RAMÍREZ  
DNI: 40980580

Firma del Experto validador

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia SI

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Montero Ramírez Elsa María.

Especialidad del validador: Contador Público colegiado

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

25 de octubre del 2023.

  
ELSA MARÍA MONTERO RAMÍREZ  
DNI: 40980580

Firma del Experto validador

REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
<b>RIOS RAMOS, MARIA BELKYS DNI 00075043</b>	<b>MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 25/07/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b> PERU

REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<b>RAMOS BERROCAL, MARTHA DNI 44458378</b>	<b>TÍTULO PROFESIONAL LICENCIADO EN EDUCACIÓN INICIAL BILINGÜE</b>  Fecha de diploma: 21/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONÍA</b> PERU
<b>RAMOS BERROCAL, MARTHA DNI 44458378</b>	<b>MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA</b>  Fecha de diploma: 10/11/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 17/07/2019 Fecha egreso: 21/05/2021	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI</b> PERU

REGISTRO NACIONAL DE  
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

	Fecha egreso: Sin información (***)	
<b>MONTERO RAMIREZ, ELSA MARIA DNI 40980580</b>	<b>CONTADOR PUBLICO</b>  Fecha de diploma: 19/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	<b>UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.</b> PERU
<b>MONTERO RAMIREZ, ELSA MARIA DNI 40980580</b>	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 11/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 29/10/2016 Fecha egreso: 11/03/2018	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b> PERU

## CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	30

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P01	119,60	54,711	,000	,835
P02	119,50	54,278	,072	,836
P03	119,40	52,933	,261	,832
P04	119,40	51,822	,447	,828
P05	119,50	53,389	,264	,832
P06	119,60	52,711	,260	,832
P07	119,10	48,989	,528	,823
P08	119,40	51,378	,324	,831
P09	119,50	49,389	,627	,821
P10	119,40	51,156	,560	,825
P11	119,80	42,622	,729	,810
P12	119,10	50,544	,519	,825
P13	119,10	54,989	-,071	,842
P14	119,10	54,322	,014	,839
P15	119,20	50,622	,520	,825
P16	119,10	55,878	-,183	,845
P17	119,10	50,767	,488	,826
P18	119,80	44,400	,672	,814
P19	119,80	47,733	,583	,820
P20	119,50	52,722	,411	,830
P21	119,70	55,122	-,109	,839
P22	119,50	45,167	,746	,811
P23	119,30	55,789	-,182	,844
P24	120,50	48,722	,311	,837
P25	119,60	54,711	,000	,835
P26	119,60	54,711	,000	,835
P27	119,40	51,156	,560	,825
P28	119,50	53,167	,313	,832
P29	119,90	45,878	,617	,817
P30	119,40	52,711	,298	,831

## Escala: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	29

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P01	116,40	62,711	,162	,889
P02	116,60	67,600	-,134	,890
P03	116,30	64,900	,216	,879
P04	117,10	68,322	-,181	,895
P05	116,90	66,322	-,042	,893
P06	116,10	61,433	,347	,879
P07	115,90	64,322	,302	,878
P08	116,00	62,000	,472	,874
P09	115,60	59,600	,819	,867
P10	115,90	65,878	,071	,882
P11	116,00	65,556	,174	,880
P12	115,90	60,100	,616	,870
P13	115,50	60,056	,777	,868
P14	115,60	59,600	,819	,867
P15	116,00	58,889	,842	,866
P16	115,60	60,044	,762	,868
P17	115,80	64,844	,189	,880
P18	115,70	59,567	,842	,867
P19	115,90	65,656	,104	,881
P20	115,70	59,567	,842	,867
P21	115,70	59,567	,842	,867
P22	115,90	57,656	,884	,863
P23	116,20	63,511	,582	,874
P24	115,70	60,678	,696	,870
P25	115,60	59,600	,819	,867
P26	115,80	58,400	,745	,867
P27	116,00	63,111	,345	,877
P28	115,50	60,056	,777	,868
P29	115,90	67,211	-,122	,885

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

**Datos Generales**

Nombre de la Organización:	RUC: 20611040351
Institución Educativa "Horacio Zeballos Gámez"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Ricardo Ramos Borda	DNI: 29406677

**Consentimiento:**

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa "Horacio Zeballos Gámez" de Yarinacocha, Ucayali 2023	
Nombre del Programa Académico: Maestría en educación	
Autor: Nombres y Apellidos Angel Infante Panduro Gonzáles	DNI: 05867612

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

Lugar y Fecha: Yarinacocha 24 de octubre del 2023.



  
 Lic. Ricardo Ramos Borda  
 C.M. N° 122406617  
 DIRECTOR

Firma: \_\_\_\_\_

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

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

ANGEL INFANTE PANDURO GONZALES



Seleccionar archivo Ninguno archivo selec.

Agregar foto

Eliminar foto



Resumen

Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación



Conducta Responsable  
en Investigación

Fecha: 03/01/2024