



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en  
I.E.P Callao.2017**

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA**

Br. Estela Gabriela Chira Martínez

**ASESOR**

Dra. Bertha Martínez Ocaña

**Sección**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ- 2018**

Dr. Máximo Cordero Ayala

Presidente del jurado

Dra. Paula Viviana Liza Dubois

Secretario del jurado

Dra. Bertha Emperatriz Martínez Ocaña

Vocal del jurado

**Dedicatoria**

A la luz de mi vida, las dos grandes bendiciones que Dios me regalo, mis hijos.

### **Agradecimiento**

Mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo por brindar una educación para propiciar el desarrollo de nuestro país contribuyendo con la superación profesional de los maestros de diferentes lugares e instituciones educativas para alcanzar calidad en la educación.

Al director de la Institución Educativa Junior César de los Ríos de la Provincia Constitucional del Callao por brindarme su apoyo con su valiosa participación para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A todas las personas e Instituciones que de una u otra manera me brindaron su apoyo incondicional para que se cristalice el presente trabajo de investigación.

### **Declaración de Autoría**

Yo, Estela Gabriela Chira Martínez, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P Callao.2017” presentada, en 72 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, junio del 2017

Estela Gabriela Chira Martínez

DNI: 25838756

## Presentación

Señores miembros del jurado

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación: Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P. Callao. 2017 Con lo cual cumplo con la norma y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional Rectores para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación.

La presente investigación constituye una contribución al mejoramiento de las habilidades directivas y la satisfacción laboral, los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar la actitud hacia la mejora de la satisfacción de quienes laboran en Instituciones Educativas.

En este marco situacional se presenta esta investigación cuyo objetivo es encontrar la relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral de la Institución Educativa Parroquial Junior César de los Ríos. Lo que permitirá brindar conclusiones y sugerencias frente a las variables habilidades directivas y satisfacción laboral.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la Universidad. En el Capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y por último, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

**Índice de contenidos**

	Pág.
Hoja de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Índice de contenidos	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstracts	xii
I. Introducción	13
1.1. Antecedentes	14
1.2 Fundamentación Científica	17
1.3 Justificación	32
1.4. Problema	33
1.5. Hipótesis	34
1.6. Objetivos	35
1.7. Población, muestra y muestreo	36
	39
II. Marco metodológico	39
2.1 Variables	40
2.2 Operacionalización de las variables	40
2.3. Metodología	41
2.4 Tipo de estudio	41
2.5. Diseño de investigación	41

	viii
2.6. Método de investigación	42
III. Resultados	43
3.1. Descripción de los resultados	44
3.2. Comparación de hipótesis	46
IV. Discusión	51
V. conclusiones	54
VI. Recomendaciones	56
VII. Bibliografía	58
VIII. Anexos	61
Anexo 1 Matriz de consistencia	62
Anexo 2 - Cuestionario de habilidades directivas	63
Anexo 3- Cuestionario de satisfacción laboral	65
Anexo 4 Determinación de fiabilidad del instrumento:	68
Anexo 5 SPSS	70

**Índice de Tablas**

	Pág.
Tabla 1 La Población	36
Tabla 2 Tabla de puntuación	37
Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos	37
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad	37
Tabla 5 Satisfacción laboral	38
Tabla 6 Estadísticas de fiabilidad	38
Tabla 7 Operacionalización de variables	40
Tabla 8 Operacionalización de la variable 2: Satisfacción Laboral	40
Tabla 9 Habilidades directivas	44
Tabla 10 Satisfacción laboral	45
Tabla 11 Relación entre Habilidades directivas y satisfacción laboral	46
Tabla 12 Correlación entre habilidades directivas conceptuales y satisfacción laboral	47
Tabla 13 Correlación entre habilidades directivas técnicas y satisfacción laboral	49
Tabla 14 Correlación entre las habilidades directivas humanas y la satisfacción laboral	49
Tabla 15 Correlación entre habilidades directivas factores sociales y satisfacción laboral.	50

## Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Habilidades directivas	44
Figura 2 Satisfacción laboral	45

## Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar cómo las habilidades directivas tienen relación con la satisfacción Laboral en la Institución Educativa Parroquial Junior César de los Ríos – Callao. El diseño de investigación es descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por 110 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria, a quienes se aplicó dos instrumentos, uno por cada variable.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción Laboral en la Institución Educativa Parroquial Junior César de los Ríos – Callao. El diseño es no experimental correlacional y de tipo básico.

La investigación es de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 110, para la recolección de datos en la variable 1 se aplicó la técnica de la encuesta y de instrumento una ficha de observación de una escala politomica y su confiabilidad de Cronbach de 0,863 que indica una alta confiabilidad, y para la variable 2 se aplicó la técnica de Cronbach de 0,905 y de instrumento se aplicó encuestas con una escala politomica de dicho instrumento fue colocar la confiabilidad de Cronbach, lo que indica una alta confiabilidad la validez de los instrumentos la brindaron dos temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que es aplicable los instrumentos, para medir. Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P Callao.2017. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de Rho de Spearman.

Los resultados demostraron que, en la Institución Educativa Parroquial Junior César de los Ríos, existe relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral del personal docente lo que se demuestra en las pruebas estadísticas aplicadas.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: Existe una relación entre Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P Callao.2017. Lo cual se demuestra con la prueba de Rho de Spearman. ( $p$ -valor =  $.000 < .05$ ).

## Abstracts

The objective of the research was to determine how managerial skills are related to job satisfaction at the César de los Ríos - Callao Junior Parish Educational Institution. The research design is descriptive correlational, the sample was made up of 110 teachers from the levels of initial, primary and secondary, to whom two instruments were applied, one for each variable.

The present research aims to determine the relationship between managerial skills and job satisfaction in the César de los Ríos - Callao Junior Parish Educational Institution. The design is non-experimental correlational and basic type.

The research is a quantitative approach. The study population was 108, for the collection of data in variable 1, the technique of the survey and instrument was applied an observation chart of a polytomic scale and its reliability of Cronbach of 0.863 indicating a high reliability, and for the Variable 2 was applied the Cronbach technique of 0.905 and instrument was applied surveys with a politomical scale of said instrument was to place the reliability of Cronbach, which indicates a high reliability the validity of the instruments were provided by two thematic and a methodologist who agree In determining what instruments are applicable, to measure. Management skills and job satisfaction in I.E.P Callao.2017. For the data processing the Spearman Rho statistic was applied.

The results showed that, in the César de los Ríos Junior Parish Educational Institution, there is a relationship between the managerial skills and the job satisfaction of the teaching staff, which is shown in the statistical tests applied.

The results obtained after the processing and analysis of the data indicate that: There is a relationship between managerial skills and job satisfaction in I.E.P Callao.2017. This is demonstrated by the Spearman Rho test. (P-value = .000 <.05).

## **I. Introducción**

## 1.1. Antecedentes

### Antecedentes Internacionales

Arismendi (2010) en su tesis: *Las prácticas de la gestión educativa y calidad educativa en los colegios de Bogotá-Colombia*. Su objetivo fue relacionar las prácticas de gestión y la política de calidad. La metodología empleada fue de forma cuantitativa y correlacional que accionan las políticas educativas de calidad obteniendo un 0,754 y  $0,00 < 0,05$  de valor bilateral. Concluyendo que si existe relación entre las dos variables y por consiguiente rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Rojas (2012) en su tesis *Las prácticas de gestión directiva que se ponen en acción para lograr avances en la política de calidad en los colegios de Colombia* Para recibir título de Magister en gestión empresarial. El objetivo, determinar la correlación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de docentes. El tipo metodología de la investigación descriptivo correlacional, teniendo como muestra de 148 trabajadores de Pucallpa, utilizando como instrumentos la aplicación de los cuestionarios de Sonia Palma 1999 de Satisfacción Laboral para el recojo de información. Teniendo como resultado el 85% determinar que existe a concluir que existe un Nivel Medio o moderado de Satisfacción Laboral en los, que se debe fortalecer la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Con  $0,00 < 0,05$

Núñez (2008) en la tesis *Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de instrumentos*, Grupo de Investigación, Chile. Tuvo como objetivo: determinar: En qué medida se correlaciona el clima y satisfacción laboral. La metodología de tipo descriptivo correlacional, teniendo como muestra 34 trabajadores, utilizando una encuesta como instrumento para el recojo de datos. Teniendo como resultado el 82.4% manifestaron que la gestión educativa tiene un buen nivel de eficiencia en esta variable, que el personal directivo, docente y administrativo manifiestan algunas debilidades en sus propias relaciones sociales más del 50%. Llegando a la conclusión que existe una correlación positiva y óptima altamente significativa entre el clima institucional y la satisfacción laboral.

Pérez (2010), en tesis titulada *La Satisfacción Laboral en la Práctica Pedagógica del Docente*. Para obtener el grado de Doctor. Tuvo como objetivo verificar la relación que hay en el estilo de vida y satisfacción laboral en los docentes de Puerto Rico La metodología cualitativa descriptiva correlativo, teniendo como muestra 328 docente y gerenciales de tres facultades, utilizando un cuestionario escala Likert donde 1 es categoría mínima y 7 máximo. A mayor incluyen dos variables bajo estas escalas para el recojo de información. Teniendo como resultado en la variable Satisfacción se observa que el promedio total determinado fue 58 en una escala de cuatro categorizaciones que se encuentran Insatisfecho, con valor de 1, hasta Muy Satisfecho, con valor de 4, obteniendo la Puntuación Máxima Posible de 80, obteniendo en este caso la Puntuación Mínima Posible de 22. Llegando en conclusión que se puede observar que hay correlación significativa entre las variables asociadas a la familia estilos de vida y satisfacción,

Sandoval, M., Magaña, D., Suarez, G. (2013). En la tesis titulada *Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior*. Consideraron como La metodología de tipo cuantitativo correlacional de diseño aplicable, teniendo como muestra a 227 docentes de cada facultad de Bogotá, utilizando el instrumento de encuesta diligenciadas por los trabajadores para el recojo de información. Teniendo como resultado en la investigación de la cultura organizacional 85% docentes desarrollan actividades adecuadas a la cultura organizacional 44% son muy distantes entre la cultura y la innovación cada agrupación de organizaciones. Llegando a la conclusión se evidencia una deficiencia en la cultura organizacional.

### **Antecedentes Nacionales**

Flores (2011), realizó estudio sobre la *comunicación interna y la cultura organizacional* de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional de Ica para obtener el grado de Magíster en Educación. El objetivo analizar y relacionar las dos variables en estudio, La metodología fue descriptiva – correlacional, tiene como muestra 853 docentes de Educación de la Universidad, utilizando dos instrumentos, está constituida por 42 preguntas con escala tipo Likert con cinco opciones para el recojo de información. Teniendo como resultados

de la investigación la relación de comunicación entre los docentes de la facultad de educación, en un nivel bajo permiten distorsionar la comunicación de sus ideas del personal. baja, llegando a conclusión el 0,567 es el valor normal y  $0,00 < 0,05$ .

Mansilla, (2007), en su tesis: el *Clima organizacional y satisfacción laboral* en los docentes del instituto de investigaciones de la Universidad de Amazonas. Para obtener título de Magister en Administración de la Educación, cuyo objetivo es relacionar; La percepción de la gestión del talento humano y el desempeño docente. Con una metodología de tipo correlacional no experimental tomado como muestra 236 docentes de los Centros educativos. “José María Arguedas” y “Stella Monzón” de la tablada de Lurín de Villa maría del Triunfo. Teniendo como resultado un coeficiente de perfil bajo y directo con un  $P = 0.000 < 0,005$  aceptando la hipótesis alterna excluyendo la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación entre las dos variables en mención. percepción obteniéndose una  $\rho = 0,232$  y  $P = 0,000 < 0,01$ .

Huamán, (2012), en su tesis: *La satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en la municipalidad*, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el grado de Magister en Administración. El objetivo fue determinar la relación entre La práctica pedagógica y su desempeño laboral. La metodología es descriptiva con una muestra de 154 docentes, resultando la correlación  $r = 0,314$  de escala de Spearman, obteniendo una correlación bastante moderada. Determinando en la investigación, que los docentes de actualización pedagógica necesitan continuas capacitaciones por lo que se planea en planificar cursos y capacitación para mejorar y realizar un buen desempeño laboral.

Díaz (2012), realizó un estudio sobre *Habilidades directivas y Desarrollo docente* aplicado a la Universidad Pública en el Perú, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú) para optar el grado académico de Doctor en Educación. Tiene como objetivo general: Proponer un modelo innovador de las habilidades directivas para elevar la calidad del docente. Es un estudio descriptivo-propositivo que utilizó un cuestionario de 60 ítems. La muestra la conforman 40 docentes y 120 estudiantes. La principal conclusión es que el modelo comprende fases importantes: la generación, la transferencia y la integración del conocimiento,

que muestra cómo se produce conocimiento organizativo. Con valor bilateral de  $0,000 < 0,05$ .

Almora (2014) sustentó la tesis: *Gestión del director en el desarrollo de la capacidad del docente*, para optar el grado académico de Magíster en Edumática y Docencia Universitaria en la Universidad Tecnológica del Perú. Tiene como objetivo demostrar. La gestión del director como desarrollo del docente. La metodología es propositiva, tiene como muestra a 350 docentes. Utilizó como instrumento un cuestionario y una ficha de observación. Se empleó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov que arrojó el valor de 0,875 que permitió validar la hipótesis y con  $0,00 < 0,05$ .

## **1.2 Fundamentación Científica**

### **Marco teórico**

#### **Habilidades directivas**

Entendemos que el director es el líder dinámico y protagónico de un negocio, sin su apoyo y liderazgo no se podría alcanzar la calidad y éxitos de una empresa.

Entre las teorías que respaldan la presente investigación en la variable habilidades directivas tenemos como principal representante a Robbins (2008) que expresa claramente las habilidades que como perfil debe poseer un directivo, se destacan cuatro habilidades: conceptuales, humanas, técnicas y Factores sociales (p.13).

#### **Habilidades conceptuales**

Estas se citan como aptitudes mentales que debe poseer para organizar aquellos intereses, metas a corto y largo plazo de la institución, ello le conducirá a que sus acciones sean realizadas de forma exitosa. Entre las habilidades encontramos la productividad la puntualidad, responsabilidad eficiencia.

### **Las habilidades humanas**

En el ámbito educativo esta habilidad es tan importante porque de la buena relación que se cree dentro de la institución va a depender la armonía de todo lo que se haga sea a nivel gerencial, personal docente incluso también repercute en el alumno. En estas destacamos las habilidades para el trabajo en equipo, la motivación, el buen ánimo. Le permite al directivo trabajar, ser empático y comprender para motivar a la gente, con estas habilidades puede ser capaz de dirigir a sus colaboradores brindando motivación constante, compromiso, sentido de pertenencia, sinergia y empatía.

### **Habilidades técnicas**

En cuanto a las habilidades directivas Robbins y De Cenzo (2008), consideran que los conocimientos plasmados en las labores dentro de la institución permiten una performance de procedimientos y técnicas que las pondría de manifiesto para conducir la Institución. Es importante la experiencia aunada con los conocimientos que el estudio le haya proporcionado en la mezcla de ambos es que surge las habilidades técnicas, propiciando mejoras en su desempeño la buena comunicación, la toma de decisiones, el trabajo en grupo.

### **Habilidades factores sociales**

En cuanto a las habilidades factores sociales, se espera que el directivo genere un ambiente laboral donde el personal se sienta a gusto de trabajar, y el pueda observar y manejar los conflictos que se puedan presentar.

Peter Drucker, (2003) menciona:

los empresarios más emblemáticos de este último siglo, el afirma que muchas de las flaquezas directivas son esencialmente una de la otra. El directivo en sus obligaciones diarias debe analizar, planificar, organizar, motivar, evaluar y controlar, etc. Para el éxito de la gestión de todo el proceso el directivo deberá tener habilidades básicas para el desempeño de sus funciones entre las que se encuentran:

La representatividad: Es la imagen que proyecta el directivo de su propia empresa, se trata de lo que los demás perciben de la empresa.

La comunicación: Es básica e indispensable para poder transmitir información de forma eficaz y también la manera correcta de recibirla. También en todo el proceso se presentarán momentos clave en el que será sumamente importante tomar buenas decisiones

La negociación: Son aquellas situaciones en las que las partes involucradas llegan acuerdos satisfactorios, ganando todos.

El autocontrol: Es necesario para la verificar la flexibilidad para adaptarse a otras necesidades.

El liderazgo: Aspecto considerado muy esencial para el directivo que ayuda y proporciona herramientas y motivación a los integrantes del grupo.

Por otro lado Luis Puchol (2010) quien recopila las inquietudes de muchos profesores de las universidades quienes preparan estudiantes para que ejerzan con eficacia los conocimientos. Poder incrementar la eficiencia en las diferentes entidades privadas y públicas, en sus capítulos hace referencia a habilidades denominadas continuas de comunicación, toma de decisiones y gestión consideradas como pilares para el ejercicio directivo.

Las habilidades de la comunicación interpersonal e interna son definidas como lo fundamental de una empresa para mejorar sus relaciones y el trabajo interno de su rendimiento.

Con este objetivo también se puede indicar: Difundir y buscar la solidez de los valores en la empresa, el trabajador debe identificarse con la empresa, colaborando y garantizando el afianzamiento en el trabajo, transmitiendo mensajes de estrategias, comprometer e integrar al personal en el proyecto empresarial.

Las herramientas, como el dar órdenes que pareciera un tema sencillo entre los directivos, supone un adecuado contacto, porque debe asegurarse que la persona este prestándole la debida atención nombrando de forma oportuna.

### **La escucha activa**

Se pretende tener una mejor información que se recibe para poder expresarse y hacerse sentir cuando nos proporcionan información, sentimientos y ayuda en la profundidad de los temas y problemas.

### **Toma de decisiones**

A este aspecto destaca esta habilidad como extremadamente primordial señalando como que es lo que destaca de un directivo de quien no lo es, e incluso a las que tienen experiencia y por las razones:

Elegir supone renunciar a lo que no se ha elegido, las decisiones también condicionan el futuro. En suma, si existe algo que no funciona entonces se necesita investigar las causas, buscar las circunstancias a la solución de este problema para poder eliminar o superar los problemas que hacen daño al desarrollo de la empresa.

Antonio Valls (2000) en su libro la habilidad directiva señala que las habilidades particulares que parten de esa esencia personal, habilidades innatas que lleva a desarrollar en el trabajo las habilidades para ser capaces de relacionarse con los demás.

En las habilidades directivas más representativas encontramos nuevamente coincidencia con los autores anteriores teniendo prioritariamente como habilidades base la toma de decisiones, diseño de estrategias, la gestión del tiempo, la interacción, la comunicación, el pensamiento asertivo, liderazgo, motivación, gestionar.

Al mencionar una habilidad principal como la toma de decisiones, James Balmes afirma que para un directivo no discernir bien puede llegar a ser el final de su carrera, porque sería un fracaso al no estar preparado para ser un líder en su organización.

En una empresa es sumamente importante tratar los problemas de raíz Antonio Balls hace referencia en que hay que saber reconocer cuales son los problemas que debo tratar personalmente, cuales deberé delegar y cuáles ignorar

que labore un despliegue de habilidades en la dirección de uno mismo y de los demás.

Por su parte Bonifaz Villar, (2012) señala que las habilidades directivas pueden desarrollarse, y estas son trabajadas día a día con la experiencia entre ellas reconoce como habilidades: trabajo en grupo, negociar, desempeño eficiente, elaboración de planes de vida y carrera, comunicarse y liderazgo.

Como estas habilidades han sido presentadas anteriormente, y entre autores no dista mucho las definiciones, tomaremos en cuenta una variante importante señalada por Bonifaz, como el desarrollo de tres fases las que son:

Apertura a en el mundo, el crecimiento acelerado, la globalización, los avances tecnológicos, las nuevas ideologías y las transformaciones rápidas en todos los ámbitos exige mayores desafíos a quienes conducen las grandes empresas debiendo mantener una organización y preparación que les lleve a tomar decisiones inmediatas y acertadas para el éxito y perdurabilidad de las mismas, volviéndose imprescindible la alta calidad en sus competencias profesionales y personales, siendo piezas clave para el éxito y crecimiento económico. Tanto quienes dirigen como sus subordinados deben tener un mismo norte para que estas empresas aseguren su crecimiento, para ello se formulan múltiples estrategias de motivación y productividad para mantener sus altos estándares.

Mintzberg (1990); quien aporta muchas soluciones y estrategias en su teoría remarcando la función directiva como el proceso estratégico para lograr ajustar la organización con el medio ambiente que continuamente está cambiando.

Cuando es impersonal tienen que salir a el director o guía para realizar el enlace. La Información: Estas están ligadas al informe del comportamiento.

La decisión: es el manejo del líder cuando se ocasione conflictos por el bien de las relaciones en la empresa.

Para Mintzberg estas son aspectos reales y no ideas imaginarias de muchos directivos, remarca que este es quien determina si las organizaciones brindan

adecuados productos y servicios por ello es adecuado diseñar buenas organizaciones de trabajo para lograr muchos éxitos.

Henry Mintzberg tienen también que requiere una empresa en el quehacer diario es bastante irregular y cambiante es importante establecer los mecanismos de acción.

En tanto Mintzberg precisa las habilidades para la dirección en su teoría de los roles revisar reacción donde señala el trabajo o papel que juega y es muy importante del trabajador.

Desligando principales características habilidades directivas.

### **Interpersonal**

Tiene tres funciones principales entre ellos:

El desempeño de acuerdo a la necesidad que ejerce la autoridad con el funcionario y su posición.

Los gerentes son también considerados como líderes aspirando a personas para el logro de diversos resultados.

Se tienen que mantener por los líderes las redes de contacto y las buenas relaciones que es de mucha importancia.

### **Directivas personales**

Depende de las personas porque ahí se refleja parte de nuestra formación y educación. Por lo que es importante aplicar a nuestro desarrollo profesional.

Nuestras habilidades personales deseables son:

### **Roles interpersonales**

Cabeza visible: El directivo está encargado de llevar a cabo una serie de deberes del día a día de orden legal y también social como el recibir vistas, el observar los documentos que tiene la empresa.

Líder: Es aquel que ejecuta y conduce con eficiencia una entidad con responsabilidad para ejecutar un trabajo a sus empleados.

Portavoz: Transmite información hacia el exterior de la organización sobre los planes de ésta políticas acciones resultados entre otros. Por ejemplo realizar reuniones de directivos.

### **Roles de Decisión**

Empresario: Busca oportunidades en la organización y sus ambientes, busca realizar “proyectos de mejoramiento” para introducir cambios, supervisa el diseño de proyectos.

Controlador de perturbaciones: Responsable de aplicar medidas correctivas cuando la organización enfrenta perturbaciones importantes e inesperadas ejemplo organizar sesiones con el personal en situaciones de crisis.

Asignado de recursos: Responsable de la asignación de recursos de todo tipo ejemplo elaborar programas, presupuestos y programaciones laborales.

Negociador Responsable de representar a la organización en negociaciones externas importantes. Por ejemplo, participar en negociaciones.

La segunda teoría que respalda esta investigación es la de Maxwell (1998), la que menciona un aspecto importante como habilidad principal direccional, el liderazgo es una inspiración para muchos es guiar a personas o grupos, señala que “liderar es facultar, hacer mejores personas en un área determinada” (p. 34), Un líder labora con las personas aunque puede no realizar lo mismo que estas tienen que hacer, para ello la experiencia la visión son cualidades inefables para ser un líder . Las organizaciones han hecho del liderazgo en equipo un principio insustituible en el desempeño de sus funciones cotidianas. En el trabajo de equipo es más importante el desempeño mancomunado y la concurrencia de varias personas que la habilidad o capacidad de cada una de ellas de manera aislada.

De acuerdo con Ivancevich (2006), es una habilidad para llegar influyentemente a facilitar y lograr los objetivos dentro de una empresa y demuestra

coherencia para ejercer buenos comportamientos en su función de líder. O sea, es la habilidad que se ejerce para solucionar problemas de una empresa y conducirlos con eficiencia.

Se puede afirmar:

Planificar es el factor más importante para que una organización funcione correctamente y no tenga problemas en el futuro. Y estas actividades deben reflejarse en las escuelas y deben ser orientadas para ser muy pertinentes para ser más relacionados en la comunidad educativa en relación con su entorno social.

La organización, a cargo de los directivos quienes son los llamados y directos responsables la determinación del trabajo en la institución educativa y las decisiones que tomara en su labor administrativa. Esto para lograr los objetivos conjuntamente con las personas a su cargo.

El manejo de funciones es muy importante para desarrollar los planes en acción.

El director es el encargado y responsable de conducir motivando a los docentes, auxiliares, para dirigir las actividades de las demás personas que componen el centro.

La función de la administración es estar encaminado a cumplir objetivos previstos y metas establecidos.

### **Variable: Satisfacción laboral**

Por otro lado dentro de esta investigación tomaremos la teoría de Elthon mayo (1930) llamada -escuela humanística de la administración, surgió a manera consecuente de un experimento de Hawtone,(1927) del cual Mayo fue el propulsor, fue considerada como reacción de oposición a la teoría clásica de la administración. La teoría clásica quiso implantar un pensamiento empresarial, una civilización industrial en el que la tecnología y el método laboral eran percibidos

como un medio sofisticado de explotación de los trabajadores a favor de los intereses de los jefes.

La teoría de Elton Mayo, surgió para amenorar la fuerte inclinación a la deshumanización del trabajo iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos, a los cuales los trabajadores debían estar sometidos. Propone en su teoría un énfasis en las personas se inspira en sistemas de psicología, la autonomía del trabajador, la dinámica grupal e interpersonal confianza y apertura.

El factor psicológico en esta teoría tiene gran importancia situándose como primordial estando por encima del aspecto remunerativo.

El movimiento de las relaciones humanas de acuerdo con Mayo, tenía dos principios:

Satisfacción. - Este principio establecía que la organización con los trabajadores más satisfechos sería la más eficiente.

Democracia. - Este principio señaló que la democracia debe prevalecer en cualquier organización a través de:

Una participación de los empleados en la toma de decisiones.

Delegación de responsabilidades a los trabajadores por parte de la administración

Abrir canales de comunicación entre empleadores y trabajadores, así como entre los trabajadores.

Incrementar los esfuerzos para democratizar la práctica de la administración educativa.

El énfasis creciente en la utilización del concepto de las ciencias sociales, la antropología, la psicología, la sociología y los elementos conductuales de la economía y las ciencias políticas.

Esta teoría elude a los administradores educativos situándolos como los responsables de la promoción de las relaciones entre los miembros de la

organización para que se den de forma satisfactoria. La armonía y la elevada moral del personal son esenciales para la satisfacción del grupo humano que se relaciona.

También se propuso la implementación de métodos de tratar a los trabajadores como un ser psicológico. Por ejemplo: maestros y personal no académico en el sistema escolar, etc.

La administración educativa debe ser vista como actividades de servicio que contribuyen a los programas educativos efectivos, como un medio y no como un fin en sí mismo. Mochlman (1940), puso esta idea más claramente y cuando afirmó que "la administración es una actividad esencialmente de servicios, una herramienta a través de los objetivos fundamentales del proceso educativo puede ser más completa y eficientemente realizada".

Las relaciones humanas deben ser vistas como un intento de humanización del trabajo que tiene un valor práctico para aumentar los beneficios y la responsabilidad social

Los incentivos monetarios y las buenas condiciones de trabajo son menos importantes para el individuo que la necesidad de pertenecer a un grupo.

Los grupos informales o no oficiales formados en el trabajo tienen una fuerte influencia en el comportamiento de los trabajadores de un grupo

Los gerentes deben ser conscientes de estas "necesidades sociales" y asegurar que los empleados colaboren con la organización oficial en lugar de trabajar en contra de ella

La teoría de Mayo, demuestra la importancia del sentirse bien con la función y labor que desempeñan, orientando su predisposición a ellos mismos.

Según Maslow, (1943) a través de su teoría piramidal de las necesidades demuestra la íntima y estrecha relación que existe entre la parte psicológica de la persona y la economía en todos los niveles ambas están encaminadas e inseparables, de esta manera dentro de esta intimidad y relación explica cómo la motivación y el comportamiento se entrelazan. Actualmente en todos los ámbitos

observamos que el tener una motivación sostenida se ha convertido en un factor primordial que mueve a las personas en el quehacer diario, la evolución de la sociedad ha generado la necesidad de justificar como se encaminan las preferencias, los deseos y como la satisfacción personal y la búsqueda constante del propio bienestar conduce la mayoría de nuestros actos. Por ello a pesar de la antigüedad de esta teoría aún se encuentra vigente.

La teoría piramidal de las necesidades se agrupa en niveles que forman un sistema ordinal, atribuyendo la importancia y el nivel más alto a la parte superior de la pirámide estas necesidades requieren la atención cuando las necesidades más básicas las de la parte inferior han sido satisfechas, alcanzadas o logradas en gran medida.

Maslow, determina las necesidades en un orden de cinco espacios o niveles considerando las necesidades de la siguiente forma:

**Necesidades Básicas:** En este primer nivel encontramos a las necesidades más humanas e intrínsecas como las fisiológicas para mantener la vida, la supervivencia de una especie en este caso la humana, en esta encontramos la necesidad de alimentarse, de respirar, de beber agua, así como las necesidades de la temperatura y la buena salud que te permite la movilidad y las ganas de realizar con normalidad las actividades de la vida diaria. Estas también incluyen las necesidades de evitar el dolor, mantener un equilibrio corporal como también en aspectos emocionales, expulsar los desechos del cuerpo y las relaciones sexuales.

**Necesidades de seguridad y protección:** Una vez logradas y cubiertas las necesidades de tipo básico se considera como un segundo nivel la necesidad de protección y seguridad, pensemos por ejemplo en la seguridad física, en la salud de las personas, en la necesidad de tener un trabajo para sostenerse económicamente manteniendo sus ingresos para obtener sus propios recursos a través de su salario. Maslow aquí considera y remarca la necesidad de la seguridad moral, el establecimiento de un vínculo familiar como sentido de pertenencia y propiedad ligado a las necesidades primeras las básicas.

Necesidades de afiliación y afecto: En este nivel habiendo transcurrido los dos primeros encontramos los sentimientos de afecto de las personas y la relación con un grupo dentro de la sociedad. Encontramos relaciones de afecto en las escuelas, grupos de trabajo, organizaciones vecinales y todo vínculo de personas dentro de una sociedad reunidas para un fin en común, es primordial en el ser humano el hecho de sentirse parte del grupo al que pertenece, tener aceptación y lograr la integración.

Este grupo de necesidades se solidifican y de alguna manera se cristalizan mediante la realización de algunos servicios en particular, incluyendo las actividades de camaradería y compartir como: deportivas, culturales, recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre los lazos afectivos se encuentran la amistad, el compañerismo, la relación de afectos, sentimientos de amor. En este nivel se toma en cuenta que estos afectos y relaciones surgen del día a día y las oportunidades para relacionarse en un ambiente de camaradería que propicien las buenas relaciones humanas dentro del aspecto laboral.

### **Necesidad de estima**

Maslow, preciso dos tipos de necesidades de estima la que se considera alta y otra baja, la estima alta concierne a la valía que se tiene de uno mismo el cuidado del yo, la necesidad de comunicación interna y auto comprensión que los individuos tenemos sobre nosotros mismos. Dentro de estos sentimientos propios nos encontramos con la confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad.

La estima baja tiene que ver con el respeto de las demás personas generando lo que hoy conocemos como empatía aquella capacidad de ponerse en el lugar del otro, respetarlo en este caso como debemos respetarnos a nosotros mismos.

En este nivel Maslow destaca constantemente la necesidad del ser reconocido, atendido, respetado, en dignidad.

La carencia de estas necesidades se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad al igual que la permanencia de muchas de ellas puede llevar a psicopatologías en muchos individuos.

### **La autorrealización o auto actualización**

Este último nivel es bastante destacado versátil, diferente y en el Maslow denominó varios términos para definirlo, “motivación de crecimiento”, “necesidad de ser”, y “autorrealización”. En este nivel se encuentran las necesidades más elevadas, encontrándonos en la cima de la jerarquía, y a través de su satisfacción se encuentra un sentido a la vida.

Para llegar a este nivel de auto realización es necesario completar los niveles inferiores, podemos destacar que hay una estrecha relación de los vínculos afectivos necesidades personales y los vínculos afectivos con las demás personas con quienes se interactúa dentro del ámbito laboral más aún ya que toda persona permanece largas horas dentro del trabajo y llega a construir relaciones estables, duraderas para un mismo fin. Es el ideal que estas relaciones se construyan en base a un vínculo saludable.

### **Teoría de la Motivación- higiene**

Herzberg (1990) plantea a la motivación

como aspecto esencial en todo ser humano para enlazarse de manera emocional con su empleo antes caso la motivación funciona como ante la empresa como identificación del trabajador con su lugar de empleo, según Hertzberg existen dos tipos de individuos, algunas que necesitan evitar el dolor aquellos que requieren atenciones especiales como satisfacer aspectos como aspectos básicos para mejorar su crecimiento progresivo y personal para satisfacer sus necesidades y esto debe ser preocupación de la gerencia para motivar mejor en los factores de higiene también los motivacionales que le permitan a quien brinda sus servicios dentro de la empresa.

Hertzberg expuso la teoría del Trabajo y su progreso ascendente donde afirmo que todo enriquecimiento en el trabajo se traduce en los aspectos motivacionales a más alta la carga motivacional mejores los resultados de satisfacción afirmo que los empleados encontraban en estos y no solo el profesional, aspectos como el reconocimiento del trabajo, y sobre todo permitiéndoles ejercer un control sobre los recursos que le permitan realizar su labor. Según Hertzberg recomendó a los directivos algunas estrategias para el enriquecimiento de los puestos de trabajo.

Señalando como estrategias la eliminación del control excesivo e innecesario, aumentar las responsabilidades de los empleados en su trabajo, la asignación de los empleados a de trabajo (módulo, división, sección, etc.)

Robbins (1998),

las primeras opiniones sobre la relación entre la satisfacción y el desempeño pueden resumirse esencialmente en el enunciado: “un trabajador feliz es un trabajador productivo”. Mucho del paternalismo mostrado por los gerentes en las décadas de los treinta, los cuarentas y los cincuenta formación de equipos de boliche de la compañía, uniones de crédito, organización de días de campo de empresa, servicios de asesoría a empleados, capacitación de los supervisores para que fueran sensibles a los intereses de los subordinados, se realizaron con el fin de que los trabajadores se sintieran contentos. □ Satisfacción y ausentismo Las organizaciones que proporcionan beneficios ilimitados en ausencias causadas por enfermedad alientan a todos sus empleados incluyendo aquellos que están altamente satisfechos a tomar días libres.

Robbins (1987) sugiere otorgar oportunidades para el desarrollo individual del trabajador, de manera que se generen:

Expectativas laborales Que inviten al trabajador a prepararse en nuevos conocimientos y habilidades necesarias en la realización de las tareas del puesto.

Ambiente en Democracia: Que el trabajador sienta que sus ideas se toman en cuenta.

Significación de la tarea: Los empleados prefieren labores en las puedan hacer uso de sus habilidades y que en las tareas asignadas, puedan experimentar libertad y la experiencia del proceso les promueva nuevos aprendizajes y evaluar ellos mismos su desenvolvimiento laboral. Estas peculiaridades hacen que un puesto sea atractivo y exista una grata satisfacción en las tareas o labores que realizan.

### **Beneficios económicos**

La compensación se refiere, entonces, a la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor y que contribuye a la satisfacción de estos, ayudando así a la organización a obtener, mantener una fuerza de trabajo productiva. Para Griffin y Moorhead (2010), el concepto de compensación incluye todo tipo de recompensas, tanto extrínsecas como intrínsecas, que consideran elementos tanto monetarios como no monetarios.

Los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Cuando el salario se ve como justo con base en las demandas de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción.

### **Reconocimiento social**

No es de sorprender, por tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo. El comportamiento del jefe de uno es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Tomando el pensamiento de Robbins (2000), es un hecho observable que los trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, sea porque se consideran bien pagados o bien tratados, sea porque ascienden o aprenden, son quienes producen y rinden más. A la inversa, los trabajadores que se sienten mal pagados, mal tratado, atascado en tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar horizontes de comprensión de su labor, son los que rinden menos; es decir, son los más

improductivos. Todos somos capaces de percibir claramente lo benéfico, agradable, y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprenden, que se comunican, que se respetan, trabajan en armonía y cooperación. La buena atmósfera en el trato es indispensable.

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación Teórica**

La presente investigación determinará la relación que existe entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral esto permitirá a los directivos de la Institución Educativa observar cual es la percepción del personal docente frente a sus habilidades directivas para que se dé la satisfacción laboral por parte del personal.

#### **Justificación socioeducativa**

La presente investigación pretende determinar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral, si los directivos poseen habilidades directivas que permitan que el personal docente se sienta satisfecho de pertenecer a la institución esto redundará en la armonía y ambiente pertinente para el desempeño de sus labores y por ende el servicio educativo que brindarán será cada vez mejor, y esto generará mejores condiciones para el logro de los aprendizajes de los alumnos.

Justificación práctica la presente investigación pretende aportar elementos necesarios para mejorar la satisfacción laboral de la Institución educativa.

#### **Justificación metodológica**

Se elabora instrumentos (cuestionario) para la recolección de datos referido a, siendo validados por docentes expertos utilizando en investigaciones en las que se estudie las variables. Este instrumento servirá para poder aplicar a otras futuras investigaciones

## **1.4. Problema**

### **Realidad Problemática**

En el mundo, el crecimiento acelerado, la globalización, los avances tecnológicos, las nuevas ideologías y las transformaciones rápidas en todos los ámbitos exige mayores desafíos a quienes conducen las grandes empresas debiendo mantener una organización y preparación que les lleve a tomar decisiones inmediatas y acertadas para el éxito y perdurabilidad de las mismas, volviéndose imprescindible la alta calidad en sus competencias profesionales y personales, siendo piezas clave para el éxito y crecimiento económico. Tanto quienes dirigen como sus subordinados deben tener un mismo norte para que estas empresas aseguren su crecimiento, para ello se formulan múltiples estrategias de motivación y productividad para mantener sus altos estándares.

En el contexto global a nivel internacional se reconoce la necesidad de asegurar el desarrollo de habilidades directivas. Algunos pero no en todos los lugares quienes dirigen aportan las mismas oportunidades para formar líderes.

La UNESCO en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, refiere que la gestión efectiva involucra objetos como planificación organización coordinación y control, razones por las cuales el Director de la I.E. Debe estar preparado y debe fortalecer sus capacidades para poder desempeñarse de la mejor manera, existe preocupación de organismos internacionales para mejorar la educación, la calidad de vida para que los niños de hoy enfrenten estos cambios vertiginosos cuando egresen de las escuelas.

### **Formulación del Problema**

#### **Problema General**

¿Qué relación existe entre las habilidades directivas con la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos?

**Problema específico 1**

¿De qué manera las habilidades directivas, conceptuales permiten la satisfacción laboral del personal docente I.E. Parroquial Junior César de los Ríos?

**Problema específico 2**

¿De qué manera las habilidades directivas, técnicas permiten la satisfacción laboral del personal docente I.E. Parroquial Junior César de los Ríos?

**Problema específico 3**

¿De qué manera las habilidades directivas, humanas permiten la satisfacción laboral del personal docente I.E. Parroquial Junior César de los Ríos?

**Problema específico 4**

¿De qué manera las habilidades directivas, factores sociales permiten la satisfacción laboral del personal docente I.E. Parroquial Junior César de los Ríos?

**1.5. Hipótesis****Hipótesis General**

Existe relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

**Hipótesis específica 1**

Existe relación entre las habilidades directivas conceptuales que permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

**Hipótesis específica 2**

Existe relación entre las habilidades directivas técnicas que permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre las habilidades directivas, humanas que permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

### **Hipótesis específica 4**

Existe relación entre las habilidades directivas factores sociales que permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

## **1.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe de las habilidades directivas con la satisfacción laboral del personal docente I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

### **Objetivo 1**

Determinar si las habilidades directivas conceptuales permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos

### **Objetivo 2**

Determinar si las habilidades directivas, técnicas permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos

### **Objetivo 3**

Determinar si las habilidades directivas, humanas permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

## Objetivo 4

Determinar si las habilidades directivas, factores sociales permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

### 1.7. Población, muestra y muestreo

Tabla 1

#### *Población*

IEP	F
Junior César de los Ríos	23 docentes
Inicial	
Primaria	25 docentes
Secundaria	62 docentes
	110

La muestra es la población formada por 110 docentes de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

### Técnica de recolección de datos

#### Técnica

La técnica que se utiliza será la encuesta con un cuestionario de preguntas o ítems. Ambos instrumentos ya validados.

#### Instrumentos

Los instrumentos utilizados son cuestionarios uno de cada variable Habilidades directivas y satisfacción laboral. Preguntas tipo Ítems, distribuido en sus dimensiones.

El valor de los Ítems, serán tomados de la escala de Likert y son los siguientes.

Tabla 2

*Tabla de puntuación*

Escala ordinal	Puntuación
Variable 1	Siempre, algunas veces, nunca
Variable 2	Total, Acuerdo, de acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Total desacuerdo

Estará compuesto por ítems distribuido en sus dimensiones

**Validación y confiabilidad del instrumento**

La prueba es una prueba binomial considerando que su apreciación criterial es pertinente, relevante y claridad, fueron concluidos que es confiable.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba piloto tomados a un grupo muy diferente a la población total de investigación. Los resultados fueron obtenidos mediante la prueba alfa de Cronbach, para determinar la consistencia interna de los instrumentos.

**Variable 1: Habilidades directivas**

Tabla 3

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	11	100,0

Tabla 4

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	20

Observando el cuadro tenemos los docentes que fueron encuestados mediante la prueba piloto. El Alfa de Cronbach es 0,863 determinándose la consistencia entre sus ítems y en consecuencia la variable compromiso organizacional.

## Variable 2: Satisfacción laboral

Tabla 5

*Satisfacción laboral*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	Válido	11	100,0
	Excluido	0	,0
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	20

También para la variable satisfacción laboral tenemos el resultado de alta confiabilidad 0,905. Se puede afirmar que el ítem tiene muy buena consistencia interna.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1 Variables

Variable: Habilidades directivas

Variable: Satisfacción laboral

## 2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 7

Operacionalización de variable Habilidades directivas

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Habilidades Conceptuales	Responsabilidad Puntualidad Productividad Competitividad Eficacia Eficiencia	1-6	Siempre Algunas Nunca	Alta (67-90) Media (43-66) Baja (18-42)
Habilidades técnicas	Comunicación Toma de decisiones Trabajo en	7-8-9	Siempre Algunas Nunca	
Habilidades Humanas	Motivación. Compromiso Sentido de Reconocimiento Empatía	10-26		
Factores Sociales	Ambiente laboral Manejo de conflictos Relaciones interpersonales	14-20		

Tabla 8

*Operacionalización de la variable 2: Satisfacción Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Condiciones y expectativas laborales	Significación de la tarea	3,4,7,13,18,21,22,23,25,26	Total Acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Total desacuerdo	Alta (67-90)
	Condiciones de trabajo	1,2,8,11,12,14,15,17,19,20	s	Media (43-66)
	Reconocimiento personal y social	6,10,24,27		Baja (18-42)
	Beneficios económicos	2,5,9,16		

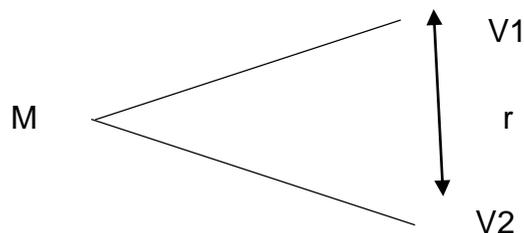
**2.3. Metodología****2.4 Tipo de estudio**

Carrasco (2010), esta investigación es básica por ser su resultado no de inmediato el objetivo es ampliar y mejorar el contenido como sus dimensiones

**2.5. Diseño de investigación**

En este estudio de la investigación que se aplica el diseño no experimental y correlacional.

Hernández (2009), no es experimental porque no se realiza manipulación deliberada de las variables además es correlacional porque se busca relacionar las dos variables en dependencia o entre si.



Donde:

M es la muestra

V1 primera variable

V2 segunda variable

Aplicaremos:

El coeficiente correlacional de RHO de Spearman.

El coeficiente Correlacional de Pearson.

## 2.6. Método de investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, se utilizó este enfoque porque la recolección y el análisis de la información sostenida, será en escala ordinal después de tomar las muestras para la aplicación de instrumentos para el análisis estadístico.

El método que se utilizara será el hipotético- deductivo, porque partiremos de los problemas concretos, empezando con el planteamiento del problema que nos llevará a plantear nuestras hipótesis.

### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción de los resultados

Tabla 9

#### Habilidades directivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	4	3,2	3,6	3,6
	Media	55	44,4	50,0	53,6
	Baja	51	41,1	46,4	100,0
	Total	110	88,7	100,0	
Perdidos	Sistema	14	11,3		
Total		110	100,0		

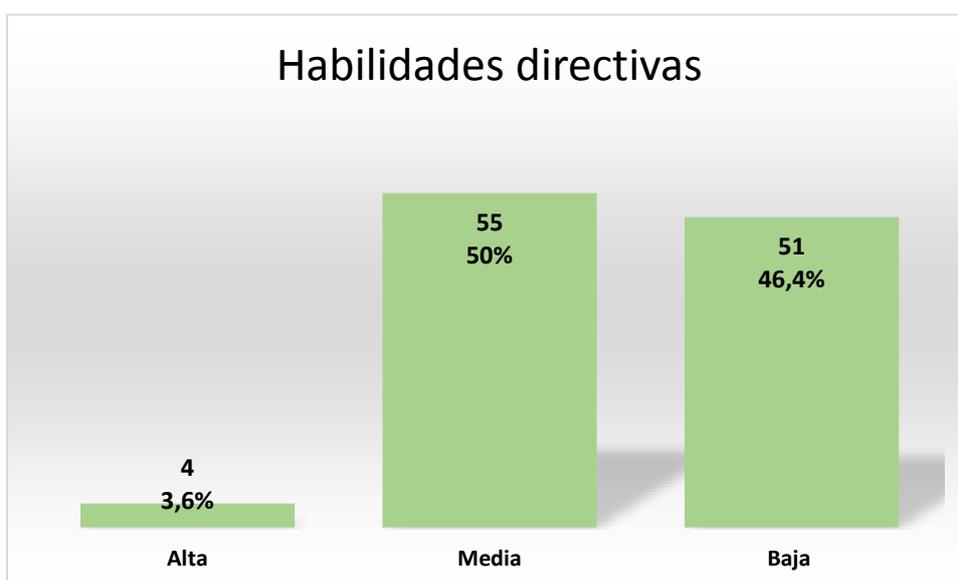


Figura 1 Habilidades directivas

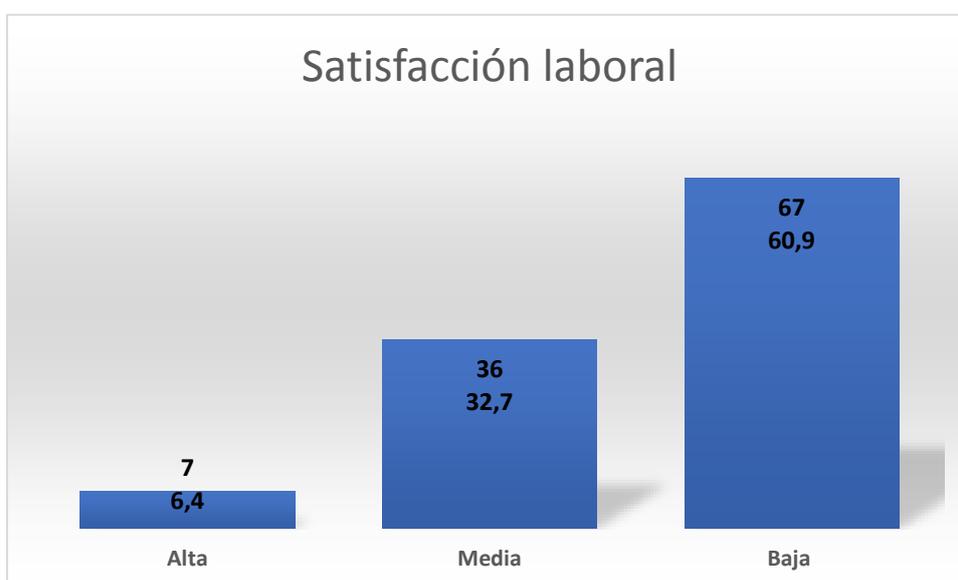
#### Interpretación

De la tabla 9 y figura 1 el 46,4% de las docentes de inicial de I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. alcanzaron un nivel alta en las habilidades directivas, un 50.0% presentan un nivel medio y un 46,4% muestran el nivel baja

Tabla 10

*Satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	7	5,6	6,4	6,4
	Media	36	29,0	32,7	39,1
	Baja	67	54,0	60,9	100,0
	Total	110	88,7	100,0	
Perdidos	Sistema	14	11,3		
Total		110	100,0		

*Figura 2 Satisfacción laboral***Interpretación**

De la tabla 10 y figura 2 el 60,9% de las docentes de inicial de I.E. Parroquial Junior César de los Ríos alcanzaron un nivel alto, un 32,7% presentan un nivel regular y un 6,4% muestran el nivel nunca.

### 3.2. Comparación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral del personal docente de la IEP. Junior César de los Ríos.

Ha: Existe relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral del personal docente de la IEP Junior César de los Ríos.

Tabla 11

*Relación entre Habilidades directivas y satisfacción laboral*

Correlaciones

		Habilidades directivas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades directivas	1,000	,691**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	110	110
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	110	110

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

En la tabla 11 se observa que tiene 0,691 de correlación siendo moderada y positiva con una significancia de 0,000 <0,05. Con la cual se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Finalmente podemos afirmar que hay significancia entre las dos variables en la IEP. Parroquial Junior César de los Ríos.

### Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación entre las habilidades directivas, conceptuales y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

Ha: Existe relación entre las habilidades directivas, conceptuales y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

Tabla 12

*Correlación entre habilidades directivas conceptuales y satisfacción laboral*

Correlaciones

			Habilidades conceptuales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades conceptuales	Coeficiente de correlación	de 1,000	,554**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de ,554**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		110	110	

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

### Interpretación

Podemos ver observar en la tabla 12 la correlación es 0,554 es moderada correlacional, pero con una significancia de  $p = 0,000 < 0,05$  con la cual rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Evidenciando que si hay relación entre las dos variables conceptuales y la satisfacción laboral del docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

## Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación entre las habilidades directivas, técnicas y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

Ha: Existe relación entre las habilidades directivas, técnicas y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

Tabla 13

*Correlación entre habilidades directivas técnicas y satisfacción laboral*

Correlaciones

			Habilidades técnicas	Satisfacción laboral
Rho Spearman	de Habilidades técnicas	Coefficiente de correlación	de 1,000	,398**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	de ,398**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

## Interpretación

En la tabla 13 se puede evidenciar que la correlación es 0,398 baja positiva y con una significancia de  $0,000 < 0,05$  con esta comparación afirmamos categóricamente que hay una relación entre las habilidades técnicas y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César

### Hipótesis Específica 3

Ho: Existe relación entre las habilidades directivas, humanas y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

Ha: Existe relación entre las habilidades directivas, humanas y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

Tabla 14

*Correlación entre las habilidades directivas humanas y la satisfacción laboral*

Correlaciones

		Habilidades humanas	Satisfacción laboral
Rho Spearman	de Habilidades humanas	de 1,000	,738**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	110	110
	Satisfacción laboral	de ,738**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	110	110

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

### Interpretación

También tenemos la tabla 14 el valor 0,738 y con valor bilateral de  $0,000 < 0,05$ . De esta manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, entre las habilidades directivas grupales y la variable satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

#### Hipótesis Específica 4

Ho: No existe relación entre las habilidades directivas, los factores sociales y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

Ha: Existe relación entre las habilidades directivas, los factores sociales y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

Tabla 15

*Correlación entre habilidades directivas factores sociales y satisfacción laboral.*

#### Correlaciones

			Factores sociales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Factores sociales	Coeficiente correlación	de 1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		110	110
	Satisfacción laboral	Coeficiente correlación	de ,718**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		110	110	

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

#### Interpretación

En la tabla 16 se puede evidenciar que analizando el estadístico la correlación es 0,718 con una significancia de  $0,000 < 0,05$ , de esta manera rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Finalmente afirmaremos que hay relación entre los factores sociales I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

## **IV. Discusión**

En la hipótesis general, el resultado obtenido con la prueba de establecer la relación: Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P Junior César de los Ríos. El coeficiente de correlación es 0,691. Así mismo el resultado de significación de 0,000 es menor de ( $p < 0,05$ ). En base a este resultado se puede afirmar la relación existente de; Las Habilidades directivas y satisfacción laboral en el mundo actual existe habilidades para satisfacer la labor del docente, para formar a estas nuevas generaciones, para ello necesitamos contar satisfacción laboral que cada persona para lograr una buena organización dependiendo de las habilidades directivas. Resultados similares encontrados en la investigación de Núñez (2009) en su tesis Clima y satisfacción laboral en las instituciones estatales tuvo como propósito elaborar y poder validar los instrumentos para medir las variables de un grupo de 549 trabajadores concluyendo los resultados muestran una confiabilidad de  $0,000 < 0,05$  con lo que implica que si existe correlación entre las dos variables en mención.

Con referencia a la hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación es 0,554 un valor moderado y positivo con  $0,000 < 0,05$  de esta manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que sí que hay relación significativa entre las dos variables de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Comparando con Pérez (2010), en la tesis titulada *La Satisfacción Laboral en la Práctica Pedagógica del Docente*, demuestra en su investigación la relación. Tuvo como objetivo verificar la relación que hay en el estilo de vida y satisfacción laboral en los docentes La metodología cualitativa descriptiva correlativa, tres facultades, utilizando un cuestionario escala Likert donde 1 es categoría mínima y 7 máximo. A mayor incluyen dos variables bajo estas escalas para el recojo de información. Teniendo como resultado en la variable Satisfacción se observa que el promedio total determinado fue 58 en una escala de cuatro categorizaciones que se encuentran Insatisfecho, con valor de 1, hasta Muy Satisfecho, con valor de 4, obteniendo la Puntuación Máxima Posible de 80, obteniendo en este caso la Puntuación Mínima Posible de 22. Llegando a afirmar que existe similitud en la variable.

Con referencia a la hipótesis específica 2 se demostró estadísticamente que hay una relación de coeficiente 0,398 y  $0,000 < 0,05$  con la cual se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Evidenciando de esta manera estadísticamente entre las dos variables de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Evidenciándose una correlación ascendente positiva.

Con referencia a la hipótesis específica 3 analizando estadísticamente se tuvo el coeficiente de correlación de 0,738 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ , con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que si existe en mención en la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Así mismo con coeficiente correlacional bastante alto y muy significativo de 0,738.

Con referencia a la hipótesis específica 4 la estadística nos muestra una correlación de 0,718 con una significancia de  $0,000 < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Evidenciando de los resultados que si hay relación entre las dos variables en la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Evidenciando que la correlación es bastante alto y muy significativa en la investigación.

## **V. conclusiones**

- Primera:** Se afirma que hay relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral del personal docente de la IEP Junior César de los Ríos. Como se puede demostrar con la estadística de (Rho Spearman = 0.691; y valor bilateral = 0,00<0,05).
- Segunda:** Se afirma que hay relación entre las habilidades directivas conceptuales y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Lo que se puede verificar con la estadística de Spearman = 0.554; y valor bilateral = 0,000<0,05).
- Tercera:** Concluye la relación entre las habilidades directivas técnicas y la variable satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Lo que comprueba con la estadística de Spearman = 0.398; y valor bilateral = 0,000<0,05).
- Cuarta:** Se llega a determinar que hay relación entre las habilidades directivas, humanas y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Lo que puede comprobar con el Rho Spearman = 0.738 y un valor bilateral de 0,000<0,05).
- Quinta:** Se determina la relación entre las dos variables habilidades directivas, los factores sociales y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Evidenciando los resultados con el estadístico Rho Spearman = 0.718 y el valor bilateral de 0,000<0,05).

## **VI. Recomendaciones**

- Primera** La habilidad directiva de los docentes resulta más observable cuando los docentes acceden a los estudios de maestría o doctorado en los que se perfeccionan y actualizan en los elementos conceptuales y metodológicos de los nuevos enfoques pedagógicos y culturales de las ciencias de la educación. Se sugiere al personal directivo adquirir habilidades gerenciales que permitan el óptimo desempeño laboral del personal que está bajo su dirección.
- Segunda** La satisfacción laboral se observa cuando se aplica estrategias didácticas eficaces, y el maestro como estudiantes disfrutan de los aprendizajes por ser innovador, dependiendo de las habilidades directivas. El personal directivo debe involucrarse continuamente en las actividades educativas con su personal para lograr unas buenas relaciones interpersonales.
- Tercera** El alto nivel de competitividad y productividad académica y personal que se evidencia en el actual mundo del avance de los conocimientos, exige a los docentes a ampliar sus conocimientos de para posibilitar mejorar las habilidades directivas y propiciar en el maestro la satisfacción en labor pedagógica. por medio de las TICs, asistiendo a cursos de especialización y diplomados.
- Cuarta** Fomentar en los docentes la motivación de competencia que genera interés por aprender tanto los contenidos como los procedimientos, para propiciar la satisfacción laboral por ello, de modo que consolide sus conocimientos para lograr su misión y visión lo que los conducirá al éxito profesional.

## **VII. Bibliografía**

- Arstredos, T. (2010). *Practica de gestión directiva y su efecto en la policía nacional*. Tesis para optar el grado de magister, Lima Perú . Universidad Católica del Perú.
- Arellano, D. (2013). *Innovaciones pedagógicas en el aula*. Texto Recuperado file:///C:/Users/MORAN/Downloads/Innovaciones%20pedagogicas.pdf
- Cameron (2005), *Habilidades Directivas como éxito de una empresa*. Coruña España: Dancen.
- Chiavenato. (2009). *Administración de los recursos humanos*.8va ed. Valparaíso, Brasil: Spencer.
- De la Torre, T. (1994). *Hacia el logro de una educación innovadora* texto recuperado [https://www.google.com.pe/?gfe\\_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=educaci%C3%B3n+innovadora](https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=educaci%C3%B3n+innovadora)
- Definís, M. (2014). *Definiciones de conceptos científicos*. Recuperado de <http://www.wordreference.com/definicion/definici%C3%B3n>
- Hernández, R.. (2009). *Metodología de la investigación*. México: McGraw· Hill.
- Flores, T. (2011). *Estilos de Liderazgo y su relación con el desempeño docente*, Tesis, Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Gonzales, R.. (2013). *Gestión del talento humano y la motivación*. Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente y el aprendizaje de los alumnos*. Tesis para optar el grado de magister). Recuperado de file:///C:/Users/MORAN/Downloads/vargas\_vasquez\_delia\_gestion\_grupos.pdf
- MINEDU (2015), *Marco del buen desempeño directivo*. Recuperado de [https://www.google.com.pe/?gfe\\_rd=cr&ei=EJRJWLzYIKf18AffnJpg#q=marco+del+buen+desempe%C3%B1o+docente+2015](https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=EJRJWLzYIKf18AffnJpg#q=marco+del+buen+desempe%C3%B1o+docente+2015)

- Núñez, O. (2010), *Clima y satisfacción laboral en los centros educativos del callao*. Tesis , Lima Perú: Universidad Católica del Perú.
- López, M.. (2010). *Formación pedagógica y desempeño laboral*. Tesis, Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Orizaga, T.. (2011). *Gestión del Talento humano en escuelas públicas*. México: Universidad de México.
- Robín, P. (1998), *Satisfacción laboral en el colegio*. Santiago Chile: Universidad de Chile.
- Rodríguez, R. (2011), *Clima y desempeño laboral para mejorar los aprendizajes*. Tesis para optar Grado de Doctor, Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Rojas, M. (2012), *Practica de gestión colaborativa educativa*. Tesis de maestría en educación, Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Salas, R.. (2015). *Gestión del Talento humano y el nivel del desempeño docente*. Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- UNESCO (2010). *Dimensiones de la calidad educativa en américa latina*. Recuperado de [https://www.google.com.pe/?gfe\\_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=unesco+dimensiones+de+calidad+educativa](https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=unesco+dimensiones+de+calidad+educativa)
- Vargas, M. (2012). *Competencia laboral como base para el desarrollo docente*. Recuperado de [https://www.google.com.pe/?gfe\\_rd=cr&ei=lyYF V4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=competencia+laboral+tesis](https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=lyYF V4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=competencia+laboral+tesis)

## **VIII. Anexos**

## Anexo 1 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P Junior César de los Ríos.				
AUTOR: ESTELA GABRIELA CHIRA MARTÍNEZ				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	
<p>¿Qué relación tiene las habilidades directivas con la satisfacción laboral del personal de la IEP Junior César de los Ríos-</p> <p>Específicos</p> <p>1. ¿De qué manera las habilidades directivas, conceptuales permiten la satisfacción laboral del personal docente- I.E. Parroquial Junior César de los Ríos?</p> <p>2. ¿De qué manera las habilidades directivas, técnicas permiten la satisfacción laboral del personal docente I.E. Parroquial Junior César de los Ríos</p> <p>3. ¿De qué manera las habilidades directivas, humanas permiten la satisfacción laboral del personal docente- I.E. Parroquial Junior César de los Ríos?</p> <p>4. ¿De qué manera las habilidades directivas, los factores sociales permiten la satisfacción laboral del personal docente- I.E. Parroquial Junior César de los Ríos?</p>	<p>Determinar la relación que existe de las habilidades directivas con la satisfacción laboral del personal docente I.E. Parroquial Junior César de los Ríos</p> <p>Específicos</p> <p>1. Determinar si las habilidades directivas, conceptuales permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.</p> <p>2. Determinar si las habilidades directivas, técnicas permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos</p> <p>3. Determinar si las habilidades directivas, humanas permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos</p> <p>4. Determinar si las habilidades directivas, factores sociales permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.</p>	<p>Existe relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral del personal docente de la IEP Junior César de los Ríos-</p> <p>Específicos</p> <p>Existe relación entre las habilidades directivas, conceptuales y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.</p> <p>2. Existe relación entre las habilidades directivas, técnicas y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.</p> <p>3. Existe relación entre las habilidades directivas, humanas y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.</p> <p>4. Existe relación entre las habilidades directivas, los factores sociales y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.</p>	Variable Independiente: Habilidades Directivas	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos
Habilidades Conceptuales	Responsabilidad Puntualidad Productividad Competitividad Eficacia Eficiencia	1 2 3 4 5 6		Siempre Algunas veces Nunca
Habilidades técnicas	Comunicación Toma de decisiones Trabajo en equipo	7 8 9		Siempre Algunas veces Nunca
Habilidades Humanas	Motivación. Compromiso Sentido de pertenencia. Sinergia Reconocimiento Empatía	10 11 12 13 23,24, 25,26.		Siempre Algunas veces Nunca
Factores Sociales	Ambiente laboral Manejo de conflictos Relaciones interpersonales	1617, 18,19,		Siempre Algunas veces veces
Dependiente: Satisfacción				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles o rangos
expectativas laborales	Significación de la tarea	3,4,7, 13 18,21, 22 23,25, 26		TOTAL ACUERDO: TA DE ACUERDO: A
	Condiciones de trabajo	11,12, 14,15 17,19, 20		INDECISO: I
	Reconocimiento personal y social	6,10,2 4,27		DESACUERDO: D
	Beneficios económicos	2,5,9, 16		DESACUERDO: TD

## Anexo 2 - Cuestionario de habilidades directivas

Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como finalidad recopilar datos para determinar si las habilidades directivas influyen o no con su satisfacción laboral,

Instrucciones:

Lea detenidamente y responda, sea honesto en las respuestas, ellas permitirán obtener un diagnóstico importante.

Es de carácter anónimo. No deje enunciados sin marcar. Marca con un aspa tu respuesta en los cuadros superiores.

		Siempre	Algunas veces	nunca
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.			
2	Cumple puntualmente a todas las actividades de la Institución.			
3	Elabora planes y proyectos para el logro de objetivos organizacionales.			
4	Ejecuta estrategias innovadoras.			
5	Logra los objetivos Institucionales.			
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales.			
7	Utiliza la comunicación como el canal más idóneo para mantener un clima armónico entre docentes.			
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas.			
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución.			
10	Ejerce influencia en el desempeño del personal.			
11	Propicia estrategias motivadoras para promover la armonía dentro y fuera del plantel.			
12	Considera que en los miembros del personal docente, administrativo y			

	obrero existe un compromiso con la Institución			
13	Se preocupa por la Institución y su funcionamiento			
14	Propicia logros colectivos significativos a través del esfuerzo de todo el personal de la Institución.			
15	Propicia en la Institución un clima de confianza y satisfacción.			
16	Se preocupa por las condiciones laborales del personal.			
17	Resuelve los conflictos laborales.			
18	Demuestra actitud cordial y amistosa con el personal a su cargo.			
19	Mantiene relaciones interpersonales cordiales en forma continua con el docente para lograr los objetivos propuestos.			
20	Emplea un vocabulario adecuado y desecha las expresiones de mal gusto.			
21	Reconoce públicamente el trabajo hecho por los docentes.			
22	Estimula suficiente la integración entre el personal que labora en la Institución y el directivo.			
23	Comparte con el personal las actividades extra cátedras para celebrar los logros.			
24	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad.			
25	Demuestra receptividad ante los planteamientos de los docentes.			
26	Escucha con empatía cuando el personal le comunica un problema.			

### **Anexo 3- Cuestionario de satisfacción laboral**

Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como finalidad recopilar datos para determinar si la satisfacción laboral se vincula con las habilidades directivas.

Instrucciones:

Lea detenidamente y responda, sea honesto en las respuestas, ellas permitirán obtener un diagnóstico importante.

Es de carácter anónimo

Escala de Opiniones SL-SPC

TOTAL, ACUERDO: TA

DE ACUERDO: A

INDECISO: I

EN DESACUERDO: D

TOTAL DESACUERDO: TD

		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo mal trato de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo de importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17	El horario de trabajo me resulta incomodo					
18	Me complace los resultados de mi trabajo					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22	Me gusta el trabajo que realizo					

23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer horas extras					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

Según su percepción, ordene los siguientes factores por orden de importancia, considerando 4 como el más importante y 1 al menos importante.

Significación de la tarea	
Condiciones de trabajo	
Reconocimiento Personal/ social	
Beneficios económicos	

Género: Masculino Femenino

Condición Laboral:

- Funcionario - Empleado - Obrero - Practicante - CAS

Tiempo de Servicio: .....

#### **Anexo 4 Determinación de fiabilidad del instrumento:**

Las valoraciones emitidas por los jueces, se sometieron a una prueba binomial considerando que su apreciación criterial es pertinente, relevante y de claridad, fueron concluidos que es confiable.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba piloto tomada a un grupo muy diferente a la población total de investigación. Los resultados fueron obtenidos mediante la prueba alfa de Cronbach, para determinar la consistencia interna de los instrumentos.

#### **Variable 1: Habilidades directivas**

##### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		11	100,0

##### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	20

Observando el cuadro tenemos 11 docentes que fueron encuestados mediante la prueba piloto. El Alfa de Cronbach es 0,863 determinándose la consistencia entre sus ítems y en consecuencia la variable compromiso organizacional.

## Variable 2: Satisfacción laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	11	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	22

También el resultado se puede observar en la tabla del Alfa de Cronbach 0,940 es alta y muy confiable. Por tanto es consistente la variable, clima laboral.

## Anexo 5 SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
37	CONCENTR...	Numérico	8	0	La sensación q...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	MOTIVADO	Numérico	8	0	Prefiero tomar ...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	INTERES	Numérico	8	0	Me disgusta mi...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	CONVIVEN...	Numérico	8	0	Las tareas que ...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	RESULTAD...	Numérico	8	0	Llevarse bien c...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	PLANIFICA...	Numérico	8	0	La comodidad ...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	PERIODICA...	Numérico	8	0	Mi trabajo me p...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	FUNCION	Numérico	8	0	El horario de tr...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	GRADO	Numérico	8	0	Me complace l...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	PLANEACION	Numérico	8	0	Compartir el tra...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	EVALUA	Numérico	8	0	En el ambiente ...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	PRACTICA	Numérico	8	0	Mi trabajo me h...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	CAPACITADA	Numérico	8	0	Me gusta el tra...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	PREPARADO	Numérico	8	0	Existen las co...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
51	ELABORA	Numérico	8	0	Me desagrada ...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	VALORADO	Numérico	8	0	Haciendo mi tra...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
53	PARTICIPAS	Numérico	8	0	Me gusta la act...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
54	PRACTICAS	Numérico	8	0	Mi jefe valora el...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
55	DI1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
56	DI2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
57	DI3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
58	V1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
59	D21	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
60	D22	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
61	V2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
62	PERS	Numérico	5	0	DI1 (agrupado)	{1, NUNCA}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
63	INTERP	Numérico	5	0	DI2 (agrupado)	{1, NUNCA}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
64	GRUP	Numérico	5	0	DI3 (agrupado)	{1, NUNCA}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
65	HABDIR	Numérico	5	0	V1 (agrupado)	{1, NUNCA}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
66	SATISL	Numérico	5	0	V2 (agrupado)	{1, NUNCA}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	DESARROL...	Numérico	8	0	Es responsable...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	PLANIFICAR	Numérico	8	0	Cumple puntual...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	ESTRATEG...	Numérico	8	0	Elabora planes ...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	EFFECTIVID...	Numérico	8	0	Ejecuta estrate...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	COCORDIN...	Numérico	8	0	Logra los objeti...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	DIRECTOR	Numérico	8	0	Alcanza las me...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	CALIFICA	Numérico	8	0	Utiliza la comu...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	COMUNICA	Numérico	8	0	Toma decisioe...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	ADECUADA	Numérico	8	0	Promueve el tra...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	MOTIVACION	Numérico	8	0	Ejerce influenci...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	DIFICULTA...	Numérico	8	0	Propicia estrate...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	SIENTE	Numérico	8	0	Considera que ...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	FACILIDAD	Numérico	8	0	Se preocupa po...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	AREA	Numérico	8	0	Propicia logros ...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	CONSOLID...	Numérico	8	0	Propicia en la l...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	DESICION	Numérico	8	0	Se preocupa po...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	CAPACITA...	Numérico	8	0	Resuelve los co...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	ESPECIALI...	Numérico	8	0	Demuestra acti...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	MEJORA	Numérico	8	0	Mantiene relaci...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	DOCENTES	Numérico	8	0	Emplea un voc...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	INSTITUCION	Numérico	8	0	Reconoce públi...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	DESEMPE...	Numérico	8	0	Estimula sufici...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	LABORA	Numérico	8	0	Comparte con ...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	CAPACITA	Numérico	8	0	Ejecuta activida...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	PERTICIPA	Numérico	8	0	Demuestra rec...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	CARGOS	Numérico	8	0	Escucha con e...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	RECIBE	Numérico	8	0	La distribución f...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	REALIZA	Numérico	8	0	Mi sueldo es m...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	VAR00001	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
30	RELACION	Numérico	8	0	Siento que el tr...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	PROFESO...	Numérico	8	0	La tarea que re...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	ENCARGAN	Numérico	8	0	Me siento mal ...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	DISPONE	Numérico	8	0	Siento que reci...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	CONFIA	Numérico	8	0	Me siento útil c...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	TODO	Numérico	8	0	El ambiente do...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	PREOCUPA	Numérico	8	0	El sueldo que t...	{1, TOTAL ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada



**Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P  
Callao.2017**

**AUTOR:**

Br. Chira Martínez, Estela Gabriela

**Escuela de posgrado**

**Universidad César Vallejo Filial Lima**

## **Artículo científico**

### **1. Título**

Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P Callao.2017

### **2. Autor**

Estela Gabriela Chira Martínez

### **3. Resumen**

La investigación tuvo por objetivo determinar cómo las habilidades directivas tienen relación con la satisfacción Laboral en la Institución Educativa Parroquial Junior César de los Ríos – Callao. El diseño de investigación es descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por 110 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria, a quienes se aplicó dos instrumentos, uno por cada variable.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre las habilidades directivas y la satisfacción Laboral en la Institución Educativa Parroquial Junior César de los Ríos – Callao. El diseño es no experimental correlacional y de tipo básico.

La investigación es de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 110, para la recolección de datos en la variable1 se aplicó la técnica de la encuesta y de instrumento una ficha de observación de una escala politomica y su confiabilidad de Cronbach de 0,863 que indica una alta confiabilidad, y para la variable 2 se aplicó la técnica de Cronbach de 0,905 y de instrumento se aplicó encuestas con una escala politomica de dicho instrumento fue colocar la confiabilidad de Cronbach, lo que indica una alta confiabilidad la validez de los instrumentos la brindaron dos temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que es aplicable los instrumentos, para medir. Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P Callao.2017. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de Rho de Spearman.

Los resultados demostraron que, en la Institución Educativa Parroquial Junior César de los Ríos, existe relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral del personal docente lo que se demuestra en las pruebas estadísticas aplicadas.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: Existe una relación entre Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P Callao.2017. Lo cual se demuestra con la prueba de Rho de Spearman. ( $p$ -valor =  $.000 < .05$ ).

#### **4.- Palabras clave:**

Habilidades directivas, satisfacción laboral, expectativas laborales, reconocimiento.

#### **5.- Abstract**

The objective of the research was to determine how managerial skills are related to job satisfaction at the César de los Ríos - Callao Junior Parish Educational Institution. The research design is descriptive correlational, the sample was made up of 110 teachers from the levels of initial, primary and secondary, to whom two instruments were applied, one for each variable.

The present research aims to determine the relationship between managerial skills and job satisfaction in the César de los Ríos - Callao Junior Parish Educational Institution. The design is non-experimental correlational and basic type.

The research is a quantitative approach. The study population was 108, for the collection of data in variable1, the technique of the survey and instrument was applied an observation chart of a polytomic scale and its reliability of Cronbach of 0.863 indicating a high reliability, and for the Variable 2 was applied the Cronbach technique of 0.905 and instrument was applied surveys with a politomical scale of said instrument was to place the reliability of Cronbach, which indicates a high reliability the validity of the instruments were provided by two thematic and a methodologist who agree In determining what instruments are applicable, to

measure. Management skills and job satisfaction in I.E.P Callao.2017. For the data processing the Spearman Rho statistic was applied.

The results showed that, in the César de los Ríos Junior Parish Educational Institution, there is a relationship between the managerial skills and the job satisfaction of the teaching staff, which is shown in the statistical tests applied.

The results obtained after the processing and analysis of the data indicate that: There is a relationship between managerial skills and job satisfaction in I.E.P Callao.2017. This is demonstrated by the Spearman Rho test. (P-value = .000 <.05).

## **6. Keywords:**

Managerial skills,work satisfaction, recognition, job prospects.

## **7. Introducción**

Entendemos que el director es el líder dinámico y protagónico de un negocio, sin su apoyo y liderazgo no se podría alcanzar la calidad y éxitos de una empresa.

Entre las teorías que respaldan la presente investigación en la variable habilidades directivas tenemos como principal representante a Robbins (2008) que expresa claramente las habilidades que como perfil debe poseer un directivo, se destacan cuatro habilidades: conceptuales, humanas, técnicas.

En el ámbito educativo las habilidades humanas son tan importantes porque de la buena relación que se cree dentro de la institución va a depender la armonía de todo lo que se haga sea a nivel gerencial, personal docente incluso también repercute en el alumno. En estas destacamos las habilidades para el trabajo en equipo, la motivación, el buen ánimo. Le permite al directivo trabajar, ser empático y comprender para motivar a la gente, con estas habilidades puede ser capaz de dirigir a sus colaboradores brindando motivación constante, compromiso, sentido de pertenencia, sinergia y empatía.

Por otro lado en la variable satisfacción laboral se considera la teoría de Elton Mayo, que surgió para amenorar la fuerte inclinación a la deshumanización del trabajo iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos, a los cuales los trabajadores debían estar sometidos. Propone en su teoría un énfasis en las personas se inspira en sistemas de psicología, la autonomía del trabajador, la dinámica grupal e interpersonal confianza y apertura.

El factor psicológico en esta teoría tiene gran importancia situándose como primordial estando por encima del aspecto remunerativo.

El movimiento de las relaciones humanas de acuerdo con Mayo, tenía dos principios:

Satisfacción que en un principio establecía que la organización con los trabajadores más satisfechos sería la más eficiente.

Democracia este principio señaló que la democracia debe prevalecer en cualquier organización a través de: Una participación de los empleados en la toma de decisiones. Delegación de responsabilidades a los trabajadores por parte de la administración. Abrir canales de comunicación entre empleadores y trabajadores, así como entre los trabajadores. Incrementar los esfuerzos para democratizar la práctica de la administración educativa.

El énfasis creciente en la utilización del concepto de las ciencias sociales, la antropología, la psicología, la sociología y los elementos conductuales de la economía y las ciencias políticas.

Esta teoría elude a los administradores educativos situándolos como los responsables de la promoción de las relaciones entre los miembros de la organización para que se den de forma satisfactoria. La armonía y la elevada moral del personal son esenciales para la satisfacción del grupo humano que se relaciona.

También se propuso la implementación de métodos de tratar a los trabajadores como un ser psicológico. Por ejemplo: maestros y personal no académico en el sistema escolar, etc.

La administración educativa debe ser vista como actividades de servicio que contribuyen a los programas educativos efectivos, como un medio y no como un fin en sí mismo. Mochlman (1940), puso esta idea más claramente y cuando afirmó que "la administración en una actividad esencialmente de servicios, una herramienta a través de los objetivos fundamentales del proceso educativo puede ser más completa y eficientemente realizada".

Las relaciones humanas deben ser vistas como un intento de humanización del trabajo que tiene un valor práctico para aumentar los beneficios y la responsabilidad social

Los incentivos monetarios y las buenas condiciones de trabajo son menos importantes para el individuo que la necesidad de pertenecer a un grupo.

Los grupos informales o no oficiales formados en el trabajo tienen una fuerte influencia en el comportamiento de los trabajadores de un grupo

Este grupo de necesidades se solidifican y de alguna manera se cristalizan mediante la realización de algunos servicios en particular, incluyendo las actividades de camaradería y compartir como: deportivas, culturales, recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre los lazos afectivos se encuentran la amistad, el compañerismo, la relación de afectos, sentimientos de amor. En este nivel se toma en cuenta que estos afectos y relaciones surgen del día a día y las oportunidades para relacionarse en un ambiente de camaradería que propicien las buenas relaciones humanas dentro del aspecto laboral.

## 8. Problema General

¿Qué relación existe entre las habilidades directivas con la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos? Problema específico 1 ¿De qué manera las habilidades directivas, conceptuales permiten la satisfacción laboral del personal docente I.E. Parroquial Junior César de los Ríos? Problema específico 2

¿De qué manera las habilidades directivas, técnicas permiten la satisfacción laboral del personal docente I.E. Parroquial Junior César de los Ríos? Problema específico 3 ¿De qué manera las habilidades directivas, humanas permiten la satisfacción laboral del personal docente I.E. Parroquial Junior César de los Ríos? Problema específico 4 ¿De qué manera las habilidades directivas, factores sociales permiten la satisfacción laboral del personal docente I.E. Parroquial Junior César de los Ríos?

## 9. Hipótesis

### Hipótesis General

Existe relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

Hipótesis específica 1 Existe relación entre las habilidades directivas conceptuales que permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Hipótesis específica 2 Existe relación entre las habilidades directivas técnicas que permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

Hipótesis específica 3 Existe relación entre las habilidades directivas, humanas que permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Hipótesis específica 4 Existe relación entre las

habilidades directivas factores sociales que permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

## **10. Objetivo general**

Determinar la relación que existe de las habilidades directivas con la satisfacción laboral del personal docente I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

Objetivo 1 Determinar si las habilidades directivas conceptuales permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Objetivo 2 Determinar si las habilidades directivas, técnicas permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. **Objetivo 3** Determinar si las habilidades directivas, humanas permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. **Objetivo 4** Determinar si las habilidades directivas, factores sociales permiten la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos.

## **11. Metodología**

La investigación es de enfoque cuantitativo, se utilizó este enfoque porque la recolección y el análisis de la información sostenida, se dio en escala ordinal después de tomar las muestras para la aplicación de instrumentos para el análisis estadístico.

El método que se utilizara será el hipotético- deductivo, porque se partió de los problemas concretos, empezando con el planteamiento del problema que nos llevará a plantear nuestras hipótesis.

## 12. Resultados

La hipótesis principal o general logró corroborar la existencia de correlación entre la variable habilidades directivas y satisfacción laboral, en docentes de I E Junior César de los Ríos.

Se comprobó en la correlación general que se obtuvo del análisis estadístico a través del estadístico Rho de Spearman, y que establece que esta es positiva y fuerte entre ambas.

## 13. Discusión

En la hipótesis general, el resultado obtenido con la prueba de establecer la relación: Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P Junior César de los Ríos. El coeficiente de correlación es 0,691. Así mismo el resultado de significación de 0,000 es menor de ( $p < 0,05$ ). En base a este resultado se puede afirmar la relación existente de; Las Habilidades directivas y satisfacción laboral en el mundo actual existe habilidades para satisfacer la labor del docente, para formar a estas nuevas generaciones, para ello necesitamos contar satisfacción laboral que cada persona para lograr una buena organización dependiendo de las habilidades directivas. Resultados similares encontrados en la investigación de Núñez (2009) en su tesis Clima y satisfacción laboral en las instituciones estatales tuvo como propósito elaborar y poder validar los instrumentos para medir las variables de un grupo de 549 trabajadores concluyendo los resultados muestran una confiabilidad de  $0,000 < 0,05$  con lo que implica que si existe correlación entre las dos variables en mención.

Con referencia a la hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación es 0,554 un valor moderado y positivo con  $0,000 < 0,05$  de esta manera se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que sí que hay relación significativa entre las dos variables de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Comparando con Pérez (2010), en la tesis titulada La Satisfacción Laboral en la Práctica Pedagógica del Docente, demuestra en su investigación la relación.

Tuvo como objetivo verificar la relación que hay en el estilo de vida y satisfacción laboral en los docentes. La metodología cualitativa descriptiva correlativa, tres facultades, utilizando un cuestionario escala Likert donde 1 es categoría mínima y 7 máximo. A mayor incluyen dos variables bajo estas escalas para el recojo de información. Teniendo como resultado en la variable Satisfacción se observa que el promedio total determinado fue 58 en una escala de cuatro categorizaciones que se encuentran Insatisfecho, con valor de 1, hasta Muy Satisfecho, con valor de 4, obteniendo la Puntuación Máxima Posible de 80, obteniendo en este caso la Puntuación Mínima Posible de 22. Llegando a afirmar que existe similitud en la variable.

Con referencia a la hipótesis específica 2 se demostró estadísticamente que hay una relación de coeficiente 0,398 y  $0,000 < 0,05$  con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Evidenciando de esta manera estadísticamente entre las dos variables de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Evidenciándose una correlación ascendente positiva.

Con referencia a la hipótesis específica 3 analizando estadísticamente se tuvo el coeficiente de correlación de 0,738 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ , con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que si existe en mención en la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Así mismo con coeficiente correlacional bastante alto y muy significativo de 0,738.

Con referencia a la hipótesis específica 4 la estadística nos muestra una correlación de 0,718 con una significancia de  $0,000 < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Evidenciando de los resultados que si hay relación entre las dos variables en la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Evidenciando que la correlación es bastante alto y muy significativa en la investigación.

## 14. Conclusiones

**Primera:** Se afirma que hay relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral del personal docente de la IEP Junior César de los Ríos. Como se puede demostrar con la estadística de (Rho Spearman = 0.691; y valor bilateral =  $0,00 < 0,05$ ).

**Segunda:** Se afirma que hay relación entre las habilidades directivas conceptuales y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Lo que se puede verificar con la estadística de Spearman = 0.554; y valor bilateral =  $0,000 < 0,05$ ).

**Tercera:** Concluye la relación entre las habilidades directivas técnicas y la variable satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Lo que comprueba con la estadística de Spearman = 0.398; y valor bilateral =  $0,000 < 0,05$ ).

**Cuarta:** Se llega a determinar que hay relación entre las habilidades directivas, humanas y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Lo que puede comprobar con el Rho Spearman = 0.738 y un valor bilateral de  $0,000 < 0,05$ ).

**Quinta:** Se determina la relación entre las dos variables habilidades directivas, los factores sociales y la satisfacción laboral del personal docente de la I.E. Parroquial Junior César de los Ríos. Evidenciando los resultados con el estadístico Rho Spearman = 0.718 y el valor bilateral de  $0,000 < 0,05$ .

## 15. Recomendaciones

**Primera** La habilidad directiva de los docentes resulta más observable cuando los docentes acceden a los estudios de maestría o doctorado en los que se perfeccionan y actualizan en los elementos conceptuales y metodológicos de los nuevos enfoques pedagógicos y culturales de las ciencias de la educación. Se sugiere al personal directivo adquirir habilidades gerenciales que permitan el óptimo desempeño laboral del personal que está bajo su dirección.

**Segunda** La satisfacción laboral se observa cuando se aplica estrategias didácticas eficaces, y el maestro como estudiantes disfrutan de los aprendizajes por ser innovador, dependiendo de las habilidades directivas. El personal directivo debe involucrarse continuamente en las actividades educativas con su personal para lograr unas buenas relaciones interpersonales.

**Tercera** El alto nivel de competitividad y productividad académica y personal que se evidencia en el actual mundo del avance de los conocimientos, exige a los docentes a ampliar sus conocimientos de para posibilitar mejorar las habilidades directivas y propiciar en el maestro la satisfacción en labor pedagógica. por medio de las TICs, asistiendo a cursos de especialización y diplomados.

**Cuarta** Fomentar en los docentes la motivación de competencia que genera interés por aprender tanto los contenidos como los procedimientos, para propiciar la satisfacción laboral por ello, de modo que consolide sus conocimientos para lograr su misión y visión lo que los conducirá al éxito profesional.

## 16. Bibliografía

Arstredos, T. (2010). Practica de gestión directiva y su efecto en la policía nacional. Tesis para optar el grado de magister, Lima Perú . Universidad Católica del Perú.

Arellano, D. (2013). Innovaciones pedagógicas en el aula. Texto Recuperado  
file:///C:/Users/MORAN/Downloads/Innovaciones%20pedagogicas.pdf

Cameron (2005), Habilidades Directivas como éxito de una empresa. Coruña España: Dancen.

Chiavenato. (2009). Administración de los recursos humanos.8va ed. Valparaíso, Brasil: Spencer.

De la Torre, T. (1994). Hacia el logro de una educación innovadora texto recuperado  
[https://www.google.com.pe/?gfe\\_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=educaci%C3%B3n+innovadora](https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=educaci%C3%B3n+innovadora)

Definís, M. (2014). Definiciones de conceptos científicos. Recuperado de  
<http://www.wordreference.com/definicion/definici%C3%B3n>

Hernández, R.. (2009). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Flores, T. (2011). Estilos de Liderazgo y su relación con el desempeño docente, Tesis, Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Gonzales, R.. (2013). Gestión del talento humano y la motivación. Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Maldonado, R. (2012). Percepción del desempeño docente y el aprendizaje de los alumnos. Tesis para optar el grado de magister). Recuperado de  
file:///C:/Users/MORAN/Downloads/vargas\_vasquez\_delia\_gestion\_grupos.pdf

MINEDU (2015), Marco del buen desempeño directivo. Recuperado de [https://www.google.com.pe/?gfe\\_rd=cr&ei=EJRJWLzYIKfI8AffnJpg#q=marco+del+buen+desempe%C3%B1o+docente+2015](https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=EJRJWLzYIKfI8AffnJpg#q=marco+del+buen+desempe%C3%B1o+docente+2015)

Núñez, O. (2010), Clima y satisfacción laboral en los centros educativos del callao. Tesis , Lima Perú: Universidad Católica del Perú.

López, M.. (2010). Formación pedagógica y desempeño laboral. Tesis, Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Orizaga, T.. (2011). Gestión del Talento humano en escuelas públicas. México: Universidad de México.

Robín, P. (1998), Satisfacción laboral en el colegio. Santiago Chile: Universidad de Chile.

Rodríguez, R. (2011), Clima y desempeño laboral para mejorar los aprendizajes. Tesis para optar Grado de Doctor, Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Rojas, M. (2012), Practica de gestión colaborativa educativa. Tesis de maestría en educación, Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Salas, R.. (2015). Gestión del Talento humano y el nivel del desempeño docente. Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.

UNESCO (2010). Dimensiones de la calidad educativa en américa latina. Recuperado de [https://www.google.com.pe/?gfe\\_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=unesco+dimensiones+de+calidad+educativa](https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=lyYFV4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=unesco+dimensiones+de+calidad+educativa)

Vargas, M. (2012). Competencia laboral como base para el desarrollo docente. Recuperado de [https://www.google.com.pe/?gfe\\_rd=cr&ei=lyYF V4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=competencia+laboral+tesis](https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=lyYF V4K6O4Kw8wfai6PIBQ#q=competencia+laboral+tesis)