



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la
institución educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María
del Triunfo, Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Doris Alicia Concepción Palomino

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **DORIS ALICIA CONCEPCIÓN PALOMINO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MANUEL SCORZA TORRES" DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2018

Fecha: 17 de octubre de 2018

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma:

SECRETARIO: Dr. Alejandro Efrain Gomez Briceño

Firma:

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por Mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Mejorar redacción APA.*

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi hijo Francisco.

Agradecimiento

A Dios, a mi madre que desde el cielo me sigue acompañando, a mi familia por su apoyo incondicional, a mi hijo por su comprensión, a mis amigas Teresa, Kelly y Aida, y a mis asesores.

Declaración de Autoría

Yo, Doris Alicia Concepción Palomino, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado: Liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018, presentada, en 105 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Docencia y Gestión Educativa, 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, 29 de agosto del 2018

Firma
Doris Alicia Concepción Palomino
DNI: 09577730

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: Liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Docencia y Gestión Educativa. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora del liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes en la mencionada institución educativa.

La investigación se inicia con la introducción donde se presentan los antecedentes y la fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y objetivos. La segunda parte presenta el marco metodológico; la tercera describe los resultados, en la cuarta sección se presenta la discusión, en la quinta parte se presentan las conclusiones, en la sexta sección las recomendaciones; por último, en la séptima parte las referencias y los anexos.

El objetivo de la tesis es determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Señores miembros del Jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

Resumen

La presente investigación se titula: Liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018. Corresponde a la investigación básica, nivel descriptivo, diseño no experimental correlacional. La muestra estuvo conformada por 75 docentes, elegida de manera intencional no probabilística.

Para ambas variables se aplicó la técnica de la encuesta y, como instrumentos, dos cuestionarios, los mismos que han sido validados mediante juicio de expertos y presentan validez. El instrumento que mide el liderazgo pedagógico presenta un total de 34 ítems en las dimensiones: Establecimiento de metas y expectativas; uso estratégico de recursos; planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes; y, garantizar un ambiente seguro y de soporte; presenta un índice de fiabilidad de 0,975 (Alpha de Cronbach). El instrumento para medir la satisfacción laboral presenta 36 ítems en las dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales; beneficios laborales y/o remunerativos; políticas administrativas; relaciones sociales; desarrollo personal; desempeño de tareas; y, relación con la autoridad educativa. Tiene un índice de confiabilidad de 0,933.

Según los resultados, existe una relación positiva y estadísticamente significativa de $r = 0,966$ entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo. También se reportan relaciones altas entre a) Establecimiento de metas y expectativas ($r = 0,952$); b) Uso estratégico de recursos ($r = 0,860$); c) Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo ($r = 0,818$); d) Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes ($r = 0,890$); y, e) Garantizar un ambiente seguro y de soporte ($r = 0,931$), con la satisfacción laboral.

Palabras claves: Liderazgo pedagógico, satisfacción laboral.

Abstract

The present research is entitled: Pedagogical leadership and job satisfaction in the educational institution "Manuel Scorza Torres" of Villa María del Triunfo, Lima 2018. Corresponds to basic research, descriptive level, correlational non-experimental design. The sample consisted of 75 teachers, chosen intentionally non-probabilistic.

For both variables, the survey technique was applied and, as instruments, two questionnaires, the same ones that have been validated by expert judgment and have validity. The instrument that measures the pedagogical leadership presents a total of 34 items in the dimensions: Establishment of goals and expectations; strategic use of resources; planning, coordination and evaluation of teaching and curriculum, promote and participate in the learning and development of teachers; and, ensure a safe and supportive environment; it has a reliability index of 0.975 (Cronbach's alpha). The instrument to measure job satisfaction presents 36 items in the dimensions: Physical and / or material conditions; labor and / or remunerative benefits; administrative policies; social relationships; Personal development; performance of tasks; and, relationship with the educational authority. It has a reliability index of 0.933.

According to the results, there is a positive and statistically significant relationship of $r = 0.966$ between pedagogical leadership and job satisfaction in the "Manuel Scorza Torres" Educational Institution in the district of Villa Maria del Triunfo. High relationships are also reported between a) Establishment of goals and expectations ($r = 0.952$); b) Strategic use of resources ($r = 0.860$); c) Planning, coordination and evaluation of teaching and curriculum ($r = 0, 818$); d) Promote and participate in the learning and development of teachers ($r = 0,890$); and, e) Guarantee a safe and supportive environment ($r = 0.931$), with job satisfaction.

Keywords: Pedagogical leadership, job satisfaction.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice	ix
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xiv
I. Introducción	
1.1 Realidad Problemática	17
1.2 Trabajos previos	18
1.2.1 Trabajos previos Internacionales	18
1.2.2 Trabajos previos Nacionales	20
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1 Liderazgo pedagógico	23
1.3.2 Satisfacción laboral	28
1.4 Formulación del problema	30
1.4.1 Problema general	30
1.4.2 Problemas específicos	31
1.5 Justificación del estudio	31
1.5.1 Justificación teórica	31
1.5.2 Justificación metodológica	32
1.5.3 Justificación práctica	32
1.6 Hipótesis	32
1.6.1 Hipótesis general	32
1.6.2 Hipótesis específicas	32
1.7 Objetivos	33
1.7.1 Objetivo general	33

1.7.2 Objetivos específicos	33
II. Métodos	
2.1 Diseño de investigación	36
2.2 Variables. Operacionalización	37
2.3 Población y muestra	38
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5 Métodos de análisis de datos	40
2.6 Aspectos éticos	40
III. Resultados	
3.1 Resultados de la variable: Liderazgo pedagógico	42
3.2 Resultado de la variable: Satisfacción laboral	48
3.3 Prueba de hipótesis	56
3.3.1 Hipótesis general	56
IV. Discusión	63
V. Conclusiones	68
VI. Recomendaciones	71
VII. Referencias bibliográficas	74
VIII. Anexos	
Anexo 1. Artículo científico	79
Anexo 2. Matriz de consistencia	95
Anexo 3 Instrumento	99
Anexo 4. Instrumento para determinar la satisfacción laboral	102
Anexo 5. Base de datos del SPSS	105
Anexo 6. Certificado de validez	107

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable: Liderazgo pedagógico en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018	37
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018	38
Tabla 3. Niveles de establecimiento de metas y expectativas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	42
Tabla 4. Niveles de uso estratégico de recursos en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	43
Tabla 5. Niveles de planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	44
Tabla 6. Niveles de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	45
Tabla 7. Niveles de garantizar un ambiente seguro y de soporte en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	46
Tabla 8. Niveles del liderazgo pedagógico del equipo directivo en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018.	47
Tabla 9. Niveles de condiciones físicas y/ o materiales en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	48

Tabla 10. Niveles de beneficios laborales y/ o remunerativos en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	49
Tabla 11. Niveles de políticas administrativas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	50
Tabla 12. Niveles de relaciones sociales en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	51
Tabla 13. Niveles de desarrollo personal en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	52
Tabla 14. Niveles de desempeño de tareas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	53
Tabla 15. Niveles de relación con la autoridad educativa en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	54
Tabla 16. Niveles de satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	55
Tabla 17. Correlación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018	56
Tabla 18. Correlación entre el establecimiento de metas y expectativas y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018	57
Tabla 19. Correlación entre el uso estratégico de recursos y la satisfacción del clima laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018	58

Tabla 20. Correlación entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018	59
Tabla 21. Correlación entre la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018	60
Tabla 22. Correlación entre la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018	61

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de establecimiento de metas y expectativas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	42
Figura 2. Niveles de establecimiento de metas y expectativas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	43
Figura 3. Niveles de planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	44
Figura 4. Niveles de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	45
Figura 5. Niveles garantizar un ambiente seguro y de soporte en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	46
Figura 6. Niveles del liderazgo pedagógico del equipo directivo en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018.	47
Figura 7. Niveles de condiciones físicas y/ o materiales en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	48
Figura 8. Niveles de beneficios laborales y/ o remunerativos en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	49
Figura 9. Niveles de políticas administrativas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	50

Figura 10. Niveles de relaciones sociales en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	51
Figura 11. Niveles de desarrollo personal en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	52
Figura 12. Niveles de desempeño de tareas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	53
Figura 13. Niveles de relación con la autoridad educativa en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	54
Figura 14. Niveles de satisfacción laboral educativa en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.	55

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

La Institución Educativa N° 6081 “Manuel Scorza Torres” se ubica en el distrito de Villa María del Triunfo, provincia y departamento de Lima, jurisdicción de la Unidad Educativa de Gestión Local N° 01. Atiende los niveles de Primaria y Secundaria a una población de 1200 estudiantes; se tiene una plana docente de 79 profesores.

Uno de los principales problemas es la falta de un buen liderazgo directivo y de la plana jerárquica, en cuanto a metas y expectativas; así como uso estratégico de recursos; planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes; y garantizar un ambiente seguro y de soporte. Estas dimensiones, según observaciones exploratorias, se cumplen parcialmente en el liderazgo pedagógico.

El liderazgo pedagógico, entendido como “un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente” (Ord et al., 2013, p. 56) se cumple parcialmente en la mencionada institución educativa.

De otro lado, algunos docentes muestran cierto malestar en cuanto a satisfacción laboral, sobre las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relaciones sociales con las autoridades educativas.

La satisfacción laboral referida a la “valoración de un objeto, proceso o fenómeno cuando se experimenta, o se vivencia algo, y la satisfacción cuando culmina una meta” (Zayas, Báez, Zayas y Hernández, 2015, p. 48), también se evidencia en un nivel regular según comentarios de algunos docentes.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos Internacionales

Parra (2011) realizó una investigación titulada: *Liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes en escuelas del Municipio Tulio Febres Cordero del Estado Mérida, Venezuela*. Es una investigación básica, nivel descriptivo y diseño correlacional. El objetivo buscó determinar la asociación entre el liderazgo transformacional y la labor docente. La investigación se desarrolló con un enfoque empirista-inductivo, y que se evidencia como resultado del conocimiento científico. La muestra estuvo conformada por 81 sujetos. Los resultados reportan una asociación positiva entre el liderazgo transformacional del directivo y el desempeño de los docentes. Los directivos establecen medianamente los objetivos institucionales conjuntamente con los docentes, lo que garantiza el compromiso de los actores de la comunidad educativa y tiende a lograr la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en la medida que se mejora el desempeño profesional de los docentes.

Raxuleu (2014) realizó una investigación con el título: *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente del Municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, de Guatemala*. Es una investigación básica, nivel descriptivo y diseño correlacional. El objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico del docente. La población objeto de estudio estuvo conformada por 237 sujetos, de los cuales 9 son directores, 70 docentes y 158 estudiantes del grado de tercero básico. Para la obtención de los datos se empleó la técnica de la encuesta, aplicándose tres cuestionarios de investigación. El estudio reportó la existencia de una alta relación entre el liderazgo del equipo directivo y el desempeño de los docentes. Los equipos directivos son eficientes en el cumplimiento de sus funciones; no obstante, la puntuación cuantitativa está muy por debajo de lo óptimo. Los informantes coincidieron en confirmar la existencia de una relación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Una amplia mayoría de respuestas obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan el accionar pedagógico de los

docentes en las aulas. Según la investigación, se lograron resultados favorables en la mayoría de los aspectos que fueron sometidos a medición.

Monroy (2013) realizó una investigación titulada: *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. Caso de estudio: Escuela Estatal "Rafael Saturno Guerra"*. Es una investigación básica, nivel descriptivo y diseño correlacional. El objetivo fue analizar el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. La muestra estuvo representada por 24 sujetos. Se reporta una relación débil entre el liderazgo directivo y el desempeño profesional de los docentes. El directivo demuestra un liderazgo autoritario, poco motivadora y permite que los docentes trabajen en un ambiente poco favorable. El directivo decide qué se tiene que hacer en la organización educativa y hay poca participación de los docentes en las decisiones organizacionales.

Chiang, Gómez y Salazar (2014) realizaron una investigación referida a la satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. La finalidad de la investigación fue determinar en qué medida ambas variables se relacionan. Es un estudio básico, nivel descriptivo con diseño correlacional. Según los resultados, los estilos de liderazgo instrucción, persuasión, participación y delegación están presentes, pero con niveles medios. No obstante, se reporta la existencia de una correlación estadísticamente positiva entre los cuatro estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, aunque la relación es baja. Resalta la existencia de una relación positiva entre la satisfacción laboral, referida a la forma en que desarrolla su trabajo y los tipos de liderazgo de persuasión y participación. Contrario a estos resultados, el estilo de liderazgo de delegación no se relaciona con ninguno de los factores de la satisfacción laboral en los sujetos que han conformado la muestra de estudio.

Colino (2014) realizó una investigación titulada: "Conductas de liderazgo y satisfacción laboral", realizada en España. Es una investigación básica, de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 90 trabajadores de una organización. Los resultados dan cuenta que los empleados de la organización presentan dificultades deficitarias y pocas habilidades de

liderazgo. Los trabajadores hombres tienden a conductas de liderazgo enfocadas a la tarea y las mujeres a conductas de liderazgo orientadas al mantenimiento de relaciones. Las participantes femeninas muestran expectativas más bajas que los varones; además, las mujeres infraestiman su ejecución real mientras que los participantes masculinos la sobreestiman. Las presiones sociales combinadas con unas pautas de sociabilización encaminadas a la dependencia y la pasividad, facilitan el desarrollo de expectativas bajas sobre el futuro profesional de una mujer; en cuanto al análisis de satisfacción en el trabajo se presenta un elevado índice de insatisfacción debido al gran número de trabajadores subcontratados de la organización, que suman 24, frente al personal nombrado que suma 20; este último grupo considera que su status laboral es deficiente y desean cambiar de empleo.

1.2.2 Trabajos previos Nacionales

Mestanza (2017) realizó una investigación titulada: *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", San Juan de Lurigancho*. Es una investigación descriptiva correlacional y de corte transversal. La finalidad fue establecer qué relación hay entre el liderazgo pedagógico de director y subdirector en el desempeño profesional de los docentes. La muestra estuvo conformada por 56 sujetos. Los resultados de la investigación, efectuado el análisis con el estadígrafo Chi Cuadrado, arrojan la no existencia de una relación significativa entre el liderazgo pedagógico que asumen los directivos y el desempeño de los docentes en la institución educativa. Según el estudio, casi la mitad de los encuestados sostiene que el equipo directivo realiza gestiones de manera eficiente; un 55.10% precisa que gestiona adecuadamente el manejo de recursos; un 44,9% da cuenta que el equipo directivo es competente en cuanto a la orientación de los procesos pedagógicos y didácticos al personal docente de la institución educativa.

Valencia (2016) realizó una investigación referente al estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas del distrito de Los Olivos, estudio de cuatro casos. Es una investigación básica, nivel descriptivo con diseño correlacional. La población estuvo constituida por 120 docentes y la muestra por la misma cantidad de sujetos; tamaño muestral elegido

de forma intencional no probabilística. Se aplicó la técnica de la encuesta y se hizo uso de dos cuestionarios (instrumentos) para la recopilación de datos de la muestra de investigación. Ambos instrumentos han sido validados mediante juicio de expertos (dos jueces) y sometidos a prueba de confiabilidad con el alfa de Cronbach. El análisis arroja un alfa de 0,741 para el instrumento que mide los estilos de liderazgo del equipo directivo y, alfa 0,816 para el instrumento que determina la satisfacción laboral de los docentes.

Los resultados indican la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa de 0,728 entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas N° 2004 “Señor de los Milagros”, N° 2091 “Mariscal Andrés Bello Cáceres”, “Precursores de la Independencia Nacional” y “San Vicente de Ferrer” del distrito de los Olivos. Asimismo, hay relación media de 0,510 entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes referida al clima laboral; de 0,495 entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes respecto a las relaciones interpersonales y de 0,688 entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes referida a la motivación laboral.

Tupiño (2015) desarrolló una investigación titulada: *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Imperial-Cañete, 2014*. Es una investigación de tipo básico y nivel descriptivo con diseño correlacional, de corte transeccional. El objetivo fue conocer en qué medida el liderazgo pedagógico del equipo de directivos se relaciona con el desempeño profesional de los docentes en instituciones educativas del nivel secundario. La muestra estuvo representada por 120 sujetos. Se suministró la técnica de la encuesta con un cuestionario que presenta escala de Likert para ambas variables. Los resultados dan cuenta de la existencia de una relación moderada ($r = 0.585$) entre liderazgo pedagógico que asume el equipo directivo y el desempeño profesional de los docentes en las organizaciones educativas del distrito de Imperial, Cañete, en el 2014.

Napan (2014) efectuó la investigación titulada: *Gestión directiva y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos*. La investigación es básica, con nivel descriptivo y presenta el diseño correlacional. La finalidad fue conocer en qué grado la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente. Se tuvo como muestra representativa al 95% de intervalo de confianza a 120 profesores. Según las conclusiones, existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión directiva y el desempeño pedagógico de los docentes que han participado de la investigación. También, a nivel específico, el cumplimiento de políticas y estrategias laborales tienen relación directa con la capacidad profesional de los docentes; asimismo, el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales permiten la obtención de una actitud favorable respecto al cumplimiento del trabajo pedagógico de los docentes. Finalmente, la evaluación que se aplica en la institución educativa para determinar los logros de aprendizaje, permite el logro de una actitud favorable de los docentes respecto al cumplimiento de lo previsto.

Bocanegra (2012) efectuó una investigación titulada: *El liderazgo de los directivos y el desempeño laboral del personal administrativo y docente en la Institución Educativa en Convenio Virgo Potens*. Es una investigación de tipo básico, nivel descriptivo y diseño correlacional transaccional. El objetivo fue determinar si el liderazgo de los directivos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes. El tipo de investigación es aplicada, nivel descriptivo, con diseño correlacional. Como referente se tuvo una muestra se tuvo a 81 profesores, que fueron seleccionados de manera aleatoria. Se halló que la aplicación de labores académicas y administrativas no tiene relación con el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales; el desarrollo de planes y la programación curricular tampoco se relaciona con las actitudes respecto al cumplimiento de los objetivos formulados en la institución educativa; la capacidad de los directivos en cuanto a solución de problemas tampoco se relaciona de manera significativa con la contribución de los trabajadores; y que, el liderazgo autocrático que asumen los directivos no se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los profesores y personal administrativo de la institución educativa.

Zegarra (2012), en la investigación realizó el estudio titulado: *El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Miguel Grau del distrito de Magdalena del Mar*, teniéndose como finalidad establecer la relación entre los estilos de liderazgo de los directores y el desempeño profesional de los docentes de la institución educativa. Asume el tipo de investigación aplicada y como diseño, el descriptivo correlacional. Se concluye que el estilo de liderazgo que asume el equipo de directores de la institución educativa tiene relación positiva y significativa con el desempeño de los profesores. Asimismo, se evidencian relaciones significativas entre el estilo de liderazgo de los directores, en cuanto a la dimensión: iniciación de estructura, con el desempeño profesional de los docentes. También existe una relación significativa con la dimensión de tolerancia a la libertad, con la dimensión consideración y con la dimensión de énfasis a la producción, todo esto con el desempeño profesional de los docentes.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Liderazgo pedagógico

Fundamento teórico

La variable: Liderazgo pedagógico tiene su fundamento en una investigación realizada por Robinson (2008), que consistieron en una búsqueda de la literatura internacional sobre liderazgo del equipo directivo. Según el Ministerio de Educación (2016), la investigación reunió un total de 24 estudios que muestran una relación directa entre el liderazgo y los logros de estudiantes. Se identifican cinco prácticas del liderazgo pedagógico que tienen influencia significativa en el establecimiento de metas y expectativas; en el uso estratégico de los recursos; en el planeamiento, coordinación y evaluación por parte de los docentes; en la promoción y participación en el logro de capacidades y competencias en los estudiantes, dirigidos por los docentes; y, finalmente, en brindar un lugar seguro y agradable. (p. 7)

Según la misma fuente, estas dimensiones fortalecen al Marco del Buen Desempeño del Directivo, por lo que pueden ser referentes para que se identifiquen los temas para la mejora de la práctica pedagógica y el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa.

Definición de liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico, según Townsend, Acker-Hocevar, Ballenger y Place (2013) es una forma de liderazgo con énfasis en el currículum y la pedagogía, más que en la gestión y la administración en la institución educativa (p. 139). En otras palabras, está referido a la forma en que se lleva a cabo en las instituciones educativas la función principal de mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Sin embargo, como precisan Heikka & Waniganayake (2011) la definición de liderazgo pedagógico como un constructo viene a ser un concepto que emerge y que requiere la parte del desarrollo teórico, especialmente en aquellos países en donde el término de pedagogía y lo que significa es de reciente introducción. (p. 48)

Es preciso señalar la existencia de dos tipos cercanas con relación a la definición de liderazgo pedagógico. Según Bush y Glover (2014), aquellas teorías de liderazgo de la instrucción asumieron que el centro de atención por parte de los directivos es el comportamiento de los profesores con relación a las diversas actividades que atacan de forma directa al aprendizaje de los alumnos. Se precisa el cambio a lo que se entiende como liderazgo orientado al aprendizaje. (p. 170)

La primera definición se ha asociado al aseguramiento de la calidad de la enseñanza; la segunda, se ha centrado en la incorporación de un vasto espectro de acciones de liderazgo con el propósito de sostener el aprendizaje y sus resultados en los estudiantes.

Según Bendikson et al. (2012), el liderazgo pedagógico directo, se orienta a la calidad de la praxis docente en la institución educativa, en tanto se mejora la calidad del currículum, de la enseñanza, de la didáctica como tal y de la evaluación. Todo esto en el contexto de desarrollo profesional de los docentes. En tanto, el liderazgo pedagógico indirecto, se orienta a fomentar las condiciones para que se brinde una buena enseñanza y se logre un adecuado aprendizaje en los estudiantes, garantizando que la toma de decisiones por parte de los directivos, como mecanismo de gestión, contribuyan a la enseñanza y al aprendizaje (p. 76).

Al respecto, para el Ministerio de Educación (2016), el liderazgo pedagógico orienta en el sentido que el equipo de los directivos dirija su labor a la mejora

continua de la organización educativa, también que esté atento a lo que se refiere el contexto interno y externo de la institución y logre diagnosticar situaciones potenciales de mejora, ejecutando planes de acción a fin de organizar y canalizar las motivaciones de las personas y las que se comparten a nivel de la comunidad educativa. (p. 6)

Siguiendo con la misma fuente, este enfoque resalta la necesidad y la importancia de que el equipo directivo pueda identificar y sistematizar buenas prácticas pedagógicas y de gestión en su institución educativa y que permitan resolver problemáticas que se evidencian en la organización educativa poniendo en práctica las cualidades de liderazgo pedagógico.

En esa línea, las capacidades para gestionar la institución educativa en referencia a la gestión institucional, viene a ser la habilidad que presenta el directivo para manejar administrativamente los recursos educativos, sean humanos, materiales y financieros, así como la competencia en cuanto a la orientación de los procesos pedagógicos, que corresponden a la variable: Liderazgo pedagógico, tienen su fundamento teórico en el liderazgo pedagógico de Leithwood (2009).

Según el autor, el liderazgo pedagógico asume diversas funciones para mejorar la organización escolar, principalmente en cuanto a la capacidad de la gestión organizacional, habilidades para el manejo de los recursos humanos y materiales a nivel administrativo y de gestión.

El Ministerio de Educación (2014) toma estos aspectos (Leithwood, 2009) y establece un instrumento de gestión oficializado mediante Resolución de Secretaría General N° 304-2014-MINEDU, para garantizar una visión común de lo que significa ser un líder educativo y, consecuentemente, de las responsabilidades que le compete, a fin de lograr un mayor impacto en la calidad de los procesos de aprendizaje de las/os estudiantes.

En ese sentido, la herramienta de gestión se construye teniendo en cuenta la investigación educacional que determina que el liderazgo pedagógico del equipo directivo es otro factor importante que influye en el logro de aprendizajes de los estudiantes, al igual que el factor docente.

Según el Ministerio de Educación (2014), la acción de los directivos en la institución educativa es indirecta, aunque importante, debido a que es el profesor quien ejerce una acción directa. No obstante, la influencia del equipo directivo es fundamental para que los estudiantes logren aprendizajes importantes en su trayectoria por las aulas escolares. A ello se suma, las condiciones de trabajo, así como la funcionalidad de la institución educativa. En consecuencia, es preciso aclarar que el rol de los directores es decisivo en la mejora de la educación (p. 9).

Dimensiones de liderazgo pedagógico

Establecimiento de metas y expectativas

Según el Ministerio de Educación (2016), el liderazgo pedagógico tiene influencia en los resultados de aprendizajes en los estudiantes, en la medida que se defiende y prioriza como demandas principales de la organización educativa. Las metas tienen que darse en el quehacer educativo; de ahí la necesidad de promover el consenso de los profesores al respecto, siendo estas expectativas y metas, conocidos por todos. (p. 7)

Uso estratégico de recursos

Siguiendo con el Ministerio de Educación (2016), esta dimensión hace mención a los recursos que, mediante el liderazgo pedagógico que asumen los directivos de instituciones educativas, se asegura que el personal docente, los materiales educativos, los recursos económicos, deben estar direccionados a los fines y metas pedagógicos. Esto indica que se debe tener una visión de manera sistemática y holística en un contexto para mejorar la educación. En la medida que la asignación de los recursos sea oportuna y adecuada, se va a contribuir al logro de los objetivos trazados (p. 7).

Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

Al respecto, el Ministerio de Educación (2016, p. 7) refiere que esta dimensión está referida a que el planeamiento, coordinación y la evaluación tiene influencia en los logros de los aprendizajes en los estudiantes. Esto tiene que ver con la reflexión

con los docentes, respecto a la enseñanza; la coordinación y la revisión del currículo con los docentes y buscando una secuencialidad entre los diversos grados y que estén articulados; la retroalimentación a los profesores en su praxis pedagógica, basándose en observar el desarrollo de las sesiones de aprendizaje; el monitoreo de manera sistemática el avance de los estudiantes para mejorar el logro de capacidades y competencias en los estudiantes (p. 7).

Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes

Esta dimensión, según el Ministerio de Educación (2016) permite promover y participar en la mejora de la institución educativa en cuanto al aprendizaje de los estudiantes y la profesionalidad del docente. El equipo directivo que asume el liderazgo pedagógico debe promover el aprendizaje de los estudiantes en las diversas áreas curriculares; debe involucrarse en el proceso en sí, es decir, ser partícipe activo. (p. 8)

Siguiendo con la misma fuente de información, el líder pedagógico debe participar en el desarrollo de la profesionalidad de sus docentes, como líder y aprendiz, al mismo tiempo, debiendo estos aprendizajes convertirse en formales mediante acciones de reflexión sobre aspectos relacionados a la enseñanza. El equipo directivo, en este caso, es visto por sus docentes, como elemento de orientación pedagógica, en la medida que maneja adecuada y oportunamente temas con mayor conocimiento.

Garantizar un ambiente seguro y de soporte

El Ministerio de Educación (2016) sostiene que se debe garantizar un ambiente seguro para que los docentes puedan ejercer su práctica pedagógica de manera adecuada y los estudiantes puedan adquirir los conocimientos y la formación óptimos.

Se debe establecer ambientes para que los profesores puedan enfocarse en su trabajo pedagógico, estableciendo un entorno óptimo, dentro y fuera del aula escolar. Para tal fin es preciso tener normas pertinentes y entendibles. De hecho, los profesores requieren tener y sentir el respaldo y la valoración de sus directivos,

que se refleje en las acciones de confianza y protección frente a presiones del exterior, que pueden ser los padres, la comunidad, las políticas, entre otros (p. 8).

1.3.2 Satisfacción laboral

Fundamento teórico

Propiamente la satisfacción laboral, para la presente investigación, tiene su fundamento en la teoría de satisfacción laboral en organizaciones sostenida por Robbins (2006), la misma que direcciona primordialmente en los estados de satisfacción e insatisfacción respecto a la proyección de las actitudes hacia lo positivo o negativo. Esto se define como la actitud general que asume una persona hacia sus labores en la organización. Un trabajador con un alto nivel de satisfacción en su centro laboral va a mostrar actitudes positivas hacia el mismo; contrariamente, una persona que está insatisfecha con su trabajo va a mostrar actitudes negativas hacia él. (p. 181)

Definición de satisfacción laboral

Para Olivares, Silva y Carlos (2012) la satisfacción laboral es “el compromiso afectivo, un acercamiento emocional hacia la organización y se identifican con ella estando predispuestos a trabajar más de lo normado (p.33).

La satisfacción laboral reúne parte de la capacidad emocional y sensitiva del sujeto, los que tienen que ver con los sentimientos, los pensamientos y las emociones positivas en determinadas situaciones con personas u objetos, evidenciando en forma específica una actitud favorable o desfavorable hacia los mismos.

En tanto, Ollarves (2014) define la satisfacción laboral como aquella “actitud hacia el trabajo de gran preeminencia porque tiene un impacto positivo en el desempeño del trabajador y en ella actúan los sentimientos y creencias que determinan como percibe su ambiente” (p.164). Por su parte, Herzberg (citado en Oscco, 2015) precisa que:

La satisfacción es un estado mental por el cual el trabajador disfruta a plenitud su responsabilidad, afectando de manera directa su desempeño, cumpliendo expectativas, sintiéndose parte de ella y aportando lo mejor de él para el crecimiento y desarrollo de la organización y en cuanto a la insatisfacción sucede todo lo contrario (p. 24).

Frías (2014) da cuenta que la satisfacción laboral influye en el desempeño del trabajador y en el valor de la responsabilidad en la organización que labora; en ese sentido, si el docente se encuentra satisfecho con su trabajo, percibirá emociones y sensaciones positivas y, en consecuencia, efectuará un mejor trabajo y es posible que su permanencia en su centro de trabajo se amplíe por más tiempo.

Al hacer referencia a los elementos de la satisfacción laboral en una organización, Herzberg, Mausner y Snyderman (citados en Ventura, 2012) identifican los siguientes:

Logro: Éxito en el trabajo realizado, con la finalidad de vencer los problemas que se puedan presentar en el trabajo del día a día.

Reconocimiento: Acción de apreciación y estimación al trabajador.

Crecimiento personal: Sentimiento de crecimiento y desarrollo profesional en el trabajo.

Vida personal: Aspectos del trabajo que conmueven claramente la vida personal del trabajador, que hacen que el individuo no realice su trabajo en forma positiva.

Comunicación: Despejados canales de entendimiento y comprensión entre los trabajadores, los superiores, y viceversa (p. 21).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Siguiendo con Robbins (2006, p. 32) las dimensiones de la satisfacción laboral en una organización son:

Condiciones Físicas y/o Materiales: Esta dimensión hace referencia a aquellos espacios físicos y los materiales que están a disposición de los trabajadores en la empresa y que faciliten sus labores.

Beneficios Laborales y/o Remunerativos: Según esta dimensión, los estímulos económicos, ya sea como aumento salarial, algunos beneficios, pagos extra, entre otros, constituyen un factor para la satisfacción laboral.

Políticas Administrativas: Según esta dimensión, las políticas administrativas, en la medida que favorezcan a los trabajadores, van a constituir elementos para satisfacer las necesidades laborales de los trabajadores.

Relaciones Sociales: Al respecto, tiene que ver cómo se establecen los vínculos de interrelación entre los trabajadores de la organización y que permite una ventaja, en caso de ser buena, satisfacer las necesidades laborales de los trabajadores.

Desarrollo Personal: Según esta dimensión, si la organización fomenta el desarrollo del trabajador, constituirá un factor de satisfacción laboral.

Desempeño de Tareas: Según esta dimensión, consiste en el reconocimiento a las tareas diarias que realiza el trabajador en la empresa.

Relación con la autoridad: Según esta dimensión, en la medida que exista una adecuada relación entre los trabajadores y sus empleadores, entonces constituirá un factor de satisfacción laboral para los empleados.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la I.E. "Manuel Scorza Torres" de Villa María del Triunfo, Lima 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el establecimiento de metas y expectativas y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte con la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente debido a que los resultados van a enriquecer el conocimiento científico en el campo de la administración educativa, específicamente en cuanto al liderazgo pedagógico que asumen o deban asumir los equipos directivos de las instituciones educativas estatales y privadas. Se

llenarán vacíos teóricos en cuanto a la relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral de docentes de una institución educativa estatal. Asimismo, servirá como fuente de información teórica y será un antecedente nacional para la realización de otras investigaciones en el futuro.

1.5.2 Justificación metodológica

La investigación está validando dos instrumentos de recopilación de datos en trabajos de campo, por lo que se pondrá a disposición a los investigadores y académicos para que puedan ser empleados en futuras investigaciones respecto al liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral de profesores de educación básica en el país.

1.5.3 Justificación práctica

La investigación aportará sugerencias para que los equipos directivos de otras instituciones educativas y docentes puedan adoptar con el propósito de mejorar el liderazgo pedagógico y elevar los niveles de satisfacción laboral, en la medida que se tomen también las teorías, conceptos y datos empíricos que se presentan en la investigación.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación positiva entre el establecimiento de metas y expectativas y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Hipótesis específica 2

Existe una relación positiva entre el uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Hipótesis específica 3

Existe una relación positiva entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Hipótesis específica 4

Existe una relación positiva entre la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Hipótesis específica 5

Existe una relación positiva entre la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte con la satisfacción del laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivos específico 1

Determinar la relación entre el establecimiento de metas y expectativas y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre el uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte con la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

II. Métodos

2.1 Diseño de investigación

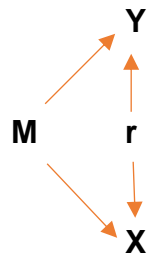
Nivel:

La investigación es de tipo básico y asume el nivel descriptivo correlacional. Esta investigación, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) tiene como finalidad relacionar variables o categorías para demostrar el grado de correlación.

Diseño:

En cuanto al diseño de investigación, el estudio asume el no experimental, debido a que no se manipulan variables de investigación. Los estudios no experimentales, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), establecen asociaciones y no hay manipulaciones, que corresponde a los estudios experimentales. Los no experimentales son descripciones de observaciones de la naturaleza de las variables de estudio y que son analizados e interpretados (p. 149).

En la presente investigación correlacional se aplicará el siguiente diseño:



Método:

La investigación, al ser cuantitativa, tiene el paradigma positivista y, en tal sentido, asume el método hipotético-deductivo que consiste, según Bernal (2016) en que se parte de las afirmaciones de supuestos o hipótesis, se deducen y se llegan a conclusiones, pasando por la contratación de los resultados con los supuestos (p. 56).

2.2 Variables. Operacionalización

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Liderazgo pedagógico en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
X1: Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> Efectos en estudiantes Metas de aprendizaje Generación de consensos Expectativas y metas 	1	1 =	Deficiente: 34 – 79
		2, 3, 4	totalmente en desacuerdo	
		5	2 = en	Regular: 80 – 125
		6, 7, 8	desacuerdo	
X2: uso estratégico de recursos	<ul style="list-style-type: none"> Propósitos y metas pedagógicas Materiales educativos Recursos económicos Mirada sistémica Asignación de recursos Uso estratégico de recursos 	9	3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo	Eficiente: 126 – 170
		10	4 = de	
		11	acuerdo	
		12	5 =	
		13	totalmente de	
		14	acuerdo	
X3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	<ul style="list-style-type: none"> Impacto en resultados Fomento de reflexión Revisión del currículo Retroalimentación Monitoreo sistemático 	15		
		16		
		17		
		18		
		19, 20		
X4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> Promoción del aprendizaje Participación del directivo Aprendizaje y desarrollo docente Orientación continua Temas pedagógicos 	21		
		22		
		23		
		24		
		25, 26		
X5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte	<ul style="list-style-type: none"> Entorno ordenado Normas claras y pertinentes Enfoque de la enseñanza Respaldo y valoración a docentes Confianza en docentes Presiones externas 	27		
		28		
		29, 30		
		31		
		32		
		33, 34		

Fuente: Elaboración propia basada en el Marco del Buen Desempeño del Directivo

Tabla 2.

Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Y ₁ : Condiciones Físicas y/o Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo • Comodidad 	1, 2, 3, 4, 5	1 = totalmente en desacuerdo 2 = en desacuerdo 3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = de acuerdo 5 = totalmente de acuerdo	Insatisfecho: 36 – 84 Poco satisfecho: 85 – 133 Satisfecho: 134 – 180
Y ₂ : Beneficios laborales y/o remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo • Cubrir las expectativas 	6, 7, 8, 9, 10		
Y ₃ : Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Buen trato • Justicia • Horario de trabajo 	11, 12, 13, 14		
Y ₄ : Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente ideal • Solidaridad 	15, 16, 17, 18, 19		
Y ₅ : Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de trabajo • Desarrollo personal • Labores con disfrute 	20, 21, 22, 23, 24		
Y ₆ : Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Tarea valiosa • Utilidad de labor • Logros personales 	25, 26, 27, 28, 29, 30		
Y ₇ : Relación con la autoridad educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión • Disposición • Relaciones cordiales 	31, 32, 33, 34, 35, 36		

Fuente: Elaboración propia basada en el Marco del Buen Desempeño del Directivo

2.3 Población y muestra

Población:

La población del presente estudio estuvo constituida por 75 docentes de la Institución Educativa N° 6081 “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Muestra:

La muestra seleccionada es no probabilística o dirigida, según Hernández et al. (2010) lo define como subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación. (p. 176)

Tamaño de muestra:

75 docentes (tipo censal)

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**Variable 1: Liderazgo pedagógico****Técnicas:**

-Técnica de la encuesta

Instrumento: Cuestionario

Confiabilidad y validación:**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	34

El instrumento para medir el liderazgo pedagógico presenta un índice de fiabilidad de 0,975 medido con el Alpha de Cronbach, lo que significa que dicho instrumento es altamente confiable.

Variable 2: Satisfacción laboral**Técnicas:**

-Técnica de la encuesta

Instrumentos: cuestionario

Confiabilidad y validación:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	36

El instrumento para medir la satisfacción laboral presenta un índice de fiabilidad de 0,933 medido con el Alpha de Cronbach, lo que significa que dicho instrumento es altamente confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se hizo uso del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) en su versión 21, mediante el cual se elaboraron tablas de frecuencias y figuras estadísticas, las cuales fueron analizadas e interpretadas. Para la prueba de hipótesis mediante la estadística inferencial se aplicó el Rho de Spearman por ser las variables cualitativas, al dárseles una escala valorativa.

2.6 Aspectos éticos

La investigadora durante el desarrollo de la investigación ha respetado en todo momento y en cada uno de los elementos, la autoría de las teorías, conceptos, antecedentes; asimismo, los datos que se presentan son reales obtenidos en el trabajo de campo (aplicación de instrumentos).

III. Resultados

3.1 Resultados de la variable: Liderazgo pedagógico

Tabla 3.

Niveles de establecimiento de metas y expectativas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	34,67	34,67	34,67
	Regular	34	45,33	45,33	80,0
	Eficiente	15	20,0	20,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

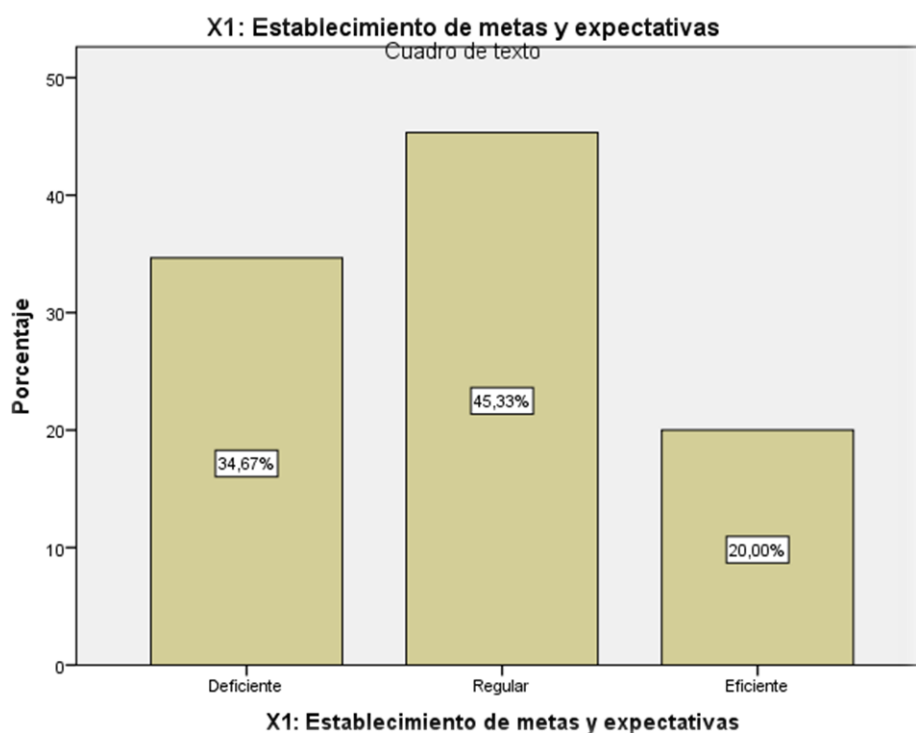


Figura 1. Niveles de establecimiento de metas y expectativas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

En la tabla 3 y figura 1, los resultados de la investigación arrojan que el 20,00% de los docentes señala que *el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo se ubica en el nivel eficiente, en cuanto al establecimiento de metas; por otro lado, el 45,33% de los docentes considera que el establecimiento de metas se encuentra en un nivel regular y solo el 34,67% precisa que lo ubica un nivel deficiente.*

Tabla 4.

Niveles de uso estratégico de recursos en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	30	40,0	40,0	40,0
	Regular	30	40,0	40,0	80,0
	Eficiente	15	20,0	20,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

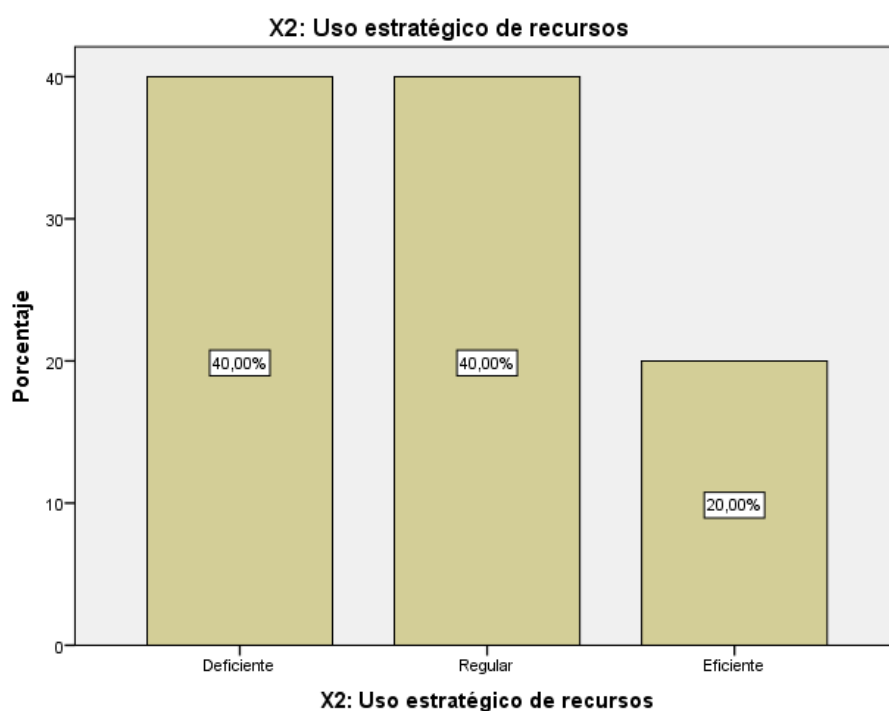


Figura 2. Niveles de establecimiento de metas y expectativas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

En la tabla 4 y figura 2, los resultados de la investigación arrojan que el 20,00% de los docentes señala que *el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo se ubica en el nivel eficiente, en cuanto al uso estratégico de recursos; por otro lado, el 40,00% de los docentes considera que el establecimiento de metas se encuentra en un nivel regular y el 40,00% precisa que lo ubica un nivel deficiente.*

Tabla 5.

Niveles de planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	19	25,33	25,33	25,33
	Regular	39	52,0	52,0	77,3
	Eficiente	17	22,67	22,67	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

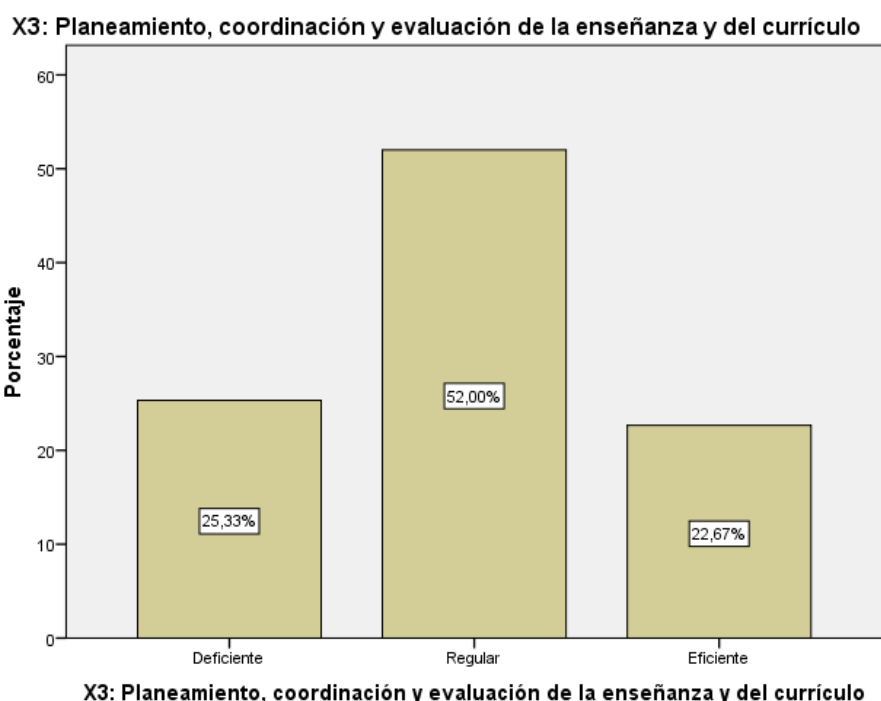


Figura 3. Niveles de planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

En la tabla 5 y figura 3, los resultados de la investigación arrojan que el 22,67% de los docentes señala que el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo se ubica en el nivel eficiente, en cuanto al de planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo; por otro lado, el 52,00% de los docentes considera que se encuentra en un nivel regular y el 25,33% precisa que lo ubica un nivel deficiente.

Tabla 6.

Niveles de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	34,67	34,67	34,67
	Regular	32	42,67	42,67	77,3
	Eficiente	17	22,67	22,67	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

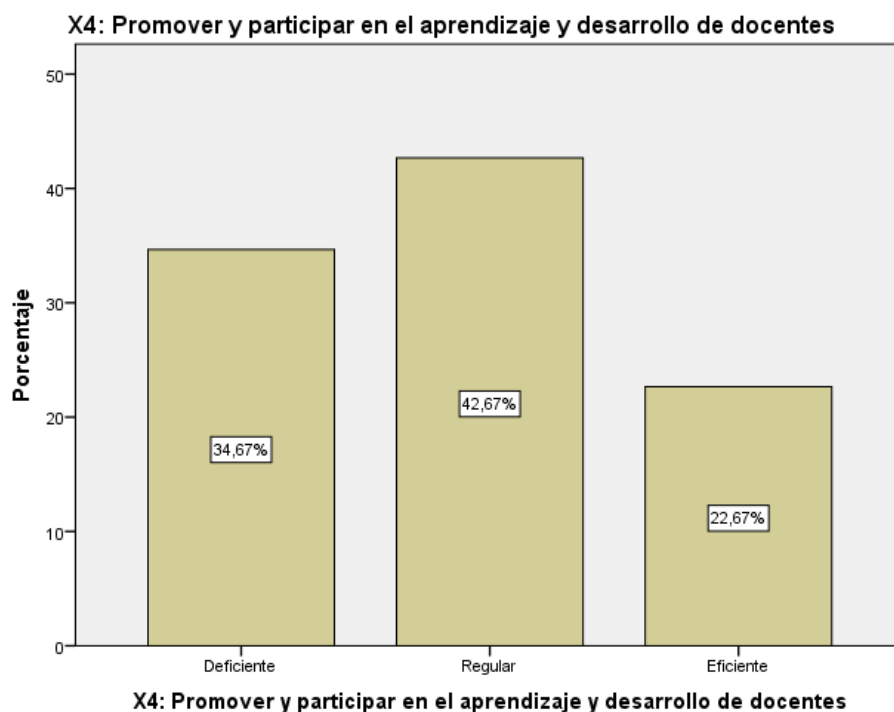


Figura 4. Niveles de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

En la tabla 6 y figura 4, los resultados de la investigación arrojan que el 22,67% de los docentes señala que *el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo* se ubica en el nivel eficiente, en cuanto al *de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes*; por otro lado, el 42,67% de los docentes considera que se encuentra en un nivel regular y el 34,67% precisa que lo ubica un nivel deficiente.

Tabla 7.

Niveles de garantizar un ambiente seguro y de soporte en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	32,0	32,0	32,0
	Regular	38	50,67	50,67	82,7
	Eficiente	13	17,33	17,33	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

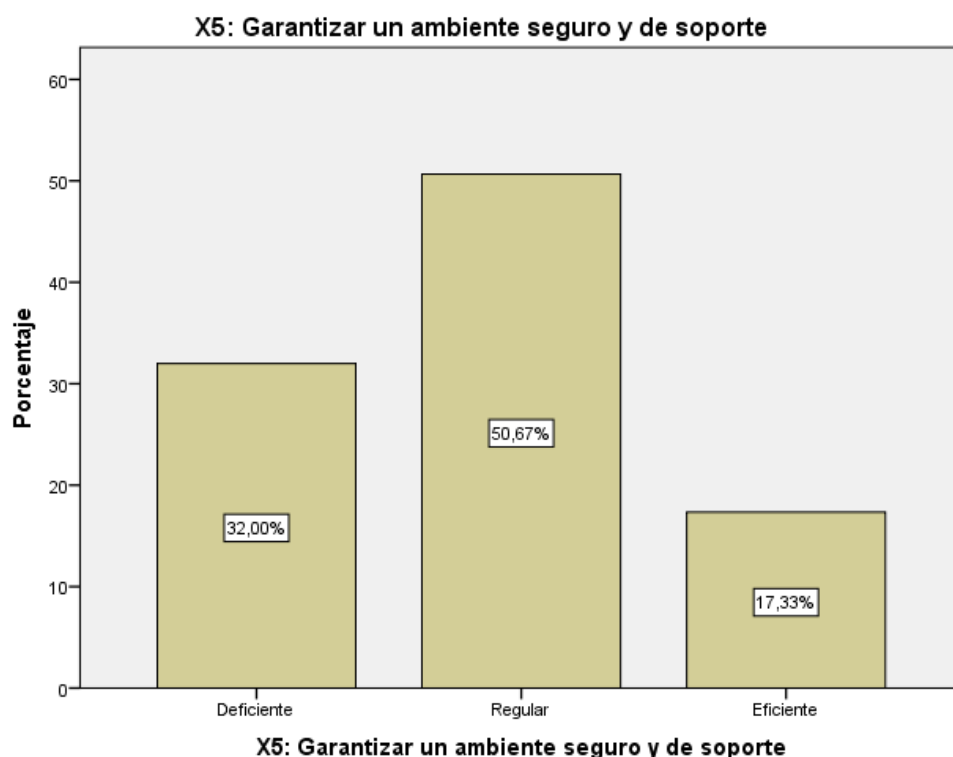


Figura 5. Niveles garantizar un ambiente seguro y de soporte en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

En la tabla 7 y figura 5, los resultados de la investigación arrojan que el 17,33% de los docentes señala que el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo se ubica en el nivel eficiente, en cuanto al de garantizar un ambiente seguro y de soporte por otro lado, el 50,67% de los docentes considera que se encuentra en un nivel regular y el 32,00% precisa que lo ubica un nivel deficiente.

Tabla 8.

Niveles del liderazgo pedagógico del equipo directivo en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	25	33,33	33,33	33,33
	Regular	35	46,67	46,67	80,0
	Eficiente	15	20,0	20,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

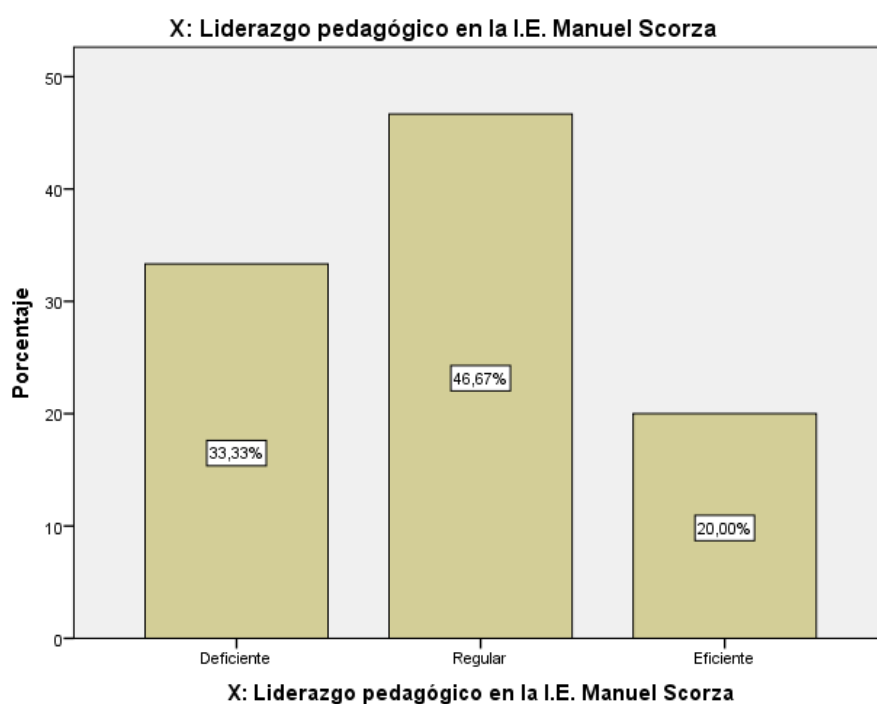


Figura 6. Niveles del liderazgo pedagógico del equipo directivo en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018.

Los resultados de la investigación arrojan que el 46,67% de los docentes encuestados señalan que el liderazgo pedagógico que asume el equipo directivo se ubica en un nivel regular; un 33,63% señala que se da de manera deficiente y solamente el 20% lo evalúa como eficiente. Esto significa que el liderazgo pedagógico de los directivos de la Institución Educativa “Manuel Scorza” del distrito de Villa María del Triunfo”, provincia y departamento de Lima se da medianamente.

3.2 Resultado de la variable: Satisfacción laboral

Tabla 9.

Niveles de condiciones físicas y/ o materiales en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	45	60,0	60,0	60,0
	Regular	23	30,67	30,67	90,7
	Eficiente	7	9,33	9,33	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

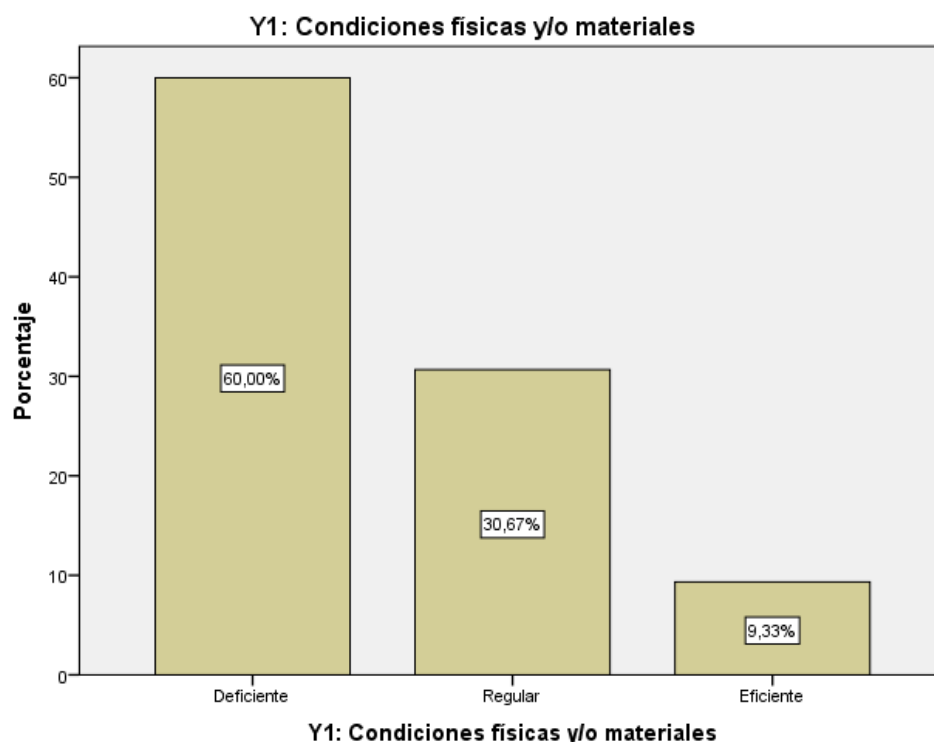


Figura 7. Niveles de condiciones físicas y/ o materiales en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

En la tabla 9 y figura 7, los resultados de la investigación arrojan que el 9,33% de los docentes señala que *la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo* se ubica en el nivel eficiente, en cuanto las condiciones físicas y/ o materiales por otro lado, el 30,67% de los docentes considera que se encuentra en un nivel regular y el 60,00% precisa que lo ubica un nivel deficiente.

Tabla 10.

Niveles de beneficios laborales y/ o remunerativos en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	61	81,33	81,33	81,33
	Regular	13	17,33	17,33	98,7
	Eficiente	1	1,3	1,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

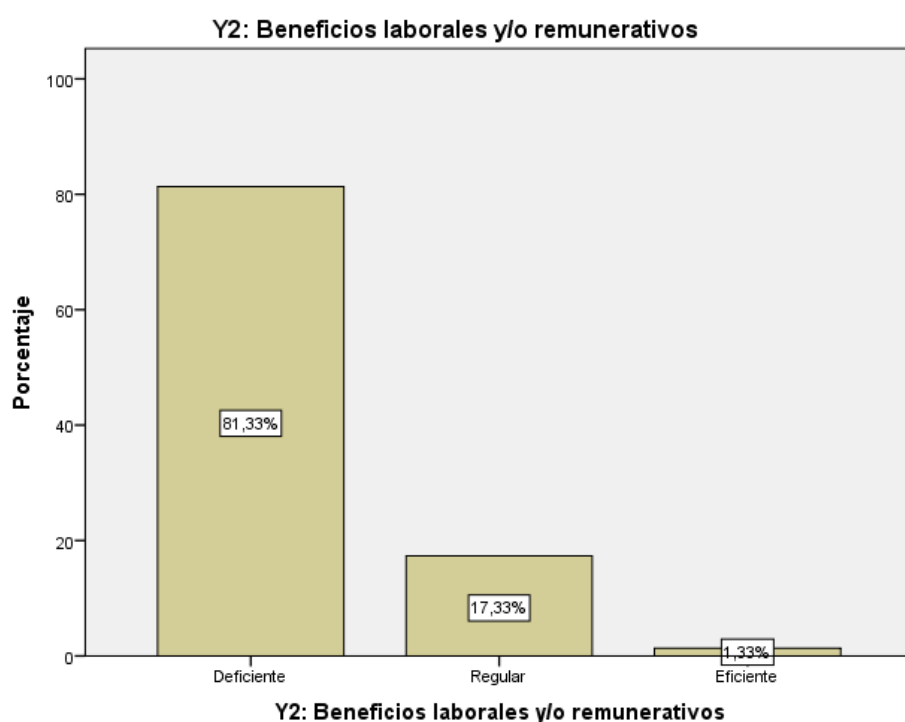


Figura 8. Niveles de beneficios laborales y/ o remunerativos en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

En la tabla 10 y figura 8, los resultados de la investigación arrojan que el 1,33% de los docentes señala que la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo se ubica en el nivel eficiente, en cuanto a los beneficios laborales y/ o remunerativos por otro lado, el 17,33% de los docentes considera que se encuentra en un nivel regular y el 81,33% precisa que lo ubica un nivel deficiente.

Tabla 11.

Niveles de políticas administrativas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	40	53,33	53,33	53,33
	Regular	29	38,67	38,67	92,0
	Eficiente	6	8,0	8,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

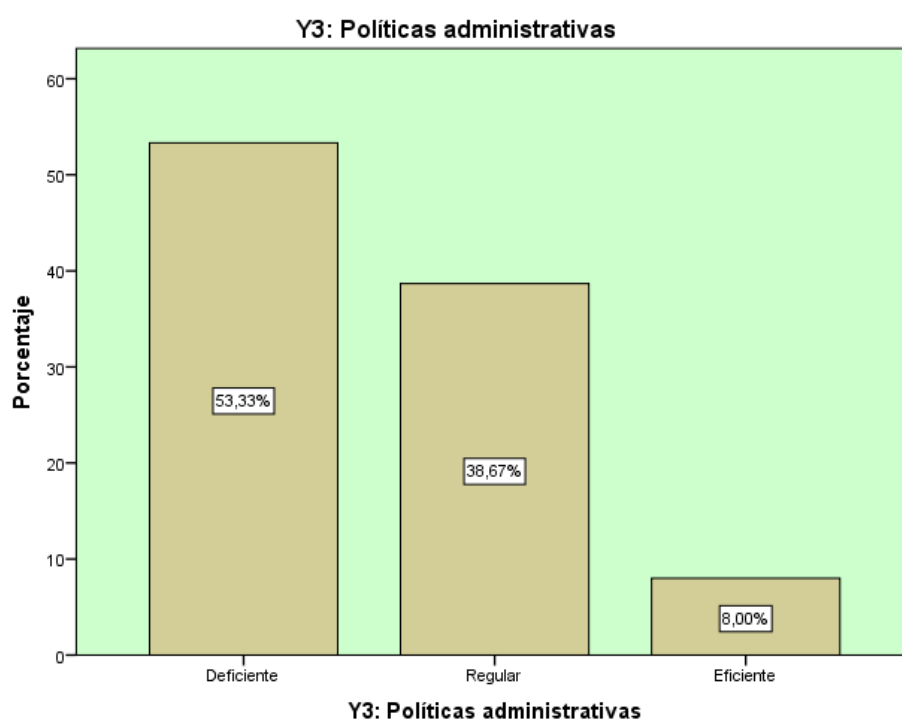


Figura 9. Niveles de políticas administrativas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

En la tabla 11 y figura 9, los resultados de la investigación arrojan que el 8,00% de los docentes señala que *la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo* se ubica en el nivel eficiente, en cuanto *a las políticas administrativas* por otro lado, el 38,67% de los docentes considera que se encuentra en un nivel regular y el 53,33% precisa que lo ubica un nivel deficiente.

Tabla 12.

Niveles de relaciones sociales en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	12,0	12,0	12,0
	Regular	56	74,67	74,67	86,7
	Eficiente	10	13,33	13,33	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

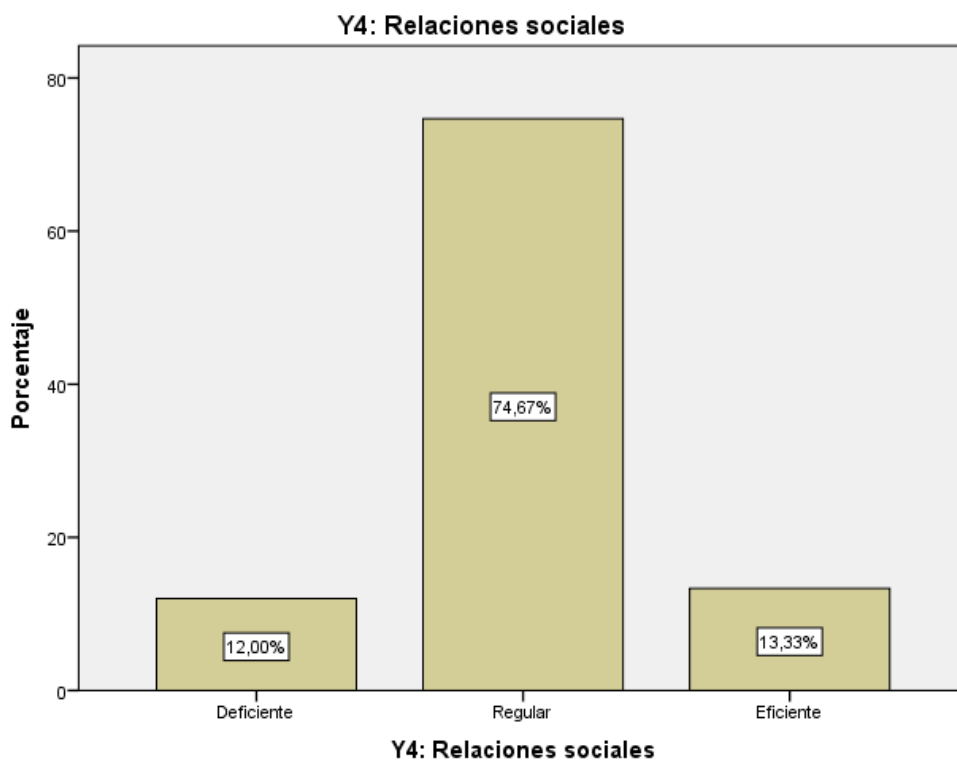


Figura 10. Niveles de relaciones sociales en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

En la tabla 12 y figura 10, los resultados de la investigación arrojan que el 13,33 % de los docentes señala que *la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo se ubica en el nivel eficiente*, en cuanto *a las relaciones sociales* por otro lado, el 74,67% de los docentes considera que se encuentra en un nivel regular y el 12,00% precisa que lo ubica un nivel deficiente.

Tabla 13.

Niveles de desarrollo personal en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	9,63	9,33	9,63
	Regular	44	58,67	58,67	68,0
	Eficiente	24	32,0	32,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

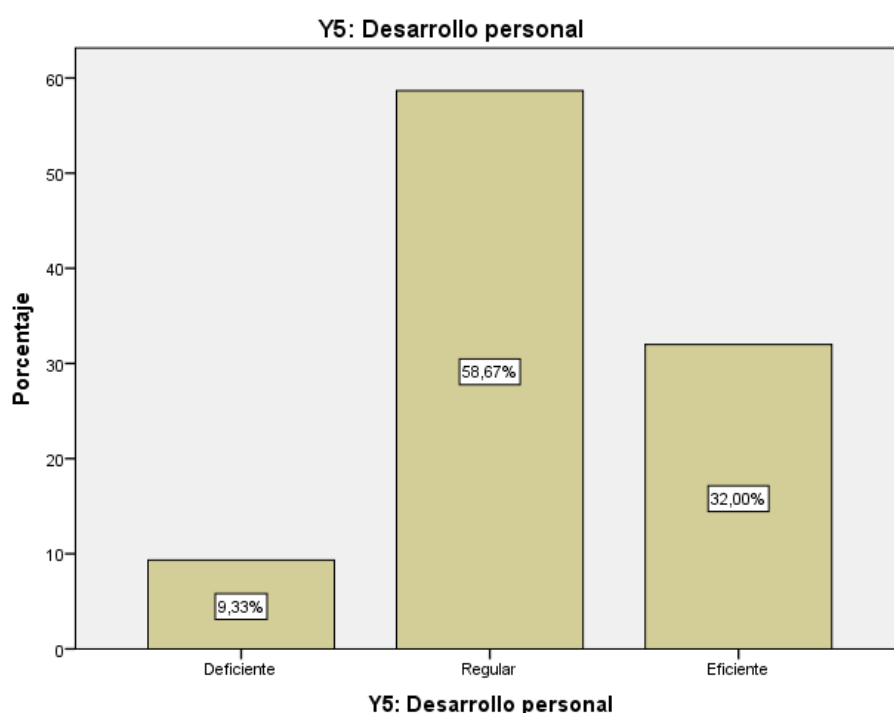


Figura 11. Niveles de desarrollo personal en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

En la tabla 13 y figura 11, los resultados de la investigación arrojan que el 32,00 % de los docentes señala que la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo se ubica en el nivel eficiente, en cuanto al desarrollo personal por otro lado, el 58,67% de los docentes considera que se encuentra en un nivel regular y el 9,33% precisa que lo ubica un nivel deficiente.

Tabla 14.

Niveles de desempeño de tareas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	1,33	1,36	1,63
	Regular	29	38,67	38,67	40,0
	Eficiente	45	60,0	60,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

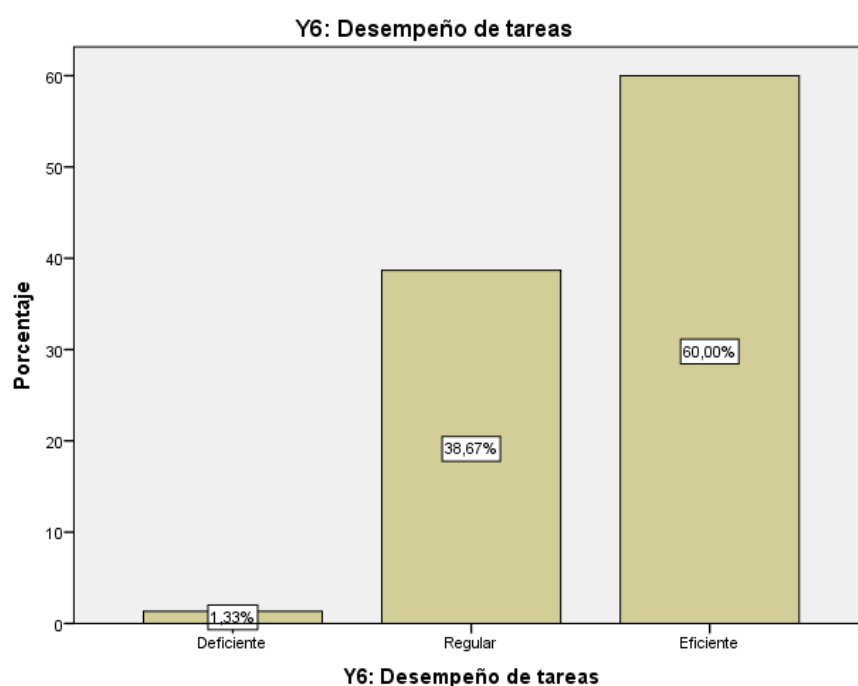


Figura 12. Niveles de desempeño de tareas en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

En la tabla 14 y figura 12, los resultados de la investigación arrojan que el 60,00 % de los docentes señala que la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo se ubica en el nivel eficiente, en cuanto al desempeño de tareas por otro lado, el 38,67% de los docentes considera que se encuentra en un nivel regular y el 1,33% precisa que lo ubica un nivel deficiente.

Tabla 15.

Niveles de relación con la autoridad educativa en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	22	29,33	29,33	29,33
	Regular	32	42,67	42,67	72,0
	Eficiente	21	28,0	28,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

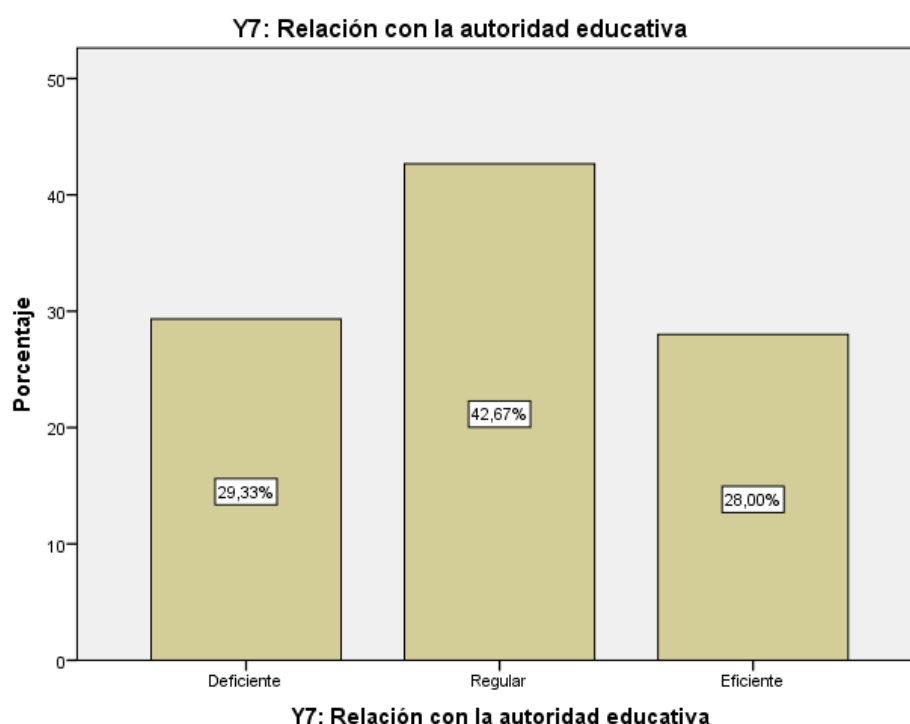


Figura 13. Niveles de relación con la autoridad educativa en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

En la tabla 15 y figura 13, los resultados de la investigación arrojan que el 28,00 % de los docentes señala que *la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres “del distrito de Villa María del Triunfo* se ubica en el nivel eficiente, en cuanto a *la relación con la autoridad educativa* por otro lado, el 42,67% de los docentes considera que se encuentra en un nivel regular y el 29,33% precisa que lo ubica un nivel deficiente.

Tabla 16.

Niveles de satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	34,67	34,67	34,67
	Regular	32	42,67	42,67	77,3
	Eficiente	17	22,67	22,67	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

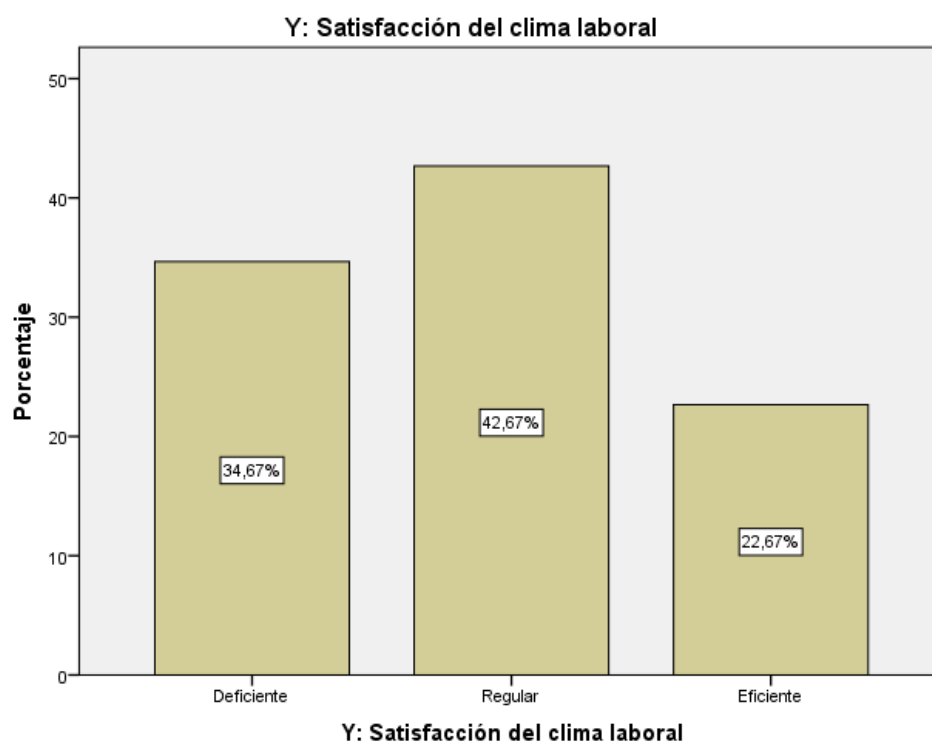


Figura 14. Niveles de satisfacción laboral educativa en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo 2018.

Los resultados de la investigación arrojan que el 42,67% de los docentes encuestados están medianamente satisfechos con su centro laboral; un 34,67% se encuentra insatisfecho y solamente el 22,67% está plenamente satisfecho. Esto indica que la mayoría de los docentes no muestra plena satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo”, provincia y departamento de Lima se da medianamente.

3.3 Prueba de hipótesis

3.3.1 Hipótesis general

H₀: No existe una relación positiva entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

H_a: Existe una relación positiva entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Tabla 17.

Correlación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

			X: Liderazgo pedagógico en la I.E. Manuel Scorza Torres	Y: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	X: Liderazgo pedagógico en la I.E. Manuel Scorza Torres	Coefficiente de correlación	1,000	,966**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Y: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,966**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa de $r = 0,966$, donde $p < 0,05$ entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo. Siendo el p valor de 0,000 el mismo que es menor de 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que el liderazgo pedagógico se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de dicha institución educativa.

3.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación positiva entre el establecimiento de metas y expectativas y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

H₁: Existe una relación positiva entre el establecimiento de metas y expectativas y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Tabla 18.

Correlación entre el establecimiento de metas y expectativas y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

			X1: Establecimiento de metas y expectativas	Y: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	X1: Establecimiento de metas y expectativas	Coeficiente de correlación	1,000	,952**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Y: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,952**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa de $r = 0,952$, donde $p < 0,05$ entre el liderazgo pedagógico referido al establecimiento de metas y expectativas y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo. Siendo el p valor de 0,000 el mismo que es menor de 0,05 por lo que se rechaza la primera hipótesis específica nula. Por lo tanto, se concluye que el establecimiento de metas y expectativas se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción del clima laboral de los docentes de dicha institución educativa.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación positiva entre el uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

H₂: Existe una relación positiva entre el uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Tabla 19.

Correlación entre el uso estratégico de recursos y la satisfacción del clima laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

			X2: Uso estratégico de recursos	Y: Satisfacción laboral
Rho de	X2: Uso estratégico de	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
Spearman	recursos	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Y: Satisfacción del clima	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa de $r = 0,860$, donde $p < 0,05$ entre el liderazgo pedagógico referido al uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo. Siendo el p valor de 0,000 el mismo que es menor de 0,05 se rechaza la segunda hipótesis específica nula. Por lo tanto, se concluye que el uso estratégico de recursos se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de dicha institución educativa.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación positiva entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

H₃: Existe una relación positiva entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Tabla 20.

Correlación entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

		X3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Y: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	X3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,818**
		N	75
Y: Satisfacción laboral		Coefficiente de correlación	,818**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa de $r = 0,818$ donde $p < 0,05$ entre el liderazgo pedagógico referido al planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo. Siendo el p valor de 0,000 el mismo que es menor de 0,05 se rechaza la tercera hipótesis específica nula. Por lo tanto, se concluye que el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo se relaciona positiva y

significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de dicha institución educativa.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe una relación positiva entre la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

H₄: Existe una relación positiva entre la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Tabla 21.

Correlación entre la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

Correlaciones				
			X4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes	Y: Satisfacción laboral
Rho de	X4: Promover y participar	Coeficiente de correlación	1,000	,890**
Spearman	en el aprendizaje y desarrollo de docentes	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Y: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa de $r = 0,890$ donde $p < 0,05$ entre el liderazgo pedagógico referido a la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo. Siendo el p valor de 0,000 el mismo que es menor de 0,05 se rechaza

la cuarta hipótesis específica nula. Por lo tanto, se concluye que la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción del clima laboral de los docentes de dicha institución educativa.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe una relación positiva entre la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

H₅: Existe una relación positiva entre la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte con la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.

Tabla 22.

Correlación entre la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

			X5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Y: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	X5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Coefficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Y: Satisfacción del clima laboral	Coefficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa de $r = 0,931$ donde $p < 0,05$ entre el liderazgo pedagógico referido a la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo. Siendo el p valor de 0,000 el mismo que es menor de 0,05 se rechaza la quinta

hipótesis específica nula. Por lo tanto, se concluye que la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de dicha institución educativa.

IV. Discusión

Los resultados de la investigación reportan la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($r = 0,966$) entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, provincia y departamento de Lima, 2018. Es decir, el establecimiento de metas y expectativas; uso estratégico de recursos; planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes; y la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte que asumen los directivos se relaciona significativamente con la satisfacción laboral (Tabla 17).

Del mismo modo, se reporta la existencia de una relación positiva y significativa ($r = 0,952$) entre el establecimiento de metas y expectativas y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo. Es decir, el establecimiento de metas y expectativas que corresponden al liderazgo pedagógico que se da medianamente, se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral de los docentes (Tabla 18).

Se comprueba la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($r = 0,860$) entre el liderazgo pedagógico referido al uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo (Tabla 6). Asimismo, existe una relación positiva estadísticamente significativa ($r = 0,818$) entre el liderazgo pedagógico referido al planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo (Tabla 19).

Según los resultados de la investigación, se reportan también una relación positiva estadísticamente significativa ($r = 0,890$) entre el liderazgo pedagógico referido a la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo (Tabla 20). Se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($r = 0,931$) entre el liderazgo pedagógico referido a la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte

con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo (Tabla 21).

Al respecto, existen estudios internacionales y nacionales que reportan hallazgos similares a lo encontrado en la investigación sobre liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en organizaciones educativas. Parra (2011) encontró una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional del directivo y el desempeño docente. Los directivos establecen medianamente los objetivos institucionales conjuntamente con los docentes, lo que garantiza el compromiso de los actores de la comunidad educativa y tiende a lograr la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en la medida que se mejora el desempeño profesional de los docentes. Raxuleu (2014) reportó la existencia de una alta relación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente. Los equipos directivos son eficientes en el cumplimiento de sus funciones; no obstante, la puntuación cuantitativa está muy por debajo de lo óptimo. Los informantes coincidieron en confirmar la existencia de una relación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente.

De otro lado, Monroy (2013) reporta una relación débil entre el liderazgo directivo y el desempeño profesional de los docentes. El directivo demuestra un liderazgo autoritario, poco motivadora y permite que los docentes trabajen en un ambiente poco favorable. El directivo decide qué se tiene que hacer en la organización educativa y hay poca participación de los docentes en las decisiones organizacionales. Chiang, Gómez y Salazar (2014) reportan que los estilos de liderazgo instrucción, persuasión, participación y delegación están presentes, pero con niveles medios. No obstante, se reporta la existencia de una correlación estadísticamente positiva entre los cuatro estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, aunque la relación es baja. Resalta la existencia de una relación positiva entre la satisfacción laboral, referida a la forma en que desarrolla su trabajo y los tipos de liderazgo de persuasión y participación. Contrario a estos resultados, el estilo de liderazgo de delegación no se relaciona con ninguno de los factores de la satisfacción laboral en los sujetos que han conformado la muestra de estudio. Colino (2014) reportó que trabajadores hombres tienden a conductas de liderazgo enfocadas a la tarea y las mujeres a conductas de liderazgo orientadas al

mantenimiento de relaciones. Las participantes femeninas muestran expectativas más bajas que los varones; además, las mujeres infraestiman su ejecución real mientras que los participantes masculinos la sobreestiman.

A nivel nacional se tiene el trabajo de Mestanza (2017) encontró que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente. Se reporta que solamente el 46,04% de profesores señala que su director gestiona con eficiencia; un 55,10% considera que su director muestra habilidad para el manejo de los recursos; el 44,9% precisa que su director es competente en la orientación de los procesos pedagógicos a los docentes. Valencia (2016) reporta que el análisis arroja un alfa de 0,741 para el instrumento que mide los estilos de liderazgo del equipo directivo y, alfa 0,816 para el instrumento que determina la satisfacción laboral de los docentes. Los resultados arrojan la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa de 0,728 entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas N° 2004 “Señor de los Milagros”, N° 2091 “Mariscal Andrés Bello Cáceres”, “Precursores de la Independencia Nacional” y “San Vicente de Ferrer” del distrito de los Olivos. Asimismo, hay relaciones medias de 0,510 entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes referida al clima laboral; de 0,495 entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes respecto a las relaciones interpersonales y de 0,688 entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes referida a la motivación laboral.

En tanto, Tupiño (2015) da cuenta de la existencia de una relación moderada ($r = 0.585$) entre liderazgo pedagógico que asume el equipo directivo y el desempeño profesional de los docentes en las organizaciones educativas del distrito de Imperial, Cañete, en el 2014. Napan (2014) concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión directiva y el desempeño pedagógico de los docentes que han participado de la investigación. También, a nivel específico, el cumplimiento de políticas y estrategias laborales tienen relación directa con la capacidad profesional de los docentes; asimismo, el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales permiten la obtención de una actitud favorable respecto al cumplimiento del trabajo pedagógico de los docentes. Finalmente, la

evaluación que se aplica en la institución educativa para determinar los logros de aprendizaje, permite el logro de una actitud favorable de los docentes respecto al cumplimiento de lo previsto.

En tanto, Bocanegra (2012) halló que la aplicación de labores académicas y administrativas no tiene relación con el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales; el desarrollo de planes y la programación curricular tampoco se relaciona con las actitudes respecto al cumplimiento de los objetivos formulados en la institución educativa; la capacidad de los directivos en cuanto a solución de problemas tampoco se relaciona de manera significativa con la contribución de los trabajadores; y que, el liderazgo autocrático que asumen los directivos no se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de los profesores y personal administrativo de la institución educativa. Zegarra (2012), concluye que el estilo de liderazgo que asume el equipo de directores de la institución educativa tiene relación positiva y significativa con el desempeño de los profesores. Asimismo, se evidencian relaciones significativas entre el estilo de liderazgo de los directores, en cuanto a la dimensión: iniciación de estructura, con el desempeño profesional de los docentes. También existe una relación significativa con la dimensión de tolerancia a la libertad, con la dimensión consideración y con la dimensión de énfasis a la producción, todo esto con el desempeño profesional de los docentes.

V. Conclusiones

- Primera:** Los resultados de la investigación reportan la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, provincia y departamento de Lima, 2018. Es decir, el establecimiento de metas y expectativas; uso estratégico de recursos; planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes; y la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte que asumen los directivos se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.
- Segunda:** Los resultados de la investigación reportan la existencia de una relación positiva y significativa entre el establecimiento de metas y expectativas y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo. Es decir, el establecimiento de metas y expectativas que corresponden al liderazgo pedagógico que se da medianamente, se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral de los docentes.
- Tercera:** Se demuestra la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico referido al uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, provincia y departamento de Lima.
- Cuarta:** Los resultados de la investigación reportan la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($r = 0,818$) entre el liderazgo pedagógico referido al planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo.
- Quinta:** Según los resultados de la investigación, se reportan también una relación positiva estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico referido a la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes con la satisfacción laboral en la

Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo.

Sexta: Se reporta la existencia de una relación positiva significativa entre el liderazgo pedagógico referido a la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo. Esto indica que los docentes están medianamente satisfechos con relación a contar con un ambiente seguro y de soporte en la institución educativa en mención.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda a las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01, que corresponde al distrito de Villa María del Triunfo, deben poner mayor énfasis al desarrollo continuo de sus directores de instituciones educativas en cuanto al liderazgo pedagógico, centrado en los aprendizajes de los estudiantes, a fin de que éstos logren desarrollar capacidades y competencias de manera óptima, El desarrollo continuo debe contener capacitaciones periódicas a través de redes educativa.
- Segunda:** Se recomienda a las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 del distrito de Villa María del Triunfo a reducir la carga administrativa que le dan a sus directores y sub directores de las instituciones educativas, o tener una plataforma en la cual puedan acceder y enviar información, a fin de que éstos puedan tener más tiempo y realizar monitoreos, acompañamientos pedagógicos, talleres y grupos de inter aprendizaje con un buen liderazgo. Con esto se podrá mejorar el liderazgo pedagógico que consiste básicamente en el desarrollo de la enseñanza en los docentes y del aprendizaje de los estudiantes.
- Tercera:** Se recomienda a las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 del distrito de Villa María del Triunfo a mejorar las condiciones físicas y/o materiales de la institución educativa; las políticas administrativas, entre otros, que contribuyan a elevar los índices de satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito.
- Cuarto:** Se recomienda a las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01, implementar todas las aulas con tecnologías multimedia para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, las cuales deben estar acompañadas de estrategias pedagógicas adecuadas esto contribuiría a mejorar la satisfacción laboral por ser gestión de los directivos.

- Quinto:** Se recomienda a las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01, implementar herramientas tecnológicas que permitan analizar los resultados de las evaluaciones de los estudiantes, las cuales deben ser bien administradas y delegadas en la institución educativa por los directivos, con la finalidad de tomar decisiones oportunas y pertinentes y no recargar de trabajo a los docentes
- Sexto:** Se recomienda a las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01, implementar un plan de formación continua de los directores y profesores sobre satisfacción laboral, ya que un ambiente positivo en el aula y en la institución educativa en general implicaría que la mayor parte del tiempo se dedicara a la enseñanza real y no a la resolución de conflictos relacionados con el mal comportamiento de los estudiantes.
- Séptimo:** Se recomienda a los directivos brindar las oportunidades necesarias a los profesores para que ellos puedan participar en actividades que los ayuden a mejorar su conocimiento pedagógico y aplicarlo de manera eficaz con sus estudiantes.

VII. Referencias bibliográficas

- Bocanegra, M. (2012). *El liderazgo de los directivos y el desempeño laboral del personal administrativo y docente en la Institución Educativa en Convenio Virgo Potens*. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Bush, T., y Glover, D. (2014). School leadership models: What do we know ? *School Leadership & Management*, 34(5), 553–571.
- Chiang, M., Gómez, M. y Salazar, C. (2014). *Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile*. (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias, Universidad del Bío - Bío, Chillan, Chile.
- Colino, M. (2014). *Conductas de liderazgo y satisfacción laboral*. (Tesis de maestría). Universidad de León, España.
- Heikka, J., y Waniganayake, M. (2011). Pedagogical leadership from a distributed perspective within the context of early childhood education. *International Journal of Leadership in Education*, 14(4), 499–512.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile: Salesianos.
- Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Ministerio de Educación (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Guía para el participante. Lima: Impresos & Diseños.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima; MINEDU.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. Caso de estudio: Escuela Estatal "Rafael Saturno Guerra"*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.

- Napan, E. (2014). *Gestión directiva y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos*. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la vega, Lima.
- Ord, K., et al. (2013). *Developing pedagogical leadership in early childhood education*. Wellington: Te Tari Puna Ora o Aotearoa/NZ Childcare Association.
- Oscoco, N. (2015). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*. (Tesis de maestría). Universidad Católica del Perú, Lima.
- Ollarves, D. (2014). La cultura organizacional un activo clave para la supervivencia de la empresa: los casos de SEMEX, 3M, Google y Costco. *Revista Spenta*, México. 8 (3), pp. 72-91.
- Olivares, G., Silva, T. y Carlos, L. (2012). *El compromiso organizacional y la satisfacción laboral*. Recuperado el 8 de agosto del 2018 de: [https://books.google.com.pe/books? isbn=3848471825](https://books.google.com.pe/books?isbn=3848471825).
- Parra, R. (2011). Liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes en escuelas del Municipio Tulio Febres Cordero del Estado Mérida, Venezuela. *Revista Científica Digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales (Barquisimeto - Venezuela)*. Año 2, N° 2 (54-72).
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar N°. 07-06-03 del Municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala)*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Robbins, S.P. (2006). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robinson, V. (2008). "The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types". En *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.

- Townsend, T., Acker-Hocevar, M., Ballenger, J., y Place, W. (2013). Voices from the field: What have we learned about instructional leadership? *Leadership and Policy in Schools*, 12(1), 12–40.
- Tupiño, D. (2015). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Imperial-Cañete, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Valencia, A. (2016). *Estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas del distrito de Los Olivos, estudio de cuatro casos, 2015*. (Tesis de magíster). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Ventura, E. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*. (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Zayas, P., Báez, R., Zayas, F. y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, Universidad de Holguín, Cuba. Vol. XXIII (2), diciembre 2015, pp. 35-51.
- Zegarra, E. (2012). *El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Miguel Grau del distrito de Magdalena del Mar*. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.

VIII. Anexos

Anexo 1. Artículo científico

Liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018

Autor: Br. Doris Alicia Concepción Palomino

Correo: dorisacp@hotmail.com

Resumen

En la presente investigación se estudió como se relaciona el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018. El objetivo que oriento la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018. La hipótesis que se formula es establecer si existe relación positiva entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018. La población de estudio estuvo conformada por 75 docentes de la institución educativa Manuel Scorza Torres del distrito de Villa María del Triunfo. El tipo de investigación es básica, de nivel descriptiva, ya que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, También es correlacional dado que busca evaluar la relación que existe entre dos variables. El diseño de investigación es no experimental, tiene el paradigma positivista y por lo tanto asume el método hipotético deductivo. Finalmente, se concluye que, se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo. Llegando como conclusión final, que el liderazgo pedagógico, es decir. el establecimiento de metas y expectativas., uso estratégico de recursos., planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo., la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes. Y la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte que asumen los directivos se relaciona significativamente con la satisfacción laboral definidas por la percepción de los profesores.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, satisfacción laboral.

Abstract

In the present investigation, the relationship between pedagogical leadership and job satisfaction was studied in the educational institution "Manuel Scorza Torres" of Villa María del Triunfo, Lima 2018. The objective of this research was to determine

the relationship between pedagogical leadership and Job satisfaction in the educational institution "Manuel Scorza Torres" of Villa María del Triunfo, Lima 2018. The hypothesis that is formulated is to establish whether there is a positive relationship between pedagogical leadership and job satisfaction in the "Manuel Scorza Torres" educational institution. Villa María del Triunfo, Lima 2018. The study población consisted of 75 teachers from the Manuel Scorza Torres educational institution in the district of Villa María del Triunfo. The type of research is basic, descriptive level, since it includes the description, recording, analysis and interpretation of the current nature. It is also correlational since it seeks to evaluate the relationship that exists between two variables. The research design is non-experimental, has the positivist paradigm and therefore assumes the hypothetical deductive method. Finally, it is concluded that the existence of a statistically significant positive relationship between pedagogical leadership and job satisfaction is reported in the educational institution "Manuel Scorza Torres" of Villa María del Triunfo. Arriving as a final conclusion, that the pedagogical leadership, that is to say. the establishment of goals and expectations, strategic use of resources, approach, coordination and evaluation of teaching and curriculum, the ability to promote and participate in the learning and development of teachers. And the ability to ensure a safe environment and support assumed by managers is significantly related to job satisfaction defined by the perception of teachers.

Keywords: Pedagogical leadership, job satisfaction.

Introducción

Uno de los principales problemas en la institución educativa Manuel Scorza Torres es la insatisfacción laboral y la falta de liderazgo pedagógico según la percepción de los docentes traduciéndose en la posibilidad de no lograr las expectativas en cuanto a los resultados en el aprendizaje de los estudiantes.

El liderazgo pedagógico es también un liderazgo escolar es decir debe promover a través de estrategias el desarrollo profesional docente para mejorar la calidad educativa que debe brindar a sus estudiantes y lograr la mejora de los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

Muchas veces se percibe que toda la responsabilidad del cumplimiento de metas expectativas es del docente sin detenerse a pensar que para lograr ello los maestros deben contar con las oportunidades que le debe brindar quienes dirigen la institución esto significa promover las oportunidades de desarrollo profesional, de reconocimiento., esto se sustentaría en la apreciación que el docente es el responsable directo de los resultados del aprendizaje de los estudiantes. Así mismo la comunidad educativa entendiendo padres y estudiantes perciben y lo manifiestan a través de comentarios la falta de un liderazgo pedagógico, sienten que no hay organización en la institución traduciendo a una mala enseñanza y problemas de disciplina puntos del cual no detallaremos., sin embargo, esta situación incómoda a los docentes quienes muchas veces no saben cómo lidiar con esto pues no encuentran respaldo de sus directivos.

La insatisfacción laboral se expresa en el malestar de algunos docentes sobre las condiciones físicas y/ o materiales con las que cuentan en su institución educativa y que pueden o no facilitar su labor, con los beneficios laborales referido principalmente a la carga de trabajo y que no tiene relación con el sueldo que perciben, en las presiones por las políticas administrativas que a veces no tiene en cuenta al docente., las relaciones sociales es un indicador clave por la cual los profesores no trabajan tranquilos ni en equipo por lo tanto destacaría el individualismo., sienten el abandono de sus directivos por fomentar y apoyar el desarrollo personal ,resaltando en consecuencia la falta de reconocimiento del desempeño de sus tareas diarias y finalmente también constituye un factor de insatisfacción laboral.

Ahora bien, hablar de liderazgo pedagógico es entender que es un liderazgo enfocado en el logro de metas y expectativas en cuanto al currículo y pedagogía que se manifiesta en la mejora permanente del aprendizaje de los estudiantes. Este liderazgo se da en forma directa cuando la preocupación se orienta en la práctica de los docentes en la mejora del currículo y de forma indirecta cuando se enfoca en brindar todas las condiciones y oportunidades como garantizar un ambiente adecuado., es decir la buena administración y gestión que contribuyan a la mejor enseñanza y aprendizaje.

El Ministerio de Educación teniendo en cuenta una investigación realizada por Robinson expresa que existe una relación directa entre liderazgo y logro de los estudiantes identificando cinco dimensiones que al mismo tiempo van a fortalecer el Marco del Buen Desempeño Directivo y los cuales considero son aspectos básicos que debe tener un directivo para lograr la satisfacción docente en cuanto al cumplimiento de sus funciones en su institución educativa: establecimiento de metas y expectativas las cuales deben ser conocidas por todos., uso estratégico de recursos, estos deben ser oportunos y adecuados., planteamiento ,coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo , se refiere a la reflexión sobre estos aspectos con los docentes el cual se sintetiza en el monitoreo y en la retroalimentación., promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes, es decir el equipo directivo debe participar en el desarrollo profesional de los docentes orientándolos y apoyándolos pedagógicamente y de esta manera promover el aprendizaje de los estudiantes en las diferentes áreas., garantizar un ambiente seguro y de soporte que garantice un entorno optimo dentro y fuera del aula escolar así como sentir el respaldo y valoración de sus directivos en toda circunstancia.

Siendo una institución educativa con una población considerable de 1200 estudiantes, y encontrándose ubicado en una zona urbano marginal se requiere la presencia de un líder pedagógico que contribuya a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes brindarles todas las oportunidades de gestión organizacional de los recursos humanos y materiales., todo lo mencionado como lo expresan los docentes les permitirá trabajar satisfactoriamente en busca del logro de las metas propuestas.

Metodología

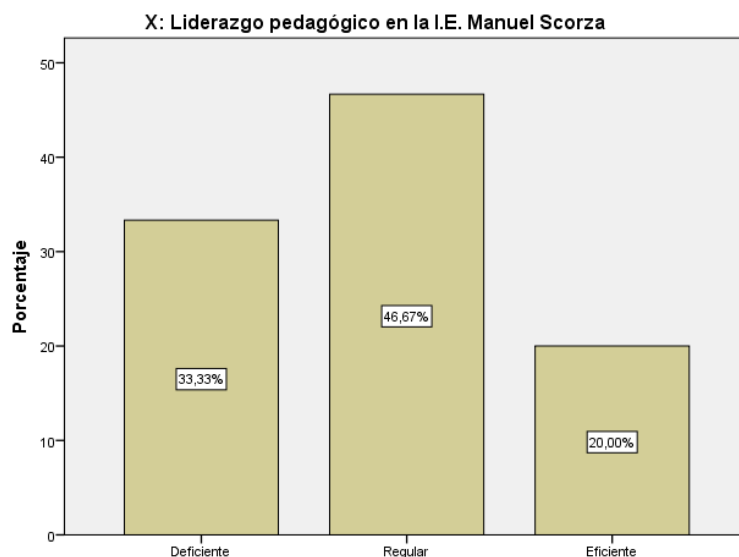
El estudio presenta un enfoque cuantitativo, tiene el paradigma positivista ya que utiliza procedimientos estadísticos para el procesamiento de datos, se desarrolló a través del método hipotético deductivo, para el análisis de los datos se hizo uso del paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS en su versión 21., se determinó la fiabilidad de los instrumentos con el Alpha de Cronbach., para la prueba de hipótesis mediante la estadística inferencial se aplicó el Rho Spearman. Al respecto Hernández, R., Fernández, C y Batista, P. (2010) señalan que esta

investigación, tiene como finalidad relacionar variables o categorías para demostrar el grado de correlación.

Resultados

Niveles del liderazgo pedagógico del equipo directivo en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles	Deficiente	25	33,33	33,33	33,33
	Regular	35	46,67	46,67	80,0
	Eficiente	15	20,0	20,00	100,0
Total		75	100,0	100,0	



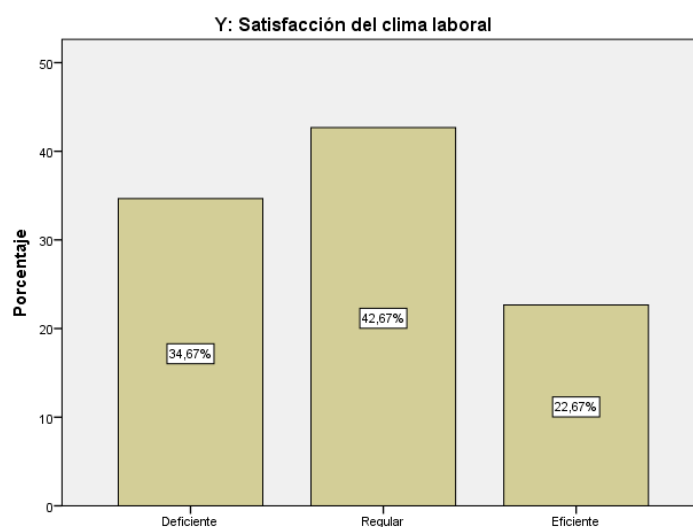
Niveles del liderazgo pedagógico del equipo directivo

Los resultados de la investigación arrojan que el 46,67% de los docentes encuestados señalan que el liderazgo pedagógico que asume el equipo directivo se ubica en un nivel regular; un 33,63% señala que se da de manera deficiente y solamente el 20% lo evalúa como eficiente. Esto significa que el liderazgo pedagógico de los directivos de la Institución Educativa “Manuel Scorza” del distrito de Villa María del Triunfo”, provincia y departamento de Lima se da medianamente.

Resultado de la variable: Satisfacción laboral

Niveles de satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Niveles				
Deficiente	26	34,67	34,67	34,67
Regular	32	42,67	42,67	77,34
Eficiente	17	22,67	22,67	100,0
Total	75	100,0	100,0	



Niveles de satisfacción laboral

Los resultados de la investigación arrojan que el 42,67% de los docentes encuestados están medianamente satisfechos con su centro laboral; un 34,67% se encuentra insatisfecho y solamente el 22,67% está plenamente satisfecho. Esto indica que la mayoría de los docentes no muestra plena satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo”, provincia y departamento de Lima se da medianamente.

Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Correlación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

			X: Liderazgo pedagógico en la I.E. Manuel Scorza Torres	Y: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	X: Liderazgo pedagógico en la I.E. Manuel Scorza Torres	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,966** ,000
		N	75	75
	Y: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,966** ,000	1,000 .
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa de $r = 0,966$, donde $p < 0,05$ entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo.

Decisión estadística

Siendo el p valor de 0,000 el mismo que es menor de 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que el liderazgo pedagógico se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de dicha institución educativa.

Hipótesis específica 1

Correlación entre el establecimiento de metas y expectativas y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

			X1: Establecimiento de metas y expectativas	Y: Satisfacción laboral
Rho de	X1: Establecimiento de	Coeficiente de correlación	1,000	,952**
Spearman	metas y expectativas	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Y: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,952**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa de $r = 0,952$, donde $p < 0,05$ entre el liderazgo pedagógico referido al establecimiento de metas y expectativas y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo.

Decisión estadística

Siendo el p valor de 0,000 el mismo que es menor de 0,05 por lo que se rechaza la primera hipótesis específica nula. Por lo tanto, se concluye que el establecimiento de metas y expectativas se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción del clima laboral de los docentes de dicha institución educativa.

Hipótesis específica 2

Correlación entre el uso estratégico de recursos y la satisfacción del clima laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

			X2: Uso estratégico de recursos	Y: Satisfacción laboral
Rho de	X2: Uso estratégico de	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
Spearman	recursos	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Y: Satisfacción del clima	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa de $r = 0,860$, donde $p < 0,05$ entre el liderazgo pedagógico referido al uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo.

Decisión estadística

Siendo el p valor de 0,000 el mismo que es menor de 0,05 se rechaza la segunda hipótesis específica nula. Por lo tanto, se concluye que el uso estratégico de recursos se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de dicha institución educativa.

Hipótesis específica 3

Correlación entre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

			X3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Y: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	X3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Coefficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Y: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa de $r = 0,818$ donde $p < 0,05$ entre el liderazgo pedagógico referido al planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo.

Decisión estadística

Siendo el p valor de 0,000 el mismo que es menor de 0,05 se rechaza la tercera hipótesis específica nula. Por lo tanto, se concluye que el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo se relaciona positiva y

significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de dicha institución educativa.

Hipótesis específica 4

Correlación entre la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

Correlaciones				
			X4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes	Y: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	X4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes	Coeficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Y: Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa de $r = 0,890$ donde $p < 0,05$ entre el liderazgo pedagógico referido a la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo.

Decisión estadística

Siendo el p valor de 0,000 el mismo que es menor de 0,05 se rechaza la cuarta hipótesis específica nula. Por lo tanto, se concluye que la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción del clima laboral de los docentes de dicha institución educativa.

Hipótesis específica 5

Correlación entre la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, 2018

			X5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Y: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	X5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Coefficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Y: Satisfacción del clima laboral	Coefficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se reporta la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa de $r = 0,931$ donde $p < 0,05$ entre el liderazgo pedagógico referido a la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo.

Decisión estadística

Siendo el p valor de 0,000 el mismo que es menor de 0,05 se rechaza la quinta hipótesis específica nula. Por lo tanto, se concluye que la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de dicha institución educativa.

Discusión

Los resultados de la investigación reportan la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($r = 0,966$) entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, provincia y departamento de Lima, 2018. Es decir, el establecimiento de metas y expectativas; uso estratégico de recursos; planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes; y la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte que asumen los directivos se relaciona significativamente con la satisfacción laboral

Al respecto, existen estudios internacionales y nacionales que reportan hallazgos similares a lo encontrado en la investigación sobre liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en organizaciones educativas: Raxuleu (2014) reportó la existencia de una alta relación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente. Los equipos directivos son eficientes en el cumplimiento de sus funciones; no obstante, la puntuación cuantitativa está muy por debajo de lo óptimo. Los informantes coincidieron en confirmar la existencia de una relación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Valencia (2016) reporta resultados de una relación positiva y estadísticamente significativa de 0,728 entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas N° 2004 “Señor de los Milagros”, N° 2091 “Mariscal Andrés Bello Cáceres”, “Precursores de la Independencia Nacional” y “San Vicente de Ferrer” del distrito de los Olivos.

Conclusiones

Los resultados de la investigación reportan la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, provincia y departamento de Lima, 2018

Los resultados de la investigación reportan la existencia de una relación positiva y significativa entre el establecimiento de metas y expectativas y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del

Se demuestra la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico referido al uso estratégico de recursos y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, provincia y departamento de Lima.

Los resultados de la investigación reportan la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($r = 0,818$) entre el liderazgo pedagógico referido al planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo.

Según los resultados de la investigación, se reportan también una relación positiva estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico referido a la capacidad de promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de docentes con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo.

Se reporta la existencia de una relación positiva significativa entre el liderazgo pedagógico referido a la capacidad de garantizar un ambiente seguro y de soporte con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo.

Referencias

Bocanegra, M. (2012). *El liderazgo de los directivos y el desempeño laboral del personal administrativo y docente en la Institución Educativa en Convenio Virgo Potens*. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.

Bush, T., y Glover, D. (2014). School leadership models: What do we know? *School Leadership & Management*, 34(5), 553–571.

Chiang, M., Gómez, M. y Salazar, C. (2014). *Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile*. (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias, Universidad del Bío - Bío, Chillan, Chile.

Colino, M. (2014). *Conductas de liderazgo y satisfacción laboral*. (Tesis de maestría). Universidad de León, España.

Heikka, J., y Waniganayake, M. (2011). Pedagogical leadership from a distributed perspective within the context of early childhood education. *International Journal of Leadership in Education*, 14(4), 499–512.

Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile: Salesianos.

Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.

Ministerio de Educación (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Guía para el participante. Lima: Impresos & Diseños.

Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima; MINEDU.

Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente. Caso de estudio: Escuela Estadal "Rafael Saturno Guerra"*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.

Napan, E. (2014). *Gestión directiva y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa, del distrito de Chorrillos*. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la vega, Lima.

Ord, K., et al. (2013). *Developing pedagogical leadership in early childhood education*. Wellington: Te Tari Puna Ora o Aotearoa/NZ Childcare Association.

Oscoco, N. (2015). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*. (Tesis de maestría). Universidad Católica del Perú, Lima.

Ollarves, D. (2014). La cultura organizacional un activo clave para la supervivencia de la empresa: los casos de SEMEX, 3M, Google y Costco. *Revista Spenta*, México. 8 (3), pp. 72-91.

Olivares, G., Silva, T. y Carlos, L. (2012). *El compromiso organizacional y la satisfacción laboral*. Recuperado el 8 de agosto del 2018 de: <https://books.google.com.pe/books?ibón=3848471825>.

Parra, R. (2011). Liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes en escuelas del Municipio Tulio Febres Cordero del Estado Mérida, Venezuela. *Revista Científica Digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales (Barquisimeto - Venezuela)*. Año 2, N° 2 (54-72).

Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar N°. 07-06-03 del Municipio de Santa Catarina Ixtlahuaca, Sololá, Guatemala)*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Robbins, S.P. (2006). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Robinson, V. (2008). "The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types". En *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.

Townsend, T., Acker-Hocevar, M., Ballenger, J., y Place, W. (2013). Voices from the field: What have we learned about instructional leadership? *Leadership and Policy in Schools*, 12(1), 12–40.

Tupiño, D. (2015). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Imperial-Cañete, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

Valencia, A. (2016). *Estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas del distrito de Los Olivos, estudio de cuatro casos, 2015*. (Tesis de magíster). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Ventura, E. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*. (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Zayas, P., Báez, R., Zayas, F. y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, Universidad de Holguín, Cuba. Vol. XXIII (2), diciembre 2015, pp. 35-51.

Zegarra, E. (2012). *El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Miguel Grau del distrito de Magdalena del Mar*. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.

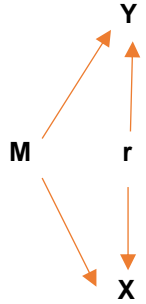
Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018							
Autor: Br. Doris Alicia Concepción Palomino							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la dimensión ambiente laboral en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la dimensión relaciones interpersonales en la I.E. “Manuel Scorza</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la dimensión ambiente laboral en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la dimensión ambiente laboral en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.</p> <p>b) Existe una relación significativa entre el liderazgo</p>	Variable 1: Liderazgo del equipo directivo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			X1: Establecimiento de metas y expectativas	<ul style="list-style-type: none"> • Efectos en estudiantes • Metas de aprendizaje • Generación de consensos • Expectativas y metas • D 	1 2, 3, 4 5 6, 7, 8 D 9	1 = totalmente en desacuerdo	Deficiente: 34 –79
			X2: uso estratégico de recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Propósitos y metas pedagógicas • Materiales educativos • Recursos económicos • Mirada sistémica • Asignación de recursos • Uso estratégico de recursos • D 	10 11 12 13 14 D 15	2 = en desacuerdo 3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = de acuerdo	Regular: 80 – 125
			X3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto en resultados • Fomento de reflexión • Revisión del currículo • Retroalimentación • Monitoreo sistemático • D 	16 17 18 19, 20 D 21	5 = totalmente de acuerdo	Eficiente: 126 – 170
X4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción del aprendizaje • Participación del directivo • Aprendizaje y desarrollo docente • Orientación continua • Temas pedagógicos • D 	22 23 24 25, 26 D 27 28					

<p>Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la dimensión motivación laboral en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018?</p>	<p>b) Determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la dimensión relaciones interpersonales en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.</p> <p>c) Establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la dimensión motivación laboral en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.</p>	<p>pedagógico y la satisfacción laboral en la dimensión relaciones interpersonales en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.</p> <p>c) Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la dimensión motivación laboral en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018.</p>	<p>X5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno ordenado • Normas claras y pertinentes • Enfoque de la enseñanza • Respaldo y valoración a docentes • Confianza en docentes • Presiones externas 	<p>29, 30 31 32 33, 34</p>				
			Variable 2: Satisfacción del clima laboral						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
Y1: Condiciones Físicas y/o Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo • Comodidad 	1, 13, 21, 28, 32	<p>1 = totalmente de desacuerdo</p> <p>2 = en desacuerdo</p> <p>3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4 = de acuerdo</p> <p>5 = totalmente de acuerdo</p>	<p>Insatisfecho: (36 – 84)</p> <p>Poco satisfecho: (85 – 133)</p> <p>Satisfecho: (134 – 180)</p>					
Y2: Beneficios laborales y/o remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo • Cubrir las expectativas 	2, 7, 14, 22, 35							
Y3: Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Buen trato • Justicia • Horario de trabajo 	8, 15, 17, 23							
Y4: Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente ideal • Solidaridad 	3, 9, 16, 24, 34							
Y5: Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de trabajo • Desarrollo personal • Labores con disfrute 	4, 10, 18, 26, 29, 34							
Y6: Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Tarea valiosa • Utilidad de labor • Logros personales 	5, 11, 19, 25, 30, 35							
Y7: Relación con la autoridad educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión • Disposición • Relaciones cordiales 	6, 12, 20, 27, 31, 36							

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: El presente estudio es descriptivo correlacional, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.</p> <p>Diseño: Por el diseño la investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto Hernández et al. (2010) afirman que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (p. 149).</p>	<p>Población: La población del presente estudio estuvo constituida por 75 docentes de la Institución Educativa N° 6081 “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2018.</p> <p>Tipo de muestra: La muestra seleccionada es no probabilística o dirigida, según Hernández et al. (2010) lo define como subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación. (p. 176)</p> <p>Tamaño de muestra: 75 docentes (tipo censal)</p>	<p>Variable 1: Liderazgo pedagógico</p> <p>Técnicas: -Técnica de la encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: -Técnica de la encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <hr/> <p>Autor: Doris Alicia Concepción Palomino Año: 2018 Monitoreo: Prueba piloto Ámbito de Aplicación: Docentes de la Institución Educativa N° 6081 “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2018</p> <p>Forma de Administración: individual y/o colectiva.</p>	<p>Descriptiva: Para el análisis descriptivo se procederá a elaborar tablas de frecuencias absolutas y porcentuales, para las dimensiones con sus respectivas variables. Se complementará el análisis descriptivo con su respectivo grafico de barras.</p> <p>Inferencial: Para el tratamiento de los datos de la muestra se aplicará la prueba no paramétrica de Spearman dado que las variables, al tener valor, serán cualitativas.</p>

En la presente investigación correlacional se aplicará el siguiente diseño:



Método:

El método hipotético deductivo en la que “es un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (Bernal, 2016, p. 56)

Anexo 3 Instrumento

Instrumento para conocer la percepción de los docentes sobre el liderazgo pedagógico de sus directivos



Instrumento para determinar el liderazgo pedagógico en la I.E. “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo

Estimada/o colega, el cuestionario tiene por finalidad conocer vuestra percepción sobre el liderazgo pedagógico del equipo directivo de su institución educativa. Por ello, te pedimos tu valiosa participación. Lea con atención cada ítem y marca con un aspa (X) la respuesta que consideres pertinente. Recuerda que este cuestionario es anónimo, sólo te pedimos veracidad en las respuestas. No existen respuestas correctas ni incorrectas. Muchas gracias por su colaboración.

El instrumento presenta la siguiente escala:

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

Nº	Ítems	Escala				
D1: Establecimiento de metas y expectativas						
01	Considera que el liderazgo pedagógico de los directores tiene efectos positivos sobre el logro de los estudiantes.	5	4	3	2	1
02	El equipo directivo pone énfasis claros en metas de aprendizaje de los estudiantes.	5	4	3	2	1
03	El equipo directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la institución educativa.	5	4	3	2	1
04	Considera que las metas establecidas por el equipo directivo se impregnan en todo el quehacer y procedimientos del aula.	5	4	3	2	1
05	Los directivos logran generar un consenso de los docentes sobre las metas establecidas.	5	4	3	2	1

06	Los directivos logran que las expectativas y metas sean conocidas por todos los actores educativos en la institución educativa.	5	4	3	2	1
07	Los logros que se van alcanzando son también conocidos por los actores educativos.	5	4	3	2	1
08	Está de acuerdo con el establecimiento de metas y expectativas que fomenta el equipo directivo.	5	4	3	2	1
D2: Uso estratégico de recursos						
09	El equipo directivo asegura que el personal o recursos humanos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	5	4	3	2	1
10	El equipo directivo también permite asegurar los materiales educativos a los propósitos y metas pedagógicas.	5	4	3	2	1
11	El equipo directivo asegura los recursos económicos para que estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	5	4	3	2	1
12	Considera que el equipo directivo muestra y fomenta una mirada sistémica del mejoramiento escolar en la institución educativa.	5	4	3	2	1
13	El equipo directivo muestra habilidades en la asignación de recursos cuando estos son escasos en la institución educativa.	5	4	3	2	1
14	Está de acuerdo con el uso estratégico de recursos que realiza y fomenta el equipo directivo de su institución educativa.	5	4	3	2	1
D3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo						
15	Considera que el planeamiento, coordinación y evaluación que fomenta el equipo directivo tienen un alto impacto en los resultados de los estudiantes.	5	4	3	2	1
16	El equipo directivo fomenta la reflexión con el personal docente sobre la enseñanza en la institución educativa.	5	4	3	2	1
17	El equipo directivo coordina y revisa el currículo con los docentes buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	5	4	3	2	1
18	El equipo directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.	5	4	3	2	1
19	Los directivos monitorean sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	5	4	3	2	1
20	Está usted de acuerdo con el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo que realiza y/o fomenta el equipo directivo.	5	4	3	2	1
D4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes						
21	El equipo directivo no solo promueve el aprendizaje de los estudiantes, sino que se involucra en el proceso mismo.	5	4	3	2	1
22	El equipo directivo participa actualmente en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líder y aprendiz al mismo tiempo.	5	4	3	2	1

23	El aprendizaje y desarrollo de los docentes son formales (cursos o capacitaciones) o informales, a través de reflexiones sobre aspectos de la enseñanza.	5	4	3	2	1
24	Usted ve a su equipo directivo como una fuente de orientación a nivel pedagógico.	5	4	3	2	1
25	Considera que el equipo directivo maneja temas pedagógicos con mayor conocimiento.	5	4	3	2	1
26	Está usted de acuerdo con la promoción y participación del equipo directivo en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.	5	4	3	2	1
D5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte						
27	El equipo directivo establece un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	5	4	3	2	1
28	Para establecer el entorno ordenado, el equipo directivo promueve normas claras y pertinentes.	5	4	3	2	1
29	El liderazgo pedagógico de los directivos promueve para que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza de sus estudiantes.	5	4	3	2	1
30	El liderazgo pedagógico de los directivos garantiza para que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje.	5	4	3	2	1
31	Los docentes necesitan el respaldo y valoración por parte del equipo directivo de su institución educativa.	5	4	3	2	1
32	El respaldo que reciben los docentes de parte del equipo directivo se reflejan en la confianza en su trabajo en la institución educativa.	5	4	3	2	1
33	Los docentes reciben el respaldo de los directivos frente a presiones externas, tanto de los padres de familia como de otras fuentes.	5	4	3	2	1
34	Está usted de acuerdo con el equipo directivo en cuanto a garantizar un ambiente seguro y de soporte a los docentes.	5	4	3	2	1

Anexo 4. Instrumento para determinar la satisfacción laboral



INVENTARIO DE SATISFACCION LABORAL SL-SPC

Estimado docente de la Institución Educativa “Manuel Scorza Torres” del distrito de Villa María del Triunfo, el cuestionario tiene una serie de frases cortas que permite realizar una descripción de cómo se siente en su trabajo. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones, de acuerdo a su percepción o como actúa. Su colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la situación laboral en la mencionada institución educativa.

Favor de leer cuidadosamente cada afirmación y marcar en el espacio asignado en la hoja de respuesta, la letra que corresponda.

El inventario está compuesto por un total de 36 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

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

Nº	Ítems	Escala				
Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales						
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
02	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
03	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5
04	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis compañeros.	1	2	3	4	5

05	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos						
06	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.	1	2	3	4	5
07	Me siento bien con lo que gano mensualmente.	1	2	3	4	5
08	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
09	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
10	Me reconocen el esfuerzo si trabajo más de mi horario establecido.	1	2	3	4	5
Dimensión 3: Políticas administrativas						
11	Siento que recibo de parte de mis directivos un buen trato.	1	2	3	4	5
12	Tengo la sensación de que en mi centro de trabajo se hace justicia.	1	2	3	4	5
13	Me gusta el horario de mi trabajo.	1	2	3	4	5
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
Dimensión 4: Relaciones sociales						
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	1	2	3	4	5
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	1	2	3	4	5
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
19	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).	1	2	3	4	5
Dimensión 5: Desarrollo personal						
20	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
21	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	1	2	3	4	5
22	Disfruto de cada labor que realizo en mi centro de trabajo.	1	2	3	4	5
23	Mi trabajo me satisface.	1	2	3	4	5
24	La institución educativa "Manuel Scorza" de Villa María del Triunfo me hace sentir realizado (a).	1	2	3	4	5
Dimensión 6: Desempeño de tareas						
25	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.	1	2	3	4	5
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
28	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los usuarios que requieren el servicio	1	2	3	4	5

29	Me gusta el trabajo que desempeño actualmente.	1	2	3	4	5
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
Dimensión 7: Relación con la autoridad educativa						
31	Mis directivos de la institución educativa son comprensivos.	1	2	3	4	5
32	Es grata la disposición de mis directivos cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	1	2	3	4	5
33	Llevarse bien con mis directivos colegas beneficia la calidad del trabajo.	1	2	3	4	5
34	La relación que tengo con mis directivos es cordial.	1	2	3	4	5
35	Me siento a gusto con mis directivos y compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
36	Mis directivos y colegas valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.	1	2	3	4	5

Anexo 5. Base de datos del SPSS

3. BASE DE DATOS LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN (UCV 2018). Dorisav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 98 de 98 variables

	Metas1	Metas2	Metas3	Metas4	Metas5	Metas6	Metas7	Metas8	Recursos9	Recursos10	Recursos11	Recursos12	Recursos13	Recursos14	Planeam15	Planeam16	Planeam17	Planeam18	PI
1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1
2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3
6	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3
8	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
10	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
12	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
14	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	3	3	2	2	2	4	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
21	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
23	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
28	1	1	2	2	3	2	1	3	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2
29	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 10:07 a.m. 28/08/2018

3. BASE DE DATOS LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN (UCV 2018). Dorisav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 98 de 98 variables

	Ambient33	Ambient34	Fisicas1	Fisicas2	Fisicas3	Fisicas4	Fisicas5	Laboral6	Laboral7	Laboral8	Laboral9	Laboral10	Politic11	Politic12	Politic13	Politic14	Relacion15	Relacion16	F
49	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4
50	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
51	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	2	2
52	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	1	2	2
53	4	4	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
54	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	4	5	3	1	1
55	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
56	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	4	1	2	2	2
57	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
58	4	4	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
59	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
60	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3
62	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
64	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
65	1	4	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	1	1
66	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
67	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2
68	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
69	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
70	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
71	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
72	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
73	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
74	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2	2	2
75	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
76																			
77																			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 10:07 a.m. 28/08/2018

3. BASE DE DATOS LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN (UCV 2018). Donis.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 98 de 98 variables

is	X3Planeam	X4Desarrol	X5Ambient	Y1Fisicas	Y2Laboral	Y3Politic	Y4Relacion	Y5Personal	Y6Desempeñ	Y7Autonodad	Fisica_nv	Labora_nv	Polit_nv	Relac_	Person
1	8	8	8	17	18,00	12,00	14,00	16,00	25,00	30,00	28,00	2	1	2	2
2	20	19	18	24	16,00	10,00	15,00	18,00	20,00	27,00	29,00	2	1	2	2
3	15	17	17	24	13,00	13,00	13,00	20,00	20,00	17,00	23,00	2	2	2	3
4	18	16	15	25	16,00	7,00	12,00	15,00	19,00	22,00	24,00	2	1	2	2
5	12	17	12	17	14,00	13,00	8,00	19,00	20,00	21,00	14,00	2	2	1	2
6	20	20	20	21	10,00	11,00	12,00	16,00	18,00	21,00	23,00	1	1	2	2
7	14	16	18	23	21,00	5,00	14,00	20,00	23,00	25,00	27,00	3	1	2	3
8	13	15	16	21	11,00	12,00	14,00	18,00	17,00	21,00	23,00	1	1	2	2
9	19	19	21	27	17,00	17,00	16,00	23,00	24,00	29,00	28,00	2	2	3	3
10	21	20	23	30	25,00	16,00	16,00	22,00	25,00	24,00	30,00	3	2	3	3
11	17	18	18	24	15,00	5,00	10,00	13,00	15,00	16,00	18,00	2	1	2	2
12	18	18	18	24	22,00	13,00	13,00	19,00	21,00	24,00	24,00	3	2	2	2
13	24	23	24	31	15,00	11,00	13,00	19,00	23,00	26,00	29,00	2	1	2	2
14	18	19	19	25	21,00	20,00	16,00	20,00	20,00	25,00	23,00	3	3	3	3
15	17	17	17	24	18,00	15,00	15,00	17,00	19,00	23,00	24,00	2	2	2	2
16	18	18	18	21	21,00	8,00	15,00	18,00	20,00	21,00	26,00	3	1	2	2
17	9	12	12	18	5,00	5,00	4,00	20,00	23,00	24,00	21,00	1	1	1	3
18	18	18	18	21	13,00	10,00	12,00	19,00	22,00	25,00	28,00	2	1	2	2
19	7	11	9	14	9,00	5,00	8,00	18,00	18,00	27,00	14,00	1	1	1	2
20	16	16	16	21	16,00	11,00	13,00	17,00	21,00	22,00	24,00	2	1	2	2
21	13	14	17	20	14,00	10,00	11,00	14,00	15,00	20,00	18,00	2	1	2	2
22	20	21	21	27	19,00	16,00	14,00	20,00	22,00	25,00	28,00	2	2	2	3
23	9	14	13	18	18,00	5,00	13,00	17,00	21,00	20,00	23,00	2	1	2	2
24	18	18	18	23	15,00	10,00	13,00	17,00	20,00	22,00	18,00	2	1	2	2
25	23	21	22	29	23,00	9,00	13,00	19,00	23,00	24,00	28,00	3	1	2	2
26	22	24	24	31	22,00	19,00	16,00	21,00	25,00	26,00	30,00	3	2	3	3
27	21	22	24	29	14,00	13,00	15,00	20,00	25,00	25,00	30,00	2	2	2	3
28	9	11	12	9	9,00	11,00	7,00	9,00	11,00	26,00	15,00	1	1	1	1

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicoide ON 10:58 a.m. 28/08/2018

3. BASE DE DATOS LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN (UCV 2018). Donis.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 98 de 98 variables

is	X3Planeam	X4Desarrol	X5Ambient	Y1Fisicas	Y2Laboral	Y3Politic	Y4Relacion	Y5Personal	Y6Desempeñ	Y7Autonodad	Fisica_nv	Labora_nv	Polit_nv	Relac_	Person
49	20	14	21	24	10,00	10,00	11,00	17,00	16,00	24,00	7,00	1	1	2	2
50	12	18	12	14	7,00	10,00	9,00	16,00	14,00	22,00	8,00	1	1	1	2
51	12	12	12	18	10,00	8,00	6,00	14,00	16,00	24,00	7,00	1	1	1	2
52	18	21	19	18	7,00	7,00	7,00	14,00	16,00	25,00	18,00	1	1	1	2
53	23	18	20	29	7,00	7,00	7,00	14,00	17,00	22,00	18,00	1	1	1	2
54	18	19	18	18	7,00	7,00	13,00	17,00	18,00	25,00	18,00	1	1	1	2
55	12	9	16	16	7,00	7,00	7,00	14,00	17,00	25,00	18,00	1	1	1	2
56	10	7	8	12	7,00	7,00	7,00	14,00	17,00	19,00	18,00	1	1	1	2
57	22	16	18	22	7,00	7,00	7,00	14,00	17,00	25,00	20,00	1	1	1	2
58	15	16	17	29	7,00	7,00	7,00	16,00	17,00	25,00	19,00	1	1	1	2
59	22	18	12	27	7,00	7,00	7,00	14,00	17,00	25,00	18,00	1	1	1	2
60	11	16	14	8	7,00	7,00	7,00	14,00	17,00	25,00	18,00	1	1	1	2
61	11	13	9	8	5,00	5,00	7,00	15,00	16,00	26,00	17,00	1	1	1	2
62	16	14	17	22	5,00	9,00	8,00	15,00	20,00	24,00	18,00	1	1	1	2
63	17	19	21	22	7,00	7,00	7,00	14,00	17,00	25,00	17,00	1	1	1	2
64	15	15	18	18	7,00	7,00	7,00	14,00	16,00	26,00	18,00	1	1	1	2
65	19	19	24	26	7,00	7,00	7,00	13,00	17,00	25,00	18,00	1	1	1	2
66	15	14	12	16	7,00	7,00	7,00	14,00	18,00	25,00	17,00	1	1	1	2
67	12	11	10	17	7,00	6,00	7,00	14,00	18,00	26,00	16,00	1	1	1	2
68	12	13	17	20	7,00	7,00	7,00	14,00	17,00	22,00	17,00	1	1	1	2
69	12	16	19	16	7,00	7,00	7,00	14,00	16,00	25,00	17,00	1	1	1	2
70	12	13	6	17	7,00	7,00	7,00	14,00	17,00	25,00	18,00	1	1	1	2
71	14	16	17	17	8,00	7,00	7,00	12,00	16,00	17,00	17,00	1	1	1	1
72	12	12	12	15	7,00	7,00	7,00	14,00	16,00	26,00	15,00	1	1	1	2
73	17	20	17	16	7,00	7,00	7,00	14,00	17,00	25,00	18,00	1	1	1	2
74	18	17	18	15	7,00	7,00	7,00	14,00	17,00	26,00	19,00	1	1	1	2
75	19	20	20	20	7,00	10,00	9,00	17,00	16,00	13,00	7,00	1	1	1	2
76															

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicoide ON 10:58 a.m. 28/08/2018

Anexo 6. Certificado de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Establecimiento de metas y expectativas								
1	Considera que el liderazgo pedagógico de los directores tiene efectos positivos sobre el logro de los estudiantes.	X		X		X		
2	El equipo directivo pone énfasis claros en metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
3	El equipo directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la institución educativa.	X		X		X		
4	Considera que las metas establecidas por el equipo directivo se impregnan en todo el quehacer y procedimientos del aula.	X		X		X		
5	Los directivos logran generar un consenso de los docentes sobre las metas establecidas.	X		X		X		
6	Los directivos logran que las expectativas y metas sean conocidas por todos los actores educativos en la institución educativa.	X		X		X		
7	Los logros que se van alcanzando son también conocidos por los actores educativos.	X		X		X		
8	Está de acuerdo con el establecimiento de metas y expectativas que fomenta el equipo directivo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Uso estratégico de recursos								
9	El equipo directivo asegura que el personal o recursos humanos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X		X		X		
10	El equipo directivo también permite asegurar los materiales educativos a los propósitos y metas pedagógicas.	X		X		X		
11	El equipo directivo asegura los recursos económicos para que estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	X		X		X		
12	Considera que el equipo directivo muestra y fomenta una mirada sistémica del mejoramiento escolar en la institución educativa.	X		X		X		
13	El equipo directivo muestra habilidades en la asignación de recursos cuando estos son escasos en la institución educativa.	X		X		X		
14	Está de acuerdo con el uso estratégico de recursos que realiza y fomenta el equipo directivo de su institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo								
15	Considera que el planeamiento, coordinación y evaluación que fomenta el equipo directivo tienen un alto impacto en los resultados de los estudiantes.	X		X		X		
16	El equipo directivo fomenta la reflexión con el personal docente sobre la enseñanza en la institución educativa.	X		X		X		
17	El equipo directivo coordina y revisa el currículo con los docentes buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	X		X		X		
18	El equipo directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
19	Los directivos monitorean sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	X		X		X		
20	Está usted de acuerdo con el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo que realiza y/o fomenta el equipo directivo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes								
21	El equipo directivo no solo promueve el aprendizaje de los estudiantes, sino que se involucra en el proceso mismo.	X		X		X		

22	El equipo directivo participa actualmente en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líder y aprendiz al mismo tiempo.	X		X		X	
23	El aprendizaje y desarrollo de los docentes son formales (cursos o capacitaciones) o informales, a través de reflexiones sobre aspectos de la enseñanza.	X		X		X	
24	Usted ve a su equipo directivo como una fuente de orientación a nivel pedagógico.	X		X		X	
25	Considera que el equipo directivo maneja temas pedagógicos con mayor conocimiento.	X		X		X	
26	Está usted de acuerdo con la promoción y participación del equipo directivo en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Si	No	Si	No	Si	No
27	El equipo directivo establece un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	X		X		X	
28	Para establecer el entorno ordenado, el equipo directivo promueve normas claras y pertinentes.	X		X		X	
29	El liderazgo pedagógico de los directivos promueve para que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza de sus estudiantes.	X		X		X	
30	El liderazgo pedagógico de los directivos garantiza para que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje.	X		X		X	
31	Los docentes necesitan el respaldo y valoración por parte del equipo directivo de su institución educativa.	X		X		X	
32	El respaldo que reciben los docentes de parte del equipo directivo se reflejan en la confianza en su trabajo en la institución educativa.	X		X		X	
33	Los docentes reciben el respaldo de los directivos frente a presiones externas, tanto de los padres de familia como de otras fuentes.	X		X		X	
34	Está usted de acuerdo con el equipo directivo en cuanto a garantizar un ambiente seguro y de soporte a los docentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales DNI: 25514954

Especialidad del validador: Docencia e investigación universitaria

04 de junio del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL SL-SPC

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	x		x		x		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	x		x		x		
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis compañeros.	x		x		x		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales y/o remunerativos							
6	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.	x		x		x		
7	Me siento bien con lo que gano mensualmente.	x		x		x		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	x		x		x		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	x		x		x		
10	Me reconocen el esfuerzo si trabajo más de mi horario establecido.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Políticas administrativas							
11	Siento que recibo de parte de mis directivos un buen trato.	x		x		x		
12	Tengo la sensación de que en mi centro de trabajo se hace justicia.	x		x		x		
13	Me gusta el horario de mi trabajo.	x		x		x		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	x		x		x		
	Dimensión 4: Relaciones sociales							
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	x		x		x		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	x		x		x		

17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	x		x		x		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	x		x		x		
19	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x		
21	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	x		x		x		
22	Disfruto de cada labor que realizo en mi centro de trabajo.	x		x		x		
23	Mi trabajo me satisface.	x		x		x		
24	La institución educativa "Manuel Scorza" de Villa María del Triunfo me hace sentir realizado (a).	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x				x		
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	x		x		x		
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	x		x		x		
28	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los usuarios que requieren el servicio	x		x		x		
29	Me gusta el trabajo que desempeño actualmente.	x		x		x		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Mis directivos de la institución educativa son comprensivos.	x		x		x		
32	Es grata la disposición de mis directivos cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	x		x		x		
33	Llevarse bien con mis directivos colegas beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x		
34	La relación que tengo con mis directivos es cordial.	x		x		x		
35	Me siento a gusto con mis directivos y compañeros de trabajo.	x		x		x		
36	Mis directivos y colegas valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales **DNI:** 25514954

Especialidad del validador: Docencia e investigación universitaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de junio del 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA INSTITUCION EDUCATIVA" MANUEL SCORZA TORRES" DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Establecimiento de metas y expectativas							
1	Considera que el liderazgo pedagógico de los directores tiene efectos positivos sobre el logro de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	El equipo directivo pone énfasis claros en metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	El equipo directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
4	Considera que las metas establecidas por el equipo directivo se impregnan en todo el quehacer y procedimientos del aula.	✓		✓		✓		
5	Los directivos logran generar un consenso de los docentes sobre las metas establecidas.	✓		✓		✓		
6	Los directivos logran que las expectativas y metas sean conocidas por todos los actores educativos en la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Los logros que se van alcanzando son también conocidos por los actores educativos.	✓		✓		✓		
8	Está de acuerdo con el establecimiento de metas y expectativas que fomenta el equipo directivo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Uso estratégico de recursos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El equipo directivo asegura que el personal o recursos humanos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
10	El equipo directivo también permite asegurar los materiales educativos a los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
11	El equipo directivo asegura los recursos económicos para que estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
12	Considera que el equipo directivo muestra y fomenta una mirada sistémica del mejoramiento escolar en la institución educativa.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo muestra habilidades en la asignación de recursos cuando estos son escasos en la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Está de acuerdo con el uso estratégico de recursos que realiza y fomenta el equipo directivo de su institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Considera que el planeamiento, coordinación y evaluación que fomenta el equipo directivo tienen un alto impacto en los resultados de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	El equipo directivo fomenta la reflexión con el personal docente sobre la enseñanza en la institución educativa.	✓		✓		✓		
17	El equipo directivo coordina y revisa el currículo con los docentes buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	✓		✓		✓		
18	El equipo directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
19	Los directivos monitorean sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.	✓		✓		✓		

20	Está usted de acuerdo con el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo que realiza y/o fomenta el equipo directivo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes		Si	No	Si	No	Si	No
21	El equipo directivo no solo promueve el aprendizaje de los estudiantes, sino que se involucra en el proceso mismo.	✓		✓		✓	
22	El equipo directivo participa actualmente en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líder y aprendiz al mismo tiempo.	✓		✓		✓	
23	El aprendizaje y desarrollo de los docentes son formales (cursos o capacitaciones) o informales, a través de reflexiones sobre aspectos de la enseñanza.	✓		✓		✓	
24	Usted ve a su equipo directivo como una fuente de orientación a nivel pedagógico.	✓		✓		✓	
25	Considera que el equipo directivo maneja temas pedagógicos con mayor conocimiento.	✓		✓		✓	
26	Está usted de acuerdo con la promoción y participación del equipo directivo en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Garantizar un ambiente seguro y de soporte		Si	No	Si	No	Si	No
27	El equipo directivo establece un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.	✓		✓		✓	
28	Para establecer el entorno ordenado, el equipo directivo promueve normas claras y pertinentes.	✓		✓		✓	
29	El liderazgo pedagógico de los directivos promueve para que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
30	El liderazgo pedagógico de los directivos garantiza para que los estudiantes puedan enfocarse en el aprendizaje.	✓		✓		✓	
31	Los docentes necesitan el respaldo y valoración por parte del equipo directivo de su institución educativa.	✓		✓		✓	
32	El respaldo que reciben los docentes de parte del equipo directivo se reflejan en la confianza en su trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓	
33	Los docentes reciben el respaldo de los directivos frente a presiones externas, tanto de los padres de familia como de otras fuentes.	✓		✓		✓	
34	Está usted de acuerdo con el equipo directivo en cuanto a garantizar un ambiente seguro y de soporte a los docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es válido y puede ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Charry Aysano, Juan DNI: 04067090

Especialidad del validador: Docente investigador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

06 de junio del 2018

Juan Charry Aysano

Dr. Juan Charry Aysano
 DOCTOR EN EDUCACIÓN
 Docente Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA MANUEL
SCORZA TORRES"DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis compañeros.	✓		✓		✓		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales y/o remunerativos	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.	✓		✓		✓		
7	Me siento bien con lo que gano mensualmente.	✓		✓		✓		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
10	Me reconocen el esfuerzo si trabajo más de mi horario establecido.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Políticas administrativas	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Siento que recibo de parte de mis directivos un buen trato.	✓		✓		✓		
12	Tengo la sensación de que en mi centro de trabajo se hace justicia.	✓		✓		✓		
13	Me gusta el horario de mi trabajo.	✓		✓		✓		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Relaciones sociales	✓		✓		✓		
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	✓		✓		✓		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
21	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
22	Disfruto de cada labor que realizo en mi centro de trabajo.	✓		✓		✓		
23	Mi trabajo me satisface.	✓		✓		✓		
24	La institución educativa "Manuel Scorza" de Villa María del Triunfo me hace sentir realizado (a).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6: Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		

27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓	
28	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los usuarios que requieren el servicio	✓		✓		✓	
29	Me gusta el trabajo que desempeño actualmente.	✓		✓		✓	
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad educativa	Si	No	Si	No	Si	No
31	Mis directivos de la institución educativa son comprensivos.	✓		✓		✓	
32	Es grata la disposición de mis directivos cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓	
33	Llevarse bien con mis directivos colegas beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓	
34	La relación que tengo con mis directivos es cordial.	✓		✓		✓	
35	Me siento a gusto con mis directivos y compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
36	Mis directivos y colegas valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es válido, puede ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Charry Aysano, Juan DNI: 24.264.292

Especialidad del validador: Docente investigador

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

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

06 de junio del 2018

[Firma]

Dr. Juan Charry Aysano
 DOCTOR DE EDUCACIÓN
 Firma del Experto Informante.
 Docente Investigador



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCION LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA MANUEL SCORZA TORRES DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y/o materiales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis compañeros.	✓		✓		✓		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales y/o remunerativos							
6	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.	✓	No	✓	No	✓	No	
7	Me siento bien con lo que gano mensualmente.	✓		✓		✓		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
10	Me reconocen el esfuerzo si trabajo más de mi horario establecido.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Políticas administrativas							
11	Siento que recibo de parte de mis directivos un buen trato.	✓	No	✓	No	✓	No	
12	Tengo la sensación de que en mi centro de trabajo se hace justicia.	✓		✓		✓		
13	Me gusta el horario de mi trabajo.	✓		✓		✓		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Relaciones sociales							
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	✓		✓		✓		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Desarrollo personal							
20	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓	No	✓	No	✓	No	
21	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
22	Disfruto de cada labor que realizo en mi centro de trabajo.	✓		✓		✓		
23	Mi trabajo me satisface.	✓		✓		✓		
24	La institución educativa "Manuel Scorza" de Villa María del Triunfo me hace sentir realizado (a).	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 6: Desempeño de tareas							
		Si	No	Si	No	Si	No
25	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓	
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓	
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓	
28	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los usuarios que requieren el servicio	✓		✓		✓	
29	Me gusta el trabajo que desempeño actualmente.	✓		✓		✓	
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad educativa							
		Si	No	Si	No	Si	No
31	Mis directivos de la institución educativa son comprensivos.	✓		✓		✓	
32	Es grata la disposición de mis directivos cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓	
33	Llevarse bien con mis directivos colegas beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓	
34	La relación que tengo con mis directivos es cordial.	✓		✓		✓	
35	Me siento a gusto con mis directivos y compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
36	Mis directivos y colegas valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ZEGARRA REYNA RUBERTA ROSA DNI: 09700965

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

..... 26 de 06 del 2018

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA INSTITUCION EDUCATIVA” MANUEL SCORZA TORRES” DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Establecimiento de metas y expectativas								
1	Considera que el liderazgo pedagógico de los directores tiene efectos positivos sobre el logro de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	El equipo directivo pone énfasis claros en metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	El equipo directivo define y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
4	Considera que las metas establecidas por el equipo directivo se impregnan en todo el quehacer y procedimientos del aula.	✓		✓		✓		
5	Los directivos logran generar un consenso de los docentes sobre las metas establecidas.	✓		✓		✓		
6	Los directivos logran que las expectativas y metas sean conocidas por todos los actores educativos en la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Los logros que se van alcanzando son también conocidos por los actores educativos.	✓		✓		✓		
8	Está de acuerdo con el establecimiento de metas y expectativas que fomenta el equipo directivo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Uso estratégico de recursos								
9	El equipo directivo asegura que el personal o recursos humanos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
10	El equipo directivo también permite asegurar los materiales educativos a los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
11	El equipo directivo asegura los recursos económicos para que estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas.	✓		✓		✓		
12	Considera que el equipo directivo muestra y fomenta una mirada sistémica del mejoramiento escolar en la institución educativa.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo muestra habilidades en la asignación de recursos cuando estos son escasos en la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Está de acuerdo con el uso estratégico de recursos que realiza y fomenta el equipo directivo de su institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo								
15	Considera que el planeamiento, coordinación y evaluación que fomenta el equipo directivo tienen un alto impacto en los resultados de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	El equipo directivo fomenta la reflexión con el personal docente sobre la enseñanza en la institución educativa.	✓		✓		✓		
17	El equipo directivo coordina y revisa el currículo con los docentes buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.	✓		✓		✓		
18	El equipo directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa “Manuel Scorza Torres” de Villa María del Triunfo, Lima 2018**, de la estudiante **Doris Alicia Concepción Palomino**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 29 de agosto del 2018



Firma
Santiago A. Gallarday Morales
DNI: 25514954



Liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución educativa "Manuel Scorza Torres" de Villa María del Triunfo, Lima. 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. Doris Alicia Concepción Palomino

ASESOR:

Mg. Santiago Gallarday Morales

Resumen de coincidencias

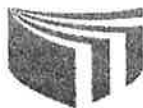
23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	www.redalyc.org <small>Fuente de Internet</small>	3 %
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	2 %
3	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 %
4	www.minedu.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	2 %
5	Entregado a Internation... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %
6	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
Concepción Palomino, Doris Alicia
D.N.I. : 09577730
Domicilio : Calle Las Dalias Mz E-14 Urb. El Progreso S. J. M
Teléfono : Fijo : 2750353 Móvil 990985544
E-mail : doris.ac.p@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[] Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :
[X] Tesis de Posgrado
[X] Maestría [] Doctorado
Grado : Maestra
Mención : Docencia y Gestión Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Concepción Palomino, Doris Alicia
Título de la tesis:
Liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución
educativa "Manuel Scorza Torres" de Villa María del Triunfo, Lima 2018
Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [X]
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis. []

Firma : [Signature]

Fecha: 11-12-18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Concepción Palomino, Doris Alicia

INFORME TITULADO:

Liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral en la institución
educativa "Manuel Scorza Torres" de Villa María del Triunfo, Lima 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Docencia y Gestión Educativa

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de octubre del 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN