



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en docentes de las
instituciones educativas del nivel secundario, Yauli,
Huancavelica 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Taype Castillo, Jaime (ORCID: 0000-0001-6411-1605)

ASESOR:

Mg. Palacios Sánchez, José Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Mi tesis la dedico en primer lugar a Dios, quien me da fuerza, es mi guía y fortaleza en todo este proceso, y en segundo lugar, a mi esposa Alejandrina y mis hijos Albert y Cristian, quienes me acompañan en la cotidianidad de mi vida y son parte vital de mi existencia.

A mis padres: Esteban y Teresa, por todo el apoyo que me provocan hacia el cambio y son mi fuente de motivación para poder superarme día con día y lograr mis objetivos.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi guía y camino en esta realidad lleno de retos. A la Universidad César Vallejo por permitirme continuar en mis estudios de maestría y convertirme en un gran profesional al servicio de mis queridos alumnos.

Un agradecimiento especial a los docentes de la comunidad educativa del nivel secundario del distrito de Yauli por ser parte de esta experiencia que culmina con el producto de mi investigación. Finalmente, un agradecimiento especial a mi familia, que de alguna manera con su apoyo moral hacen posible que se concrete este estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS:	v
ÍNDICE DE FIGURAS:	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	1
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población, muestra y muestreo	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos Éticos	15
IV. RESULTADOS	17
4.1 Resultados descriptivos	17
4.2 Resultados inferenciales Pruebas de normalidad	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1	10
Tabla 2.	11
Tabla 3	11
Tabla 4	14
Tabla 5	14
Tabla 6	17
Tabla 7	18
Tabla 8	19
Tabla 9	20
Tabla 10	21
Tabla 11	22
Tabla 12	23
Tabla 13	24
Tabla 14	25
Tabla 15	26
Tabla 16	27
Tabla 17	28
Tabla 18	29
Tabla 19	30
Tabla 20	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	8
Figura 2	17
Figura 3	18
Figura 4	19
Figura 5	20
Figura 6	21
Figura 7	22
Figura 8	23
Figura 9	24

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo explicar la relación del estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020. Asimismo, la hipótesis de estudio fue: El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020. La investigación corresponde al paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, por su propósito es una investigación aplicada, su nivel fue correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 87 docentes del nivel secundario de 22 instituciones educativas de Yauli, Huancavelica Los instrumentos constan de 27 ítems para la variable estilo de liderazgo de la institución y de 23 ítems para la variable satisfacción laboral de la institución, los mismos que fueron validados a juicio de experto y aplicado el alfa de Cronbach para su fiabilidad. Los resultados significativos muestran el se muestra el grado de correlación de las variables habilidades sociales y clima laboral remota, con un valor "p" < 0.05, ambas variables tienen una correlación positiva alta, de 0.890, es decir, si aumenta el nivel de estilo de liderazgo entonces aumentará el nivel de la satisfacción laboral. Por tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, concluimos que el estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

Palabras clave: *Estilo de Liderazgo, Satisfacción Laboral.*

ABSTRACT

The objective of the research was to explain the relationship between leadership style and job satisfaction in the Educational Institutions of the secondary level of the Yauli - Huancavelica district, 2020. Likewise, the study hypothesis was: The leadership style is significantly related to satisfaction work in the Educational Institutions of the secondary level of the Yauli - Huancavelica district, 2020. The research corresponds to the positivist paradigm, with a quantitative approach, for its purpose it is an applied research, its level was correlational, non-experimental design and cross-sectional. The sample consisted of 87 secondary level teachers from 22 educational institutions in Yauli, Huancavelica. The instruments consist of 27 items for the institution's leadership style variable and 23 items for the institution's job satisfaction variable, the same ones that were validated in expert judgment and applied Cronbach's alpha for reliability. The significant results show that the degree of correlation of the variables social skills and remote work environment is shown, with a "p" value <0.05 , both variables have a high positive correlation of 0.890, that is, if the level of style increases Leadership will then increase the level of job satisfaction. Therefore, we accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis, we conclude that the leadership style is significantly related to job satisfaction in the Educational Institutions of the secondary level of the Yauli - Huancavelica district, 2020.

Keywords: *Leadership Style, Job Satisfaction.*

I. INTRODUCCIÓN

Siendo la preocupación por mejorar el desempeño de los docentes y establecer esquemas más eficientes para la organización y la dirección de las instituciones educativas han motivado, a los teóricos de la educación, a diseñar y plantear diversas alternativas de gestión educativa, desde la perspectiva del líder pedagógico.

Frente a estos retos el estilo de liderazgo cabe resaltar que la cuota de motivación que tiene cada estudiante para aprender se encuentra basado en factores internos y externos, dentro de los cuales se encuentra el contexto de desarrollo en el que se desenvuelven y los valores que se le inculcan. Sobre el Estilo de Liderazgo, hace referencia a una cualidad en específico que posee cada persona de manera independiente. Actualmente en la literatura sobre liderazgo se describen varias teorías al respecto, entre estos están los estilos: transformacional, que pretende hallar el equilibrio entre dar órdenes y ser un guía dentro de la institución, dando posibilidad de que estos seguidores se conviertan en futuros líderes (Burns, 1978, citado en Manes Cangana, (2019)).

Establecer procesos donde la institución, pueda contar con un manual de calidad y la formación de todos los miembros mediante una estrategia de logro de objetivos de perfeccionamiento y de avances en satisfacción laboral.

Chiang et al. (2008). En su artículo "Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos". Publicado en la revista *Universum*. El artículo anteriormente mencionado buscó elaborar y validar escalas de medición del clima organizacional y de la satisfacción laboral en personal del sector público. Conformaron una muestra de 547 trabajadores, pertenecientes a seis diversas organizaciones. El desarrollo del estudio se realizó con la administración de dos distintas escalas para la medición de cada variable. Como resultado del estudio, se encontraron valores adecuados sobre la escala de medición del Clima Organizacional y Satisfacción laboral con valores $r > 0,9$.

Sobre la escala de satisfacción laboral, se encuentran 6 factores altamente fiables ($0,8 < r < 0,9$). Estos resultados, derivan en la conclusión que la relación es positiva y significativa entre las variables de estudio. Además, se confirmaron la validez de las subescalas que lograron dar respuesta a hipótesis plausibles.

Casquero (2019), en su tesis titulada "Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas", estudia el vínculo entre los estilos de liderazgo y el Engagement dentro del sector educativo. La investigación fue cuantitativa correlacional de corte transversal. Se desarrolló la aplicación a la muestra conformada por 118 educadores de las instituciones públicas, a quienes se le administraron dos cuestionarios dirigidos a la medición de cada variable. Como resultado, se encontraron evidencias de correlación directa, moderada y significativa entre las variables estudiadas, predominando el estilo de liderazgo transaccional en relación al compromiso laboral. Por otra parte, se presentó una baja correlación entre el estilo de liderazgo transformacional con el compromiso laboral; seguido de una relación inversa entre el estilo laissez faire con el compromiso laboral. Los resultados tuvieron un nivel de significancia a nivel de probabilidad ($p < 0,05$).

Dentro de este contexto, los centros educativos de nivel secundaria del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020, presentan una serie de deficiencias entre el estilo de liderazgo donde apreciamos limitaciones en la gestión, liderazgo del director, las propuestas de capacitación docente, el desempeño docente, la escasa planificación efectiva que se vincula directamente con la satisfacción laboral, generando un impacto que la investigación nos permitirá establecer a través de su desarrollo.

Así, formulamos la siguiente pregunta general: ¿Cómo se vincula el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020?, también se plantean preguntas específicas como: ¿De qué manera se vincula la consideración individualizada con la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel

secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020?; ¿De qué manera se vincula la estimulación intelectual con la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020?; ¿De qué manera la autoridad se vincula con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020? ¿De qué manera la influencia idealizada se vincula con la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020?

La investigación reviste importancia desde el punto de vista teórico contribuirá a profundizar sobre el estudio de las variables vinculadas con el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral con el propósito de contribuir a la teoría administrativa aplicada al campo de la educación.

Asimismo, a nivel práctico, el estudio busca conocer cómo se relaciona el estilo de liderazgo para una satisfacción laboral, ya que el desarrollo de la gestión institucional dentro de las instituciones educativas permite la participación de todos los actores educativos a fin de mejorar y fortalecer el desarrollo de las capacidades, competencia para una calidad educativa eficiente. Metodológicamente, el estudio utilizará métodos, técnicas e instrumentos, demostrando su validez y confiabilidad, que permitan contribuir a otras investigaciones.

Nos plantearemos como objetivo: establecer el vínculo entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

La hipótesis principal de nuestra investigación sería: El estilo de liderazgo tiene un vínculo significativo con la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional:

Chiang et al. (2008), en el artículo “Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos”. Publicado en la revista *Universum*. El artículo anteriormente mencionado buscó elaborar y validar escalas de medición del clima organizacional y de la satisfacción laboral en personal del sector público. Conformaron una muestra de 547 trabajadores, pertenecientes a seis diversas organizaciones. El desarrollo del estudio se realizó con la administración de dos distintas escalas para la medición de cada variable. Como resultado del estudio, se encontraron valores adecuados sobre la escala de medición del Clima Organizacional y Satisfacción laboral con valores $r > 0,9$. Sobre la escala de satisfacción laboral, se encuentran 6 factores altamente fiables ($0,8 < r < 0,9$). Estos resultados, derivan en la conclusión que la relación es positiva y significativa entre las variables de estudio. Además, se confirmaron la validez de las subescalas que lograron dar respuesta a hipótesis plausibles.

Mbawmbaw et al. (2006), en el artículo “Dimensiones del liderazgo docente”. Publicado en la revista *Investigación Universitaria Multidisciplinaria*. El artículo anteriormente mencionado, buscó el desarrollo y validación de instrumentos para la evaluación de las variables en cuestión dentro del sector educativo Mexicano basado en la percepción de los estudiantes. La elaboración de la nueva escala, tuvo como base las escalas elaboradas por Bass (1985), Kouzes y Posner (1997), Leithwood y Duke (1998), Chávarri (2001), entre otros. La muestra de estudio la conformaron 254 alumnos de las diversas instituciones educativas, con un mayor porcentaje de participación de mujeres (81.5%). Para el desarrollo de la escala elaborada, realizaron el análisis de 140 reactivos mediante la discriminación de los mismo. Tras la realización del análisis factorial se determinaron dos escalas de cinco ($s^2 = 50.57\%$; $r > 0,94$) y seis ($s^2 = 63\%$; $r > 0,94$) dimensiones cada una. Concluyeron que, en los educadores de los diversos centros educativos, según la primera escala, predomina la confiabilidad y cercanía; de acuerdo a la segunda escala los datos reflejan signos de inseguridad y evasión.

Cascales (2010), de acuerdo al artículo "Dimensiones del liderazgo docente", estableció como objetivo la exploración del impacto de diversos factores ejercido sobre la satisfacción laboral en España. Buscando cumplir con este objetivo, realizaron la combinación de indicadores independientes y de estructura. Los indicadores independientes se refieren a las compensaciones otorgadas al trabajador, tanto objetivos como subjetivos; mientras que los de estructura se inclinan al ambiente socioeconómico donde establecen vínculos los trabajadores. Las compensaciones subjetivas se tornan fundamentales en el proceso de entendimiento de la satisfacción laboral debido a que los indicadores objetivos no mantienen relación directa con la satisfacción laboral. La autonomía y control en el centro laboral, resultaron factores claves dentro del estudio, así como los factores emocionales y simbólicos. Finalmente, cabe indicar que los indicadores subjetivos se encuentran presentes en los estudios inclinados hacia el entendimiento de la satisfacción laboral debido a que los factores cognitivos y afectivos están orientados al entendimiento del bienestar laboral.

A nivel nacional:

Manes Cangana. (2019), en su tesis titulada "Estilos de liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N° 20424 San Miguel Ángel Arcangel–Acos–Huaral", planteó como propósito definir el vínculo de los estilos de liderazgo directivo y la gestión pedagógica de dicha institución. La tesis elaborada fue de tipo descriptivo correlacional, en el cual se emplearon encuestas para la medición de las variables propuestas. Los resultados obtenidos indican que existe un vínculo directo entre los estilos de liderazgo directivo con la gestión pedagógica de los docentes (0.714), además de ello, se encontró un vínculo directo y moderado entre el líder autoritario y la gestión pedagógica (0.577) y, finalmente encontraron una relación buena y directa entre el líder transaccional y la gestión pedagógica (0,643). Concluyendo que existe un vínculo altamente significativo

entre las variables estudiadas, por tal motivo sugieren que mientras se establezca un mejor estilo de liderazgo en el centro educativo, se tendrá una mejor gestión institucional.

Casquero (2019), en su tesis titulada "Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas", estudia el vínculo entre los estilos de liderazgo y el Engagement dentro del sector educativo. La investigación fue cuantitativa correlacional de corte transversal. Se desarrolló la aplicación a la muestra conformada por 118 educadores de las instituciones públicas, a quienes se le administraron dos cuestionarios dirigidos a la medición de cada variable. Como resultado, se encontraron evidencias de correlación directa, moderada y significativa entre las variables estudiadas, predominando el estilo de liderazgo transaccional en relación al compromiso laboral. Por otra parte, se presentó una baja correlación entre el estilo de liderazgo transformacional con el compromiso laboral; seguido de un vínculo inverso entre el estilo laissez faire con el compromiso laboral. Los resultados tuvieron un nivel de significancia a nivel de probabilidad ($p < 0,05$).

Hijar (2012), con su estudio titulado "Influencia del liderazgo en la identidad organizacional de la academia sistema 2000 - 2012", buscó demostrar cuán influyente es el liderazgo para establecer la identidad en sus trabajadores. El estudio propuesto fue de tipo descriptivo cuantitativo. Contaron con la participación de cuarenta colaboradores de la empresa, a quienes se les administró una prueba psicométrica de 32 reactivos los cuales fueron evaluados mediante juicio de expertos. Los resultados permitieron concluir que el estilo de liderazgo predominante en la institución es el estilo tradicional, además de ello, la política implementa una relación líder – dueño, obstaculizando la formación de la identidad organizacional. De esta premisa, indican también que no se considera importante el vínculo de identificación entre los trabajadores y la empresa, debido a una política que no la considera necesaria a causa de las condiciones determinadas por el mercado laboral y educativo existente en el distrito de estudio.

Villarroel (2017), en su tesis titulada "Los estilos de liderazgo de las

docentes de educación inicial y su relación con el aprendizaje del área de personal social en niños de cinco años en las Instituciones Educativas de San Mateo de Huanchor, Huarochirí – 2013”, buscó determinar el vínculo entre los estilos de liderazgo de las profesoras con el aprendizaje específico de una asignatura en los menores. El estudio propuesto tuvo enfoque cuantitativo correlacional, contando con la participación de 32 docentes quienes conformaron la muestra. La captación de información se ejecutó mediante la aplicación de cuestionarios, entrevistas estructuradas y la observación. Una vez desarrollada la parte aplicativa, se logró establecer que se presenta un vínculo significativo entre los estilos de liderazgo con el aprendizaje específico de una asignatura social de los menores, contrastado con un valor $r = 0.666$ y $p < 0.05$. De estos resultados, derivaron recomendaciones que se orientan a la ejecución de talleres formativos basados en los estilos de liderazgo que permitan fortalecer la gestión para el aprendizaje de los menores.

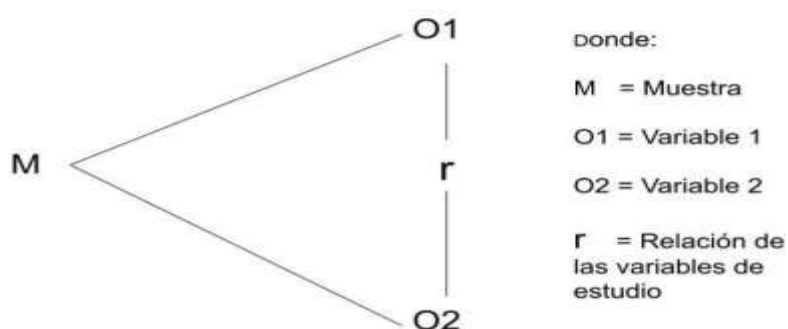
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, basados en Hernández y Mendoza (2018) se buscarán contrastar las hipótesis mediante la recolección de información y procesamiento estadístico buscando la mayor objetividad posible. Además, será de tipo básica al no considerar fines de aplicación inmediata, sin embargo, a partir de la obtención de información y resultados es viable la ampliación de conocimientos sobre los ya existentes (Valderrama, 2013). Por otro lado, será de diseño no experimental, únicamente se obtendrá la información, no existirá ninguna influencia sobre las variables de parte del investigador, como lo manifestaron Hernández y Mendoza (2018), en un estudio no experimental solamente se observa o se realiza la medición de las variables tal como se presentan, en su ambiente natural, posteriormente son analizadas y comparadas. Finalmente, será Transversal Correlacional, los datos o información serán obtenidos en un solo momento, dentro de un mismo tiempo y ayudará a determinar el grado de incidencia de las variables (Tacilo, 2016), el fin será describir la correspondencia entre las variables de estudio dentro de determinado momento y se requiere de procedimientos estadísticos para medir esta correspondencia entre las variables. En la figura 1 se representa el nivel Correlacional de la investigación.

Figura 1

Representación Correlacional de la investigación



Fuente: Adaptado de Hernández y Mendoza (2018).

3.2 Variables y operacionalización

El Estilo de Liderazgo, hace referencia a nivel personal, individual o concreta de un individuo que realiza funciones de liderazgo. Actualmente en la literatura sobre liderazgo se describen varias teorías al respecto, entre estos están los estilos: transformacional, prioriza la conversión de seguidores en líderes (Burns, 1978, citado en Manes Cangana, (2019)); transaccional, se enfoca en mantener el equilibrio entre lo esperado por parte de los seguidores con aquello que se puede generar en su beneficio si se concretan las expectativas propuestas (Casquero Torres, 2019); laissez faire, los líderes con este estilo son permisivos con la libertad de acción, responsabilidad y compromiso (González González & González Cubillán, 2012)

Por tanto, para operacionalizar la variable independiente Estilo de liderazgo fue estructurado en cuatro dimensiones:

- 1) **Consideración Individualizada**, el líder enfoca su atención en las necesidades personales basadas en el crecimiento del seguidor a través de asesorías. Los nuevos escenarios de aprendizaje permiten la creación de un ambiente que atiende los requerimientos y deseos individuales de quienes lo siguen (Bass y otros 2003, pág. 208, citado en Martínez Contreras, (2013))
- 2) **Estimulación Intelectual**, promueve a los seguidores a proporcionar ideas y enfoques nuevos. (Bass, 1985, citado en Coronado, (2018))
- 3) **Autoridad**, para Gioya y Rivera ((2008), citado en Castro-Silva, (2015)), tiene la función de sostener el equilibrio de los diversos grupos que ofrezcan orientación y sirvan de guía, estableciendo normativas, dando solución a conflictos, brindan seguridad, entre otros.
- 4) **Influencia Idealizada**, el líder genera admiración de parte de sus seguidores, mostrando convicción que genera identificación por parte de ellos basados en valores y comportamientos como base para los seguidores (Medina Ruiz, 2015).

Tabla 1

Dimensiones del Estilo de Liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Consideración Individualizada	Necesidades individuales	1, 2, 3, 4, 5, 6	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
	Clima de crecimiento		
Estimulación Intelectual	Ideas propias	9, 10, 11, 12, 13	
Autoridad	Mantener un estatus quo	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	
Influencia Idealizada	Valores modelo	22, 23, 24, 25, 26, 27	

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, la Satisfacción Laboral para Herzberg y Snyderman (1959, citado en Catillo & Cifuentes, (2016)) se compone de una satisfacción real, que tiene origen en el enriquecimiento del cargo laboral que posibilita reforzar aspectos como la responsabilidad además de ser parte de la experiencia que fortalece al individuo mental y psicológicamente. Asimismo, de manera general la define como el comportamiento del trabajador hacia sus funciones laborales, en otras palabras, cómo se influencia su comportamiento en base a las percepciones que tiene sobre su labor. Toma en consideración si este está acorde a sus expectativas y cubre sus necesidades. Según Robbins, S. (2005, citado en Lomas Púa, R., (2017)) es el grado de actitud positiva que demuestra el trabajador con relación a su trabajo y su entorno.

Así mismo, nos basaremos en tres fundamentos que se mencionan a continuación:

- 1) Desempeño laboral, se define según Chiavenato, I., (2010, pág. 210, Velarde & Pastor, (2018)) como “el comportamiento del empleado hacia el cumplimiento de objetivos establecidos por la organización y los mecanismos que emplea para conseguirlos de manera individual”.

- 2) Motivación Inspiracional, proveniente del latín “motus” hace referencia al dinamismo del ser humano, agitación del espíritu y sacudida dirigido hace una manera hipotética de cómo se persigue un objetivo (Good y Brophy, 1990, citado en Vivar Farfán, (2013)). Igualmente cabe resaltar que las motivaciones en el trayecto del aprendizaje varían de acuerdo al ambiente desarrollo de cada individuo (Bolarin Martinez, Porto Currás, Martinez Valcárcel, & Méndez García, 2015).

- 3) Relaciones interpersonales, lo determinante para mantener el equilibrio, modificar o cambiar el sistema, lo constituye la comunicación otorgando el valor determinante de relación en la comunicación. Las relaciones interpersonales deben mantener equilibrio en una comunicación verbal las que definen e estado de la relación de los participantes siendo esta una de las funciones básicas de la comunicación verbal. (Castillo Sánchez, 1984).

Tabla 2.
Dimensiones de Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Desempeño laboral	Objetivos fijados	1, 2, 3, 4,	Likert 1 = Nunca
		5, 6, 7, 8	
Motivación	Motivación Intrínseca		2 = Casi nunca
	Motivación Extrínseca	9, 10, 11, 12,	3 = A veces
	Desmotivación	13, 14, 15, 16	4 = Casi siempre
Relaciones interpersonales	Interacción	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	5 = Siempre

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Población, muestra y muestreo

Según lo propuesto por Hernández y Mendoza es el agrupado de casos que mantienen un vínculo de acuerdo a características específicas (2018, pág. 199), es decir, son los agentes que tienen en algo en común y pueden ser observadas o estudiadas. Es así, que la presente investigación presenta como unidad de estudio a la población constituida por dos instituciones educativas.

Tabla 3*Población de estudio Instituciones educativas*

#	Código modular	Nombre	Nivel / Modalidad	Gestión / Dependencia	Dirección	Departamento / Provincia / Distrito	Docentes (Censo educativo 2020)
1	1400340	AGROPECUARIO JOSE ENCINAS FRANCO	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	8
2	1058080	ANDRES AVELINO CACERES	Secundaria	Pública - Sector Educación	DOS DE MAYO S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	9
3	1106145	ANDRES BELLO	Secundaria	Pública - Sector Educación	PERU S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	21
4	829754	ANTONIO RAYMONDI	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	23
5	1059682	DANIEL ALCIDEZ CARRION	Secundaria	Pública - Sector Educación	PARQUE PLAZA PRINCIPAL S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	9
6	1400407	DANIEL HERNANDEZ	Secundaria	Pública - Sector Educación	JIRON JOSE GALVEZ S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	9
7	1400142	FRANCISCO IZQUIERDO RIOS	Secundaria	Pública - Sector Educación	CARRETERA HUANCVELICA LIRCAY S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	8
8	430280	GERMAN CARO RIOS	Secundaria	Pública - Sector Educación	AVENIDA MONTERRICO S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	13
9	1314202	INCAÑAN UCHCUS	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	9
10	1400001	JORGE BASADRE GROHMANN	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	12
11	1420850	JOSE ABELARDO QUIÑONES GONZALES	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	8
12	1400399	JOSE CARLOS MARIATEGUI	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	9
13	1400092	JOSE MARIA ARGUERAS ALTAMIRANO	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	14
14	829663	JOSE OLAYA BALANDRA	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	9
15	1400225	JULIO CESAR TELLO	Secundaria	Pública - Sector Educación	CALLE BOLIVAR S/N MZ G LOTE 11	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	8
16	1106269	LOS ANGELES DE CCARAHUASA	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	18

17	1058122	MARIANO MELGAR VALDIVIESO	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	21
18	1659861	PANTACHI NORTE	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	8
19	1658236	PUCAPAMPA	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	10
20	1059864	RICARDO PALMA	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	10
21	552232	SAN MARTIN DE PORRES	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL S/N	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	40
22	697649	VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE	Secundaria	Pública - Sector Educación	PLAZA PRINCIPAL	Huancavelica / Huancavelica / Yauli	17

Fuente: Elaboración propia

Muestra

El cálculo de la muestra se dio a través del muestreo aleatorio simple, para ello, se hizo uso de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

Donde:

N = Población (113)

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = porcentaje de la población con el atributo deseado (0.50)

q = porcentaje de la población sin el atributo deseado (0.50)

e = Margen de error (0.05)

n = Tamaño de la muestra

Una vez reemplazados los valores en la fórmula, se determinó una muestra conformada por 87 docentes del nivel secundario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para efectos de esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, la cual, en palabras de López y Fachelli (2015) la cual se aplica en la recolección

de datos mediante interrogantes a sujetos de investigación, obteniendo información que devienen de un problema de investigación previamente establecido.

Asimismo, como herramienta para recolectar los datos necesarios para esta investigación se consideró al cuestionario, el cual, para Bourke et al. (2016, citados en Hernández y Mendoza, (2018, pág. 250)), se trata de un grupo de interrogantes referentes a una o más variables que se pretenden medir.

Tabla 4

Validez realizada por Juicio de Expertos

Apellidos y nombres del experto	Grado académico/Especialidad	Instrumento N.º 1	Instrumento N.º 2	Opinión de aplicabilidad
Romero Carrión Violeta Leonor	Doctor en educación	Revisado	Revisado	Aplicable
Arrieta Benouff Felipe	Doctor en educación	Revisado	Revisado	Aplicable
Medina Uribe Jury Carla	Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa	Revisado	Revisado	Aplicable

Confiabilidad

Se hizo uso del estadístico Alpha de Cronbach, cuyos valores obtenidos fueron:

Tabla 5

Estadísticas de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos	Nº casos
Estilo de liderazgo	,951	27	10
Satisfacción laboral	,941	23	10

En la tabla 5, se muestran los coeficientes de alfa de Cronbach, de la variable estilo de liderazgo con un alfa de 0.951 y la satisfacción laboral con un valor alfa de 0.941, resultado que se ubica entre 0.80 y 1.0, que garantiza ser un instrumento fiable y viable.

3.5 Procedimientos

Para la captación de los datos, se administraron a los profesores de los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020, mediante la aplicación de encuestas, para ello, el trabajo de campo se llevará a cabo de manera virtual en cada una de las instituciones educativas objeto de la investigación. Se aplicó mediante una Escala de Likert, que en palabras de Bertram “son instrumentos donde el encuestado manifiesta su posición frente a una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza por medio de una escala ordenada y unidimensional” (2008, citado en Matas, (2018, pág. 2)). Se pondrá a disposición de los docentes por medio de un formulario virtual de Google o Google Form, esto debido a la coyuntura actual por la pandemia y a la virtualidad de las clases. El formulario será enviado a los docentes previa sensibilización y teniendo como intermediario a los directivos de cada organización. Se les solicitará que respondan las interrogantes de cada uno de los cuestionarios con referencia a las variables de estudio. Luego de recopilar los datos se constituye una base de datos que fueron procesados estadísticamente, para posteriormente, establecer el vínculo de las variables.

3.6 Método de análisis de datos

La base de datos pasó a ser analizada mediante el programa estadístico SPSS versión 26, dando soporte a los cálculos y análisis de estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis. Se procesó la información obtenida de cada una de las variables a estudiar para posteriormente proceder al análisis descriptivo de los mismos.

3.7 Aspectos Éticos

El presente estudio titulado “Estilo de Liderazgo y la Satisfacción Laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.”, se tomará en cuenta la confidencialidad, la libre participación de los encuestados, así como, se respetará el anonimato de los

mismos, además, se velará por la veracidad de la información sin intervención alguna del investigador. Por su parte, Galewicz nos mencionó que en la actualidad no es suficiente indicar que la ética dentro del campo de la investigación tiene que ver con criterios de mala conducta como el plagio, la falsificación, entre otros (2009, citado en Kaźmierska, (2020)).

Es por ese motivo que siendo la ética una rama de la filosofía, busca direccionar el estudio dentro de los principios morales necesarios para lograr desarrollo de la investigación. Es así que, en el presente estudio se garantizará la calidad ética de la investigación respetando los principios éticos de Beneficencia y no maleficencia, en palabras de Romm (2020), se refiere a que las acciones no deben dañar y a su vez deben maximizar los probables beneficios y minimizar los posibles daños, por lo que al realizar la investigación se velará por los riesgos y beneficios de la misma, actuando con la obligación de actuar en beneficio de los demás.

Asimismo, este principio nos dirige a la Justicia, que nos direccionará en identificar a quienes se beneficiarán con la investigación. Atendiendo a las palabras de Romm (2020), nos mencionó que debemos preguntarnos quién debería beneficiarse de los conocimientos obtenidos y a la vez, identificar quién deberá soportar la carga ante posibles riesgos surgidos, ciertamente que se debe buscar la equidad en todo momento y ser la comunidad en general quien se beneficie de la investigación.

Por su parte, el principio ético que se persigue es la autonomía al brindar total respeto por los derechos, privacidad, presentando la verdad en todo momento, protegiendo la información confidencial y partiendo del consentimiento de los participantes, no amenazando sus intereses (Delpasand et al., (2019)).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

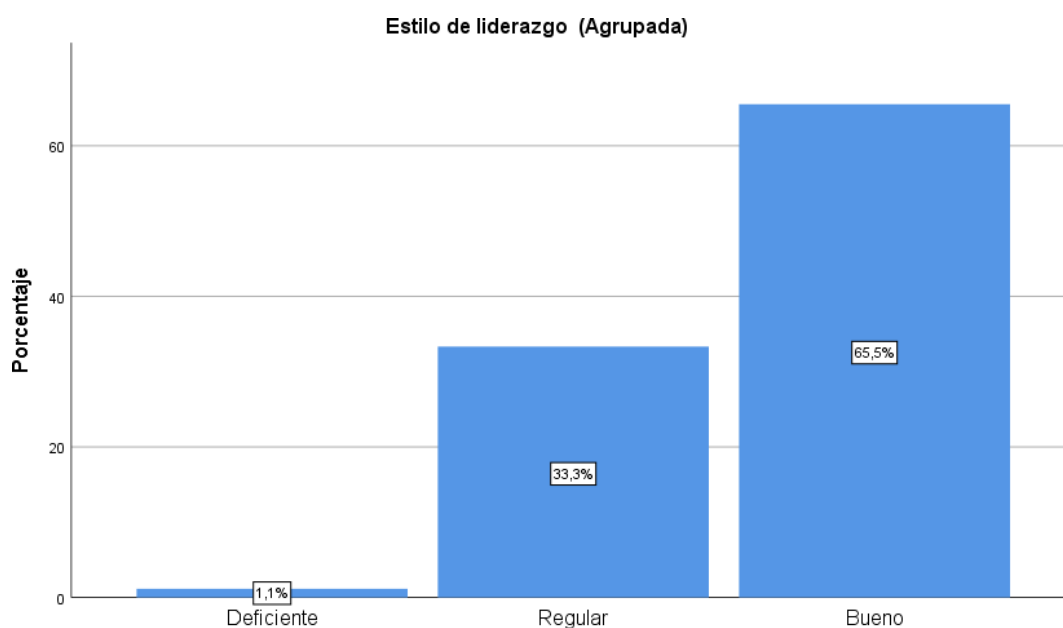
Tabla 6

Frecuencia de la variable Estilo de liderazgo (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	1 1,1
	Regular	29 33,3
	Bueno	57 65,5
	Total	87 100,0

Figura 2

Resultados relativos de la variable estilo de liderazgo



La tabla 4 y figura 2, se muestran el resultado de las encuestas administradas a los profesores de los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020, en el cual el nivel “bueno” se ubicó en 65.5%, el nivel “regular” alcanzó el 33.3% y el nivel “deficiente” consiguió apenas el 1.1%; demostrando, que la variable estilo de liderazgo muestra un nivel bueno de aprobación en las instituciones educativas en estudio.

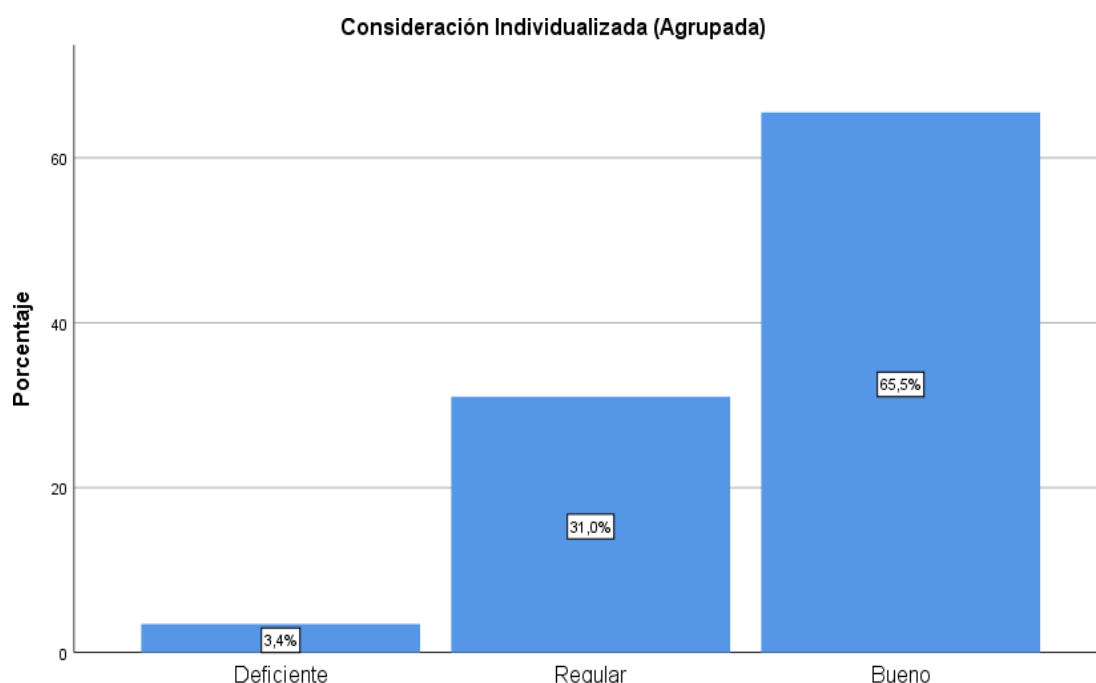
Tabla 7

Frecuencia de la dimensión Consideración Individualizada (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Deficiente	3	3,4
	Regular	27	31,0
	Bueno	57	65,5
	Total	87	100,0

Figura 3

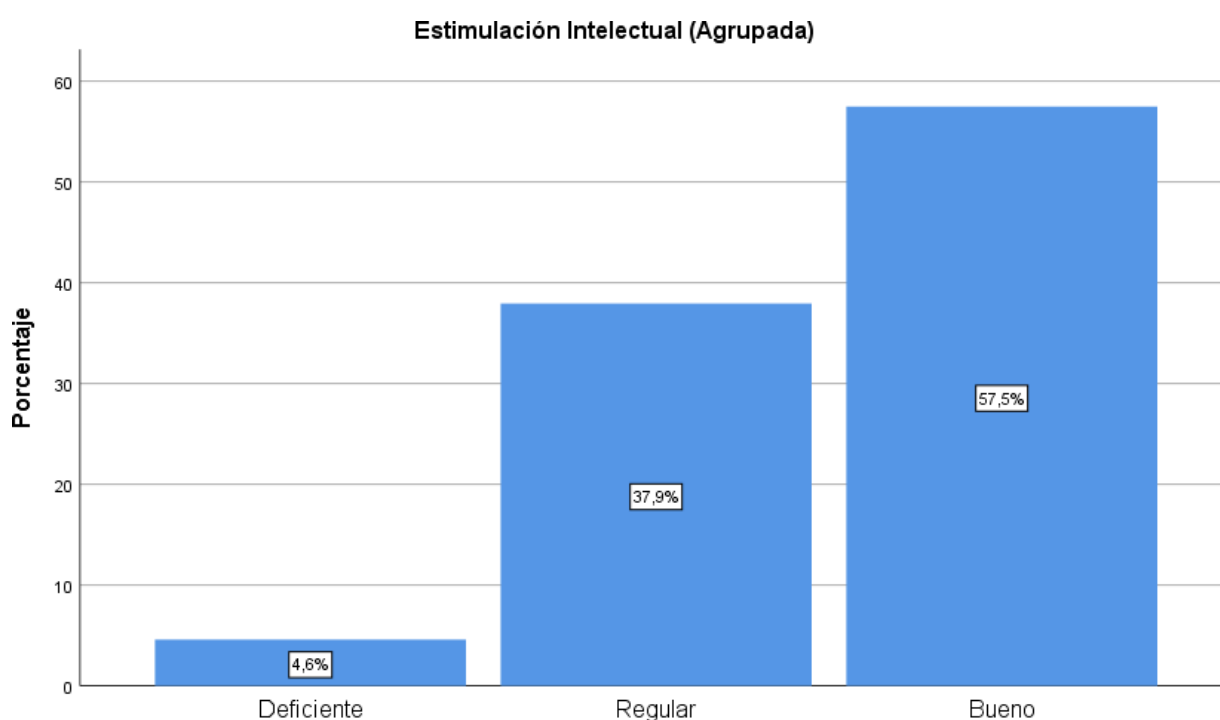
Resultados relativos de la dimensión consideración Individualizada



En la tabla 7 y figura 3, se muestra el resultado de las encuestas administradas a los profesores de los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020, obteniendo un nivel “bueno” se ubicó en 65.5%, el rango “regular” alcanzó el 31.0% y el nivel “deficiente” consiguió apenas el 3.4%; demostrando, que la dimensión consideración individualizada muestra un nivel bueno de aprobación en las instituciones educativas en estudio.

Tabla 8*Frecuencia de la dimensión estimulación Intelectual (agrupado)*

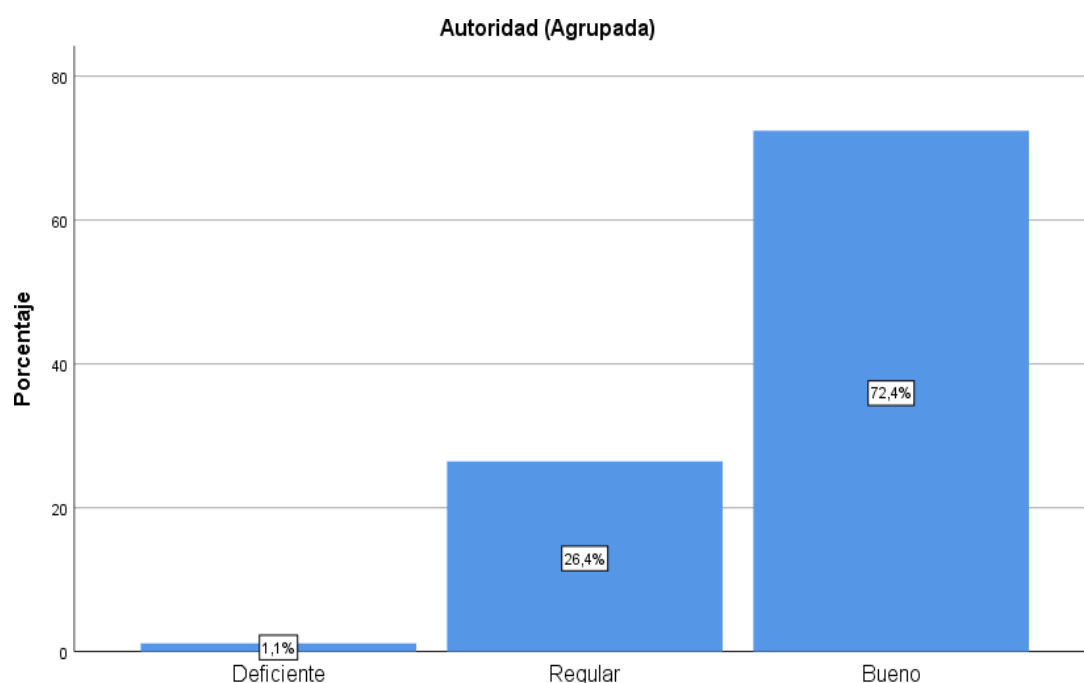
Frecuencia		Porcentaje	
Válido	Deficiente	4	4,6
	Regular	33	37,9
	Bueno	50	57,5
	Total	87	100,0

Figura 4*Resultados relativos de la dimensión estimulación Intelectual*

En la tabla 8 y figura 4, se muestra el resultado de las encuestas administradas a los profesores de los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020, en el cual el nivel “bueno” se ubicó en 57.5%, el nivel “regular” alcanzó el 37.9% y el nivel “deficiente” consiguió apenas el 4.6%; demostrando, que la dimensión estimulación intelectual muestra un nivel bueno de aprobación en las instituciones educativas en estudio.

Tabla 9*Frecuencia de la dimensión autoridad (agrupado)*

Frecuencia		Porcentaje	
Válido	Deficiente	1	1,1
	Regular	23	26,4
	Bueno	63	72,4
	Total	87	100,0

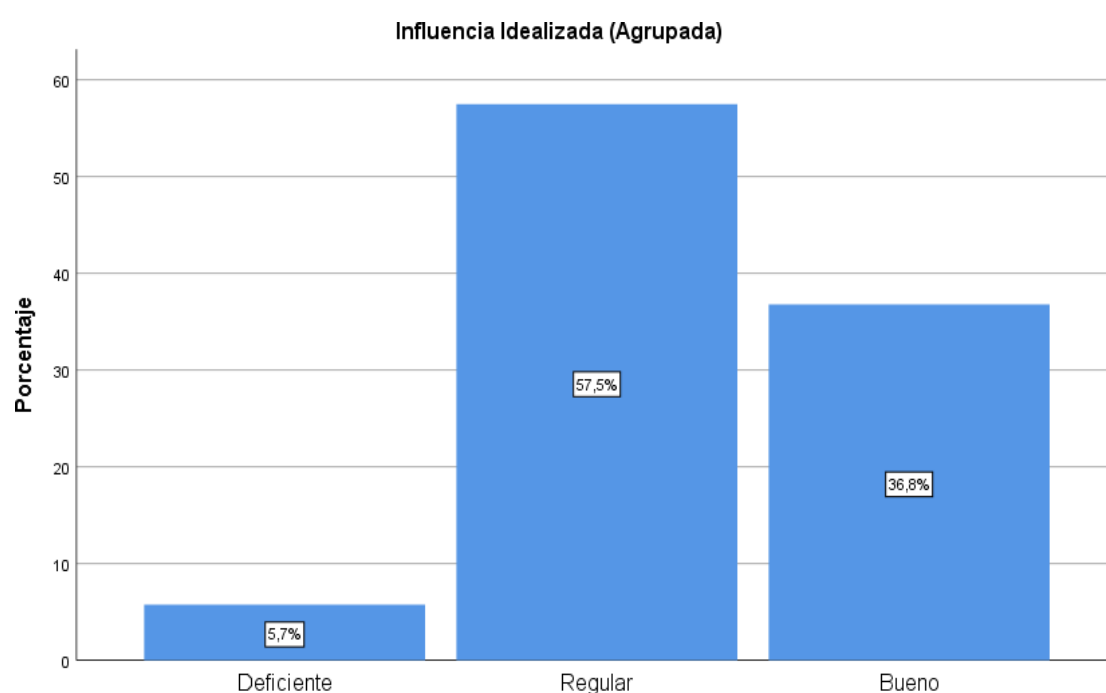
Figura 5*Resultados relativos de la dimensión autoridad*

En la tabla 9 y figura 5, se muestra el resultado de las encuestas administradas a los profesores de los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020, en el cual el nivel “bueno” se ubicó en 72.4%, el nivel “regular” alcanzó el 26.4% y el nivel “deficiente” consiguió apenas el 1.1%; demostrando, que la dimensión autoridad muestra un nivel bueno de aprobación en las instituciones educativas en estudio.

Tabla 10

Frecuencia de la variable influencia idealizada (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	5 5,7
	Regular	50 57,5
	Bueno	32 36,8
	Total	87 100,0

Figura 6*Resultados relativos de la variable influencia idealizada*

En la tabla 10 y figura 6, se muestra el resultado de las encuestas administradas a los profesores de los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020, en el cual el nivel "bueno" se ubicó en 36.8%, el nivel "regular" alcanzó el 57.5% y el nivel "deficiente" consiguió apenas el 5.7%; demostrando, que la dimensión influencia idealizada muestra un nivel "regular" de aprobación en las instituciones educativas en estudio.

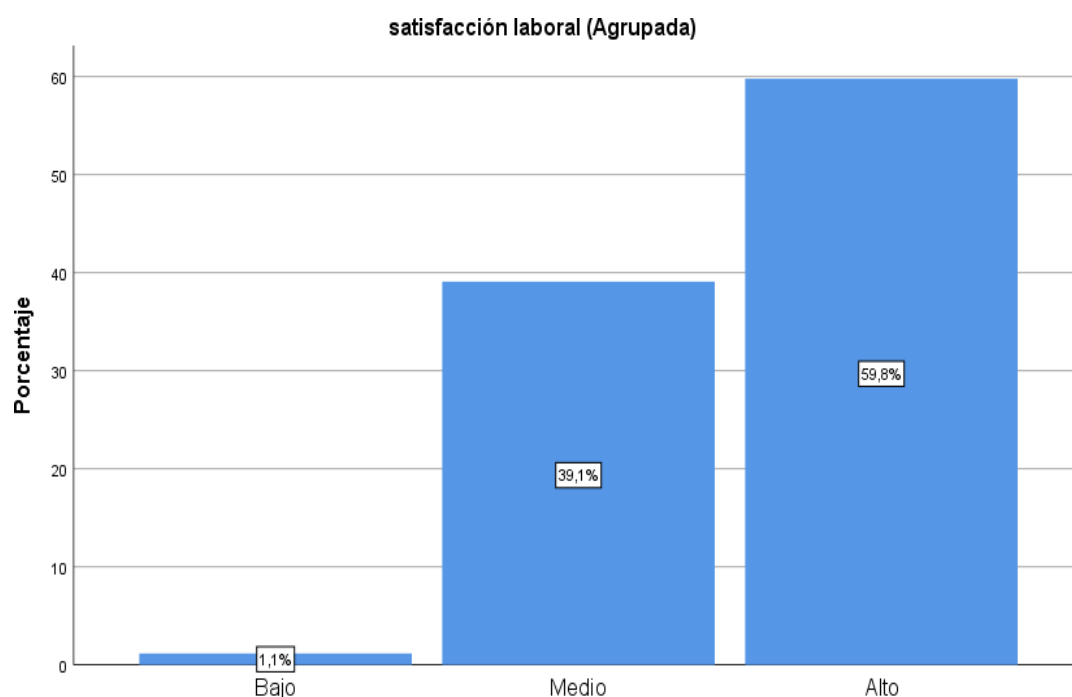
Tabla 11

Frecuencia de la variable satisfacción laboral (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Bajo	1	1,1
	Medio	34	39,1
	Alto	52	59,8
	Total	87	100,0

Figura 7

Resultados relativos de la variable satisfacción laboral



En la tabla 11 y figura 7, se muestra el resultado de las encuestas administradas a los profesores de los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020, en el cual el nivel "alto" se ubicó en 59.8%, el nivel "medio" alcanzó el 39.1% y el nivel "bajo" consiguió apenas el 1.1%; demostrando, que la satisfacción laboral evidencia un nivel "alto" de aprobación en las instituciones educativas en estudio.

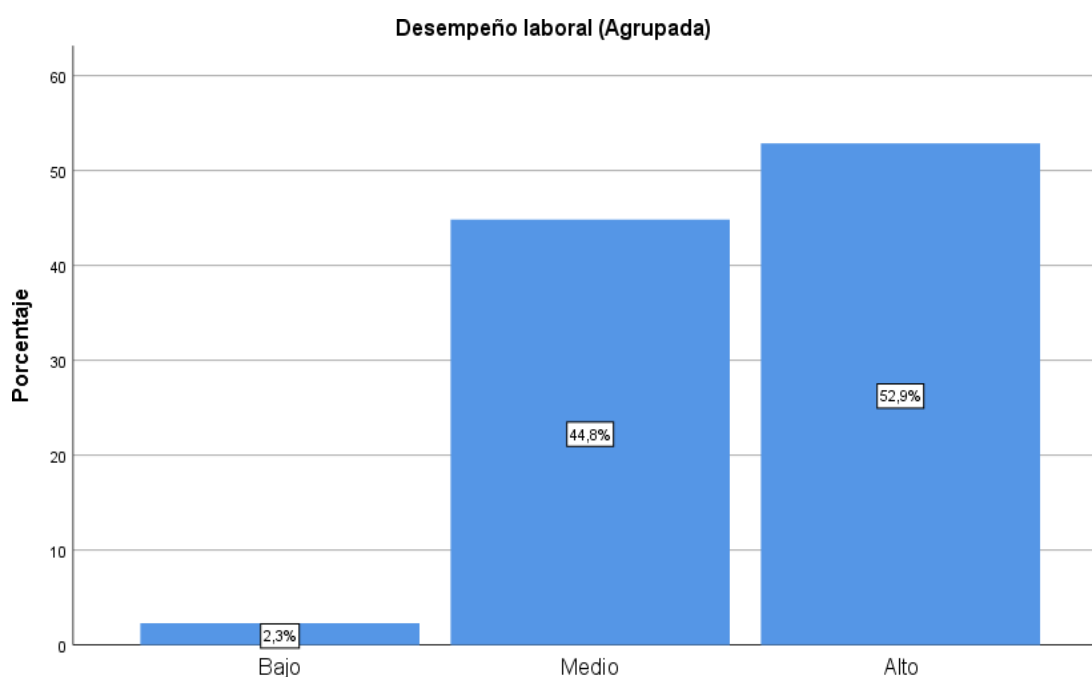
Tabla 12

Frecuencia de la dimensión desempeño laboral (agrupado)

Frecuencia		Porcentaje	
Válido	Bajo	2	2,3
	Medio	39	44,8
	Alto	46	52,9
	Total	87	100,0

Figura 8

Resultados relativos de la dimensión desempeño laboral



En la tabla 12 y figura 8, se muestra el resultado de las encuestas administradas a los profesores de los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020, en el cual el nivel “alto” se ubicó en 52.9%, el nivel “medio” alcanzó el 44.8% y el nivel “bajo” consiguió apenas el 2.3%; demostrando, que la dimensión desempeño laboral evidencia un nivel “alto” de aprobación en las instituciones educativas en estudio.

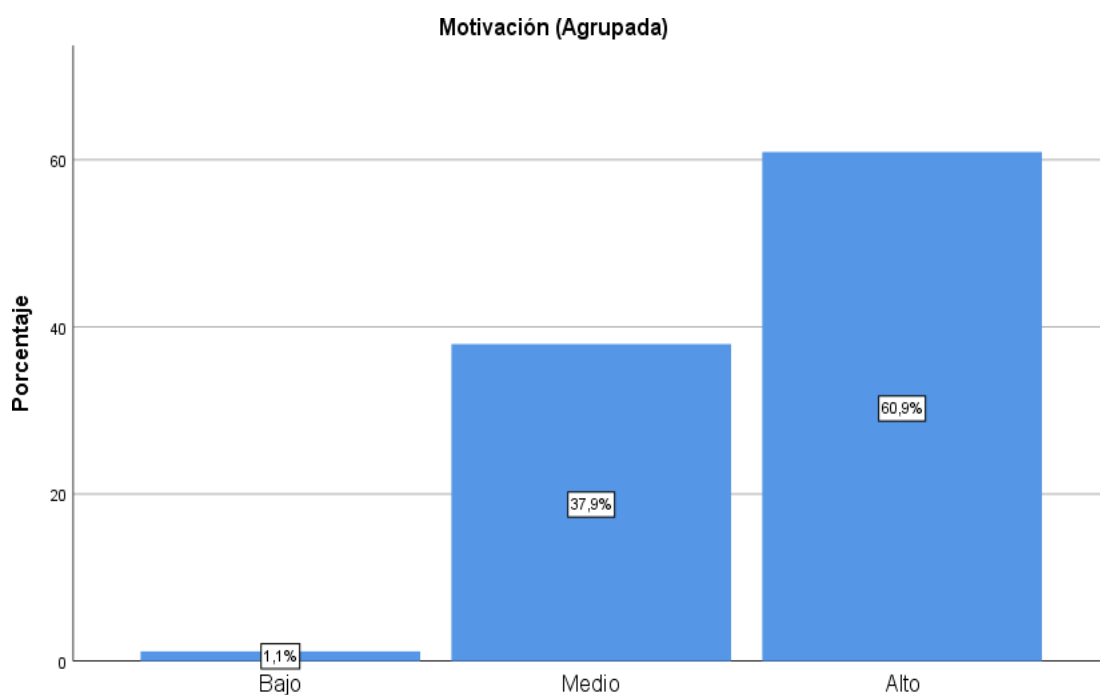
Tabla 13

Frecuencia de la dimensión motivación (agrupado)

Frecuencia		Porcentaje	
Válido	Bajo	1	1,1
	Medio	33	37,9
	Alto	53	60,9
	Total	87	100,0

Figura 9

Resultados relativos de la dimensión motivación



En la tabla 13 y figura 9, se muestra el resultado de las encuestas administradas a los profesores de los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020, en el cual el nivel "alto" se ubicó en 60.9%, el nivel "medio" alcanzó el 37.9% y el nivel "bajo" consiguió apenas el 1.1%; demostrando, que la dimensión motivación muestra un nivel "alto" de aprobación en las instituciones educativas en estudio.

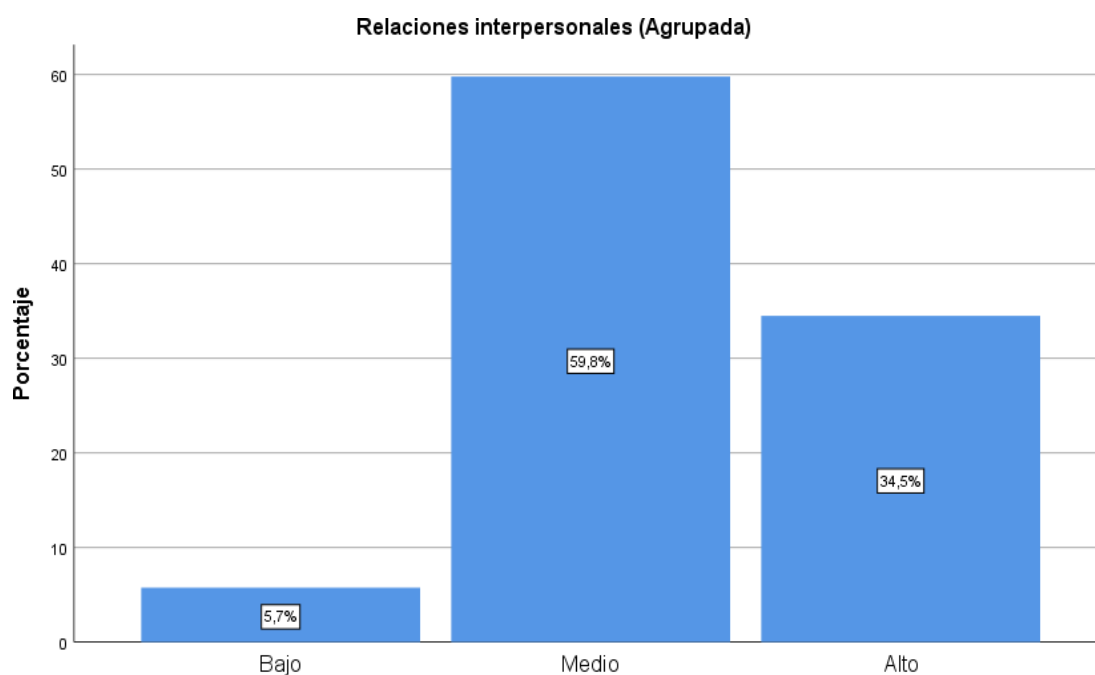
Tabla 14

Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	5,7
	Medio	52	59,8
	Alto	30	34,5
	Total	87	100,0

Figura 10

Resultados relativos de la dimensión relaciones interpersonales



En la tabla 14 y figura 10, se muestra el resultado de las encuestas administradas a los profesores de los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020, en el cual el nivel “alto” se ubicó en 34.5%, el nivel “medio” alcanzó el 59.8% y el nivel “bajo” consiguió apenas el 5.7%; demostrando, que la dimensión relaciones interpersonales muestra un nivel “medio” de aprobación en las instituciones educativas en estudio.

4.2 Resultados inferenciales Pruebas de normalidad

Cuando el p-valor > 0.05 las observaciones proceden de una distribución conocida, es probable usar distribuciones paramétricas, y cuando las observaciones proceden de distribuciones desconocidas es aconsejable usar procedimientos no paramétricos, debido que no satisfacen, con la suposición de normalidad. (De la Puente Pacheco, 2019, pág. 137).

Tabla 15

Pruebas de normalidad por dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Consideración Individualizada	,135	87	,000
Estimulación Intelectual	,116	87	,006
Autoridad	,120	87	,003
Influencia Idealizada	,076	87	,200*
Desempeño laboral	,081	87	,200*
Motivación	,101	87	,029
Relaciones interpersonales	,069	87	,200*

En la tabla 15, se evidencian los resultados del test de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, por cada dimensión, con una muestra aplicados a 87 docentes, donde el p-valor > 0.05 en algunas dimensiones y en otras con un p-valor < 0.05 , es decir, los datos tienen origen de una distribución desconocida, por tanto, no cumplen con los criterios de normalidad. Por ello, se recomienda utilizar para contrastar la hipótesis Rho de Spearman.

Prueba de contrastación de hipótesis Prueba de hipótesis general

H0: El estilo de liderazgo no tiene un vínculo significativo con la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

Ha: El estilo de liderazgo tiene un vínculo significativo con la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

Tabla 16

Correlación Rho de Spearman estilo de liderazgo y satisfacción laboral

Correlaciones				
			Estilo de liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

En la tabla 16, se presenta el grado de correlación entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral ($p < 0.05$), presentando una correlación positiva alta (0.890), en otras palabras, si aumenta el nivel de estilo de liderazgo aumentarán los niveles de satisfacción laboral. De esta manera, validamos la hipótesis alterna y negamos la hipótesis nula, concluimos que el estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No se presenta un vínculo directo entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

Ha: Se presenta un vínculo directo entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

Tabla 17

Correlaciones de Rho de Spearman

Correlaciones				
			Consideración Individualizada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,802**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,802**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

En la tabla 17, se presenta el nivel de correlación de la dimensión Consideración individualizada y satisfacción laboral ($p < 0.05$), presentando una correlación positiva alta (0.802). Validamos la hipótesis alterna y negamos la hipótesis nula, llegando a concluir que existe un vínculo directo entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral en los colegios de Yauli - Huancavelica, 2020.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No se evidencia un vínculo directo entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

Ha: Se evidencia un vínculo directo entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

Tabla 18

Correlaciones de Rho de Spearman Estimulación Intelectual y satisfacción laboral

Correlaciones				
			Estimulación Intelectual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coeficiente de Correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

En la tabla 18, se presenta el nivel correlacional de la dimensión Estimulación Intelectual y satisfacción laboral ($p < 0.05$), manteniendo una correlación positiva alta (0.808). Puesto que la significancia es inferior a 0.05, validamos la hipótesis alterna y negamos la hipótesis nula, inclinando a la conclusión que se evidencia una relación directa entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral en los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No se presenta un vínculo directo entre la autoridad y la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

Ha: Se presenta un vínculo directo entre la autoridad y la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

Tabla 19

Correlaciones de Rho de Spearman Autoridad y satisfacción laboral

Correlaciones				
			Autoridad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autoridad	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
Rho de Spearman	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

En la tabla 19, se presenta el nivel correlacional de la dimensión Autoridad y satisfacción laboral ($p < 0.05$), evidenciando una correlación positiva alta (0.792). En adición, ya que la significancia es inferior a 0.05, validamos la hipótesis alterna y negamos la hipótesis nula, mostrando como conclusión que existe relación directa entre la autoridad y la satisfacción laboral en los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: No se presenta una relación directa entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

Ha: Se presenta una relación directa entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral en los Centros Educativos del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.

Tabla 20

Correlaciones de Rho de Spearman Influencia Idealizada y satisfacción laboral

			Influencia Idealizada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

En la tabla 20, se muestra el nivel de correlación de la dimensión influencia idealizada y satisfacción laboral ($p < 0.05$), evidenciando una correlación positiva alta (0.869). Debido a que la significancia es inferior a 0.05, validamos la hipótesis alterna y negamos la hipótesis nula, llegando a concluir que existe un vínculo directo entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral en los colegios de Yauli - Huancavelica, 2020.

V. DISCUSIÓN

Casquero (2019), en su tesis titulada "Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas", estudia el vínculo entre los estilos de liderazgo y el Engagement dentro del sector educativo. La investigación fue cualitativa correlacional de corte transversal. Se desarrolló la aplicación a la muestra conformada por 118 educadores de las instituciones públicas, a quienes se le administraron dos cuestionarios dirigidos a la medición de cada variable. Los resultados tuvieron un nivel de significancia a nivel de probabilidad ($p < 0,05$). En nuestra investigación, las variables estilo de liderazgo y satisfacción laboral, con un valor $p < 0.05$ (correlación positiva alta), de 0.890, lo cual significa que, si aumenta el nivel de estilo de liderazgo aumentarán los niveles de satisfacción laboral.

Hijar (2012), con su estudio titulado "Influencia del liderazgo en la identidad organizacional de la academia sistema 2000 - 2012", buscó demostrar cuán influyente es el liderazgo para establecer la identidad en sus trabajadores. El estudio propuesto fue de tipo descriptivo cuantitativo, aplicando el método hipotético-deductivo. Contaron con la participación de cuarenta colaboradores de la empresa, a quienes se les administró una prueba psicométrica de 32 reactivos los cuales fueron evaluados mediante juicio de expertos. Los resultados permitieron concluir que el estilo de liderazgo predominante en la institución es el estilo tradicional. Con relación a nuestra investigación, las variables estilo de liderazgo y satisfacción laboral, con un valor $p < 0.05$, se correlación de manera positiva, de 0.890, traducido en que si existe un mejor estilo de liderazgo aumentarán los niveles de satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Se llega a señalar las siguientes conclusiones:

1. En mención a las variables estudiadas, el nivel de correlación positiva alta, por la cual se confirma la hipótesis propuesta, donde el estilo de liderazgo logra relacionarse significativamente con la satisfacción laboral en los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020.
2. En alusión a las primeras dimensiones, se correlación de manera altamente positiva, por la cual se corrobora la hipótesis propuesta, evidenciando la presencia de una relación directa entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral en los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020.
3. Con respecto a las segundas dimensiones, el grado de correlación es positivo alto, por la cual se ratifica la hipótesis propuesta, evidenciando la presencia de una relación directa entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral en los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020.
4. En razón a las terceras dimensiones, se correlacionan de manera positiva alta, validando la hipótesis propuesta, evidenciando una relación directa entre la autoridad y la satisfacción laboral en los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020.
5. Finalmente, en alusión a las cuartas dimensiones, se correlacionan de manera positiva alta, validando la hipótesis propuesta, que se presenta una relación directa entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral en los Centros Educativos de Yauli - Huancavelica, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los estilos de liderazgo son diversas capacidades que tiene la persona de posición jerárquica superior con las que guía las actividades de todos influyendo ya sea positiva o negativamente en la satisfacción laboral, por ello se recomienda a la directiva de la I.E. el adoptar un estilo de liderazgo apropiado dependiendo de la situación con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral.
2. La consideración individualizada se refiere a la necesidad de responder a las necesidades de cada uno de los colaboradores por separado, por ello es de suma importancia prestarle bastante atención, se recomienda a los directivos el tener presente las consideraciones individuales pues estas influirán en la satisfacción laboral.
3. La estimulación intelectual es importante al ser aquella capacidad que tienen los líderes para promover la innovación y creatividad solicitándoles ideas y soluciones a distintas problemáticas, por ello se les recomienda a los directivos de las I.E. el aplicar constantemente la estimulación intelectual a fin de permitir un desarrollo individual tanto de los docentes como de los estudiantes con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral.
4. La autoridad es la facultad que tiene una determinada persona para dar una orden con la finalidad de dirigir a los subordinados a cumplir las metas planeadas, por ello se recomienda a los directivos el ejercer esta capacidad con responsabilidad de manera que los subordinados no se sientan hostigados y puedan mejorar la satisfacción laboral.
5. La influencia idealizada es la capacidad que posee el líder para entusiasmar, transmitir confianza y respeto a sus subordinados haciéndolos sentir cómodos a la hora de cumplir con sus funciones, por ello se recomienda a los directivos el mantener una influencia idealizada constante para volver a los docentes en solucionadores de problemas independientes de las órdenes de su líder y con ello mejorar la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Barrientos Chuqui, L. L. (2011). Motivación escolar y rendimiento académico en alumnos del cuarto año de secundaria de una institución educativa estatal de ventanilla. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1094>
- Bolarin Martinez, M. J., Porto Currás, M., Martinez Valcárcel, N., & Méndez García, R. (2015). DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL ALUMNADO: 20 AÑOS INVESTIGACIÓN. *Psicología em Estudo*, 20(4), 599-610. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287145780009>
- Cascales Mira, M. (2010). Análisis de la satisfacción laboral en España. *Documentos de trabajo (Centro de Estudios Andaluces)*, 2(5), 1-41. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5708605>
- Casquero Torres, D. P. (2019). Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3522>
- Castillo Inostroza, C., & Cifuentes Martínez, G. (2016). Análisis del efecto de las dimensiones de la satisfacción laboral sobre los tipos de compromiso organizacional en trabajadores de la cadena de Supermercados Único. Universidad de Concepción. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2400>
- Castillo Sánchez, G. (1984). Comunicación y relaciones interpersonales. *Comunicación y Medios*(4), 41-47. doi:10.5354/0719-1529.2011.14922
- Castro Silva, J. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara. Piura, Perú: Universidad de Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/2294>
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., & Nuñez Partido, A. (2008).
- Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal

(Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, 23(2), 66-85. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>

Coronado Espinoza, J. J. (2018). Aplicación de un programa de liderazgo transformacional en la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huaura 2017. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2117>

De la Puente Pacheco, M. A. (2019). Seguros de salud y movilidad internacional de pacientes. Barranquilla: Universidad del Norte. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=0fKJDwAAQBAJ&pg=PA137&dq=pruebas+de+normalidad+K-S&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjdrUSSsJLuAhWmwFkKHZDwAhAQ6AEwA3oECAUQA#v=onepage&q=pruebas%20de%20normalidad%20K-S&f=false>

Delpasand, K., Afshar, L., & Nazari, S. (2019). The Ethical Principles in Pharmacist-Patient Relationship. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 13(3), 1-4. Obtenido de DOI: 10.7860/JCDR/2019/39812.12692

Eustaquio Briceño, C. A. (2016). Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del módulo básico de Justicia del distrito de la Esperanza enero- julio 2016. Perú: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11537/9789>

Gioya, P., & Rivera, J. (2008). *Menos líderes, más liderazgo*. Madrid, España: LID Editorial Empresarial.

González González, O., & González Cubillán, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*, 12(1), 35-44. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90423275005>

Guillen Peña, D. R. (2019). La motivación y desempeño laboral de los docentes de la I. E. N° 146 su Santidad Juan Pablo II del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3242>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación:*

las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill education.

Hijar Ramírez, C. S. (2012). Influencia del liderazgo en la identidad organizacional de la academia sistema 2000 - 2012. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/294>

Każmierska, K. (2020). Ethical Aspects of Social Research: Old Concerns in the Face of New Challenges and Paradoxes. A Reflection from the Field of Biographical Method. *Qualitative Sociology Review*, 16(3), 118–135. Obtenido de doi.org/10.18778/1733-8077.16.3.08

Koys, D. J., & Decottis, T. A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44(3), 265-285. doi:<https://doi.org/10.1177/001872679104400304>

Lomas Púa, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12891>

López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Primera ed.). Barcelona, España: Bellaterra. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/129382>

Manes Cangana, A. P. (2019). Estilos de liderazgo directivo y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa N° 20424 San Miguel Ángel Arcangel–Acos–Huaral. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3207>

Martínez Contreras, Y. (2013). El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4678>

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47.

Obtenido de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038

Mbawmbaw-Omiaziki, J., Rivera-Heredia, M. E., Valentín-Kajatt, N., Tellez-Rodríguez, R. & Nieto-Göller, R. (2006). Dimensiones del liderazgo docente. *Investigación Universitaria Multidisciplinaria*(5), 70-79. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2986653>

Medina Ruiz, E. W. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en el Director de la Institución Educativa Domingo Savio de Talara. Piura, Perú: Universidad de Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/2290>

Meliá, J. L., Peiró, J. M., & Calatayud, C. (1986). El cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales: Estudios factoriales, fiabilidad y validez. *Millars*, 9, 43-77.

Meliá, J. L., Pradilla, J. F., Marti, N., Sancemi, M. D., Oliver, A., & Tomas, J. M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39. Obtenido de https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF

Quintana Argandoña, B. R. (2017). Relaciones interpersonales y su grado de correlación con la función docente en la Institución Educativa Secundaria “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016. Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6048>

Romm, N. (2020). Reflections on a Post-Qualitative Inquiry With Children/Young. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 21(1), 1 - 37. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17169/fqs21.1.3360>.

Silviera, M. (2003). *El arte de las relaciones personales*. Madrid, España: Editorial Alba.

- Tacilo, Y. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Universidad Jaime Bausate y Meza. Obtenido de http://repositorio.bausate.edu.pe/bitstream/handle/bausate/36/Tacillo_Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta* (Segunda Edición ed.). Lima: San Marcos E. I. R. L.
- Velarde Sussoni, J. T., & Pastor Guillén, A. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*, Lima 2017. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Villarroel Julca, E. A. (2017). *Los estilos de liderazgo de las docentes de educación inicial y su relación con el aprendizaje del área de personal social en niños de cinco años en las Instituciones Educativas de San Mateo de Huanchor, Huarochirí - 2013*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2220>
- Vivar Farfán, M. (2013). *La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria*. Piura, Perú: Universidad de Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11042/1813>

Anexo 3a

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del nivel secundario, Yauli, Huancavelica 2020.
Autor: Jaime Taype Castillo

Problema	Objetivo	Hipótesis	Justificación	Diseño Metodológico
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Es importante el desarrollo del estilo de liderazgo dentro de las instituciones educativas porque permite la participación de todos los actores educativos a fin de mejorar y fortalecer el desarrollo de las capacidades, competencia para una satisfacción laboral eficiente.	Tipo: Básico Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental
¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020?	Determinar la relación del estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.	El estilo de liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	La presente investigación nos da a conocer sobre una alternativa para elaborar un trabajo sostenido en cifras reales. No obstante, ello exige conocer con cierta profundidad cómo se relaciona el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral.	Nivel: Correlacional Población: 113 docentes
PE1 ¿De qué manera la consideración individualizada se relaciona con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020?	OE1 Determinar la relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.	HE1 Existe relación directa entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.		

<p>PE2 ¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020?</p>	<p>OE2 Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020?</p>	<p>HE2 Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.</p>	<p>necesidad de dar a conocer cómo influye el estilo de liderazgo para una adecuada satisfacción laboral.</p>	<p>Muestra: 87 docentes</p>
<p>PE3 ¿De qué manera la autoridad se relaciona con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020?</p>	<p>OE3 Determinar la relación entre la autoridad y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.</p>	<p>HE3 Existe relación directa entre la autoridad y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.</p>	<p>Justificación metodológica La investigación se realizó en base al trabajo desarrollado, utilizando los procedimientos métodos, técnicas e instrumentos demostrando su validez y confiabilidad para ser empleados en otras la investigación.</p>	<p>Muestreo: General</p>
<p>PE4 ¿De qué manera se la influencia idealizada se relaciona con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020?</p>	<p>OE4 Determinar la relación entre la influencia individualizada con la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.</p>	<p>HE4 Existe relación directa entre la influencia individualizada y la satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020.</p>		

Anexo 3b

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del nivel secundario, Yauli, Huancavelica 2020.
Autor: Jaime Taype Castillo

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	ivel y/o rango
Variable 1 Estilo de Liderazgo	El concepto esta referido a la manera personal, individual o concreta en que una persona ejerce la función de líder. Actualmente en la literatura sobre liderazgo se describen varias teorías al respecto, entre estos estan los estilos: transformacional, busca fundamentalmente que los seguidores se conviertan también en líderes (Burns, 1978, citado en Manes Cangana, (2019))	El Estilo de Liderazgo será medida mediante un cuestionario de 27 ítems; el cual se aplicará a la muestra censal	Consideración Individualizada	-Necesidades individuales -Clima de crecimiento	1, 2, 3, 4, 5, 6	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Deficiente (27-63) Regular (64-100) Bueno (101-135)
			Estimulación Intelectual	-Ideas propias -Resolución de problemas	9, 10, 11, 12, 13		
			Autoridad	-Mantener un estatus quo -Control disciplinario	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21		
			Influencia Idealizada	-Valores modelo	22, 23, 24, 25, 26, 27		

Variable 2 Satisfacción Laboral	Es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir, esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecúa a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos. Palma (1999, citado en Eustaquio Briceño, C., (2016))	Las Estrategias de Enseñanza Virtual serán medidas mediante un cuestionario de 23 ítems; el cual se aplicará a la muestra censal.	Desempeño laboral	-Objetivos fijados	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Bajo (23-53) Medio (54-84) Alto (85-115)
			Motivación	-Motivación Intrinseca -Motivación Extrinseca - Desmotivación	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,		
			Relaciones interpersonal es	-Interacción	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		

Anexo 4

INSTRUMENTO 1 CUESTIONARIO SOBRE EL ESTILO DE LIDERAZGO

Reciba usted un cordial saludo, en la búsqueda de la mejora continua, te pedimos nos ayudes respondiendo este cuestionario sobre tu Institución Educativa. Lee atentamente cada una de las siguientes afirmaciones y responde, en una escala del 1 al 5, siendo: 1 “nunca”, 2 “casi nunca”, 3 “a veces”, 4 “casi siempre” y 5 “siempre”.

Te agradecemos que seas lo más honesto(a) posible al responder este cuestionario para poder mejorar continuamente.

Marca con una X en el recuadro que se ajusta más en cada una de las afirmaciones.

N°	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
1	Se ejerce supervisión sobre usted.					
2	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.					
3	Está contento del apoyo que recibe de sus superiores.					
4	La I.E. le trata con buena justicia e igualdad.					
5	Considera que la supervisión se da con la finalidad de mejorar y no de criticar.					
6	La I.E. le presta ayuda cuando observa sus esfuerzos					
DIMENSION ESTIMULACION INTELECTUAL						
7	La I.E. promueve el que los docentes piensen en nuevas formas de enfocar problemas estudiantiles.					
8	La directiva de la I.E. habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.					
9	La I.E. considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.					
10	La directiva de la I.E. le hace ver los problemas que puedan haber desde muy distintos ángulos.					
11	La I.E. promueve que los docentes sugieran nuevas formas de realizar sus labores.					
12	La directiva de la I.E. hace un seguimiento de los errores detectados.					
13	Se participa en conjunto al definir los objetivos y también en las acciones para lograr dichos objetivos.					
DIMENSION AUTORIDAD						
14	La I.E. toma acciones solo cuando existen situaciones que escapan de sus capacidades.					
15	La I.E. utiliza su autoridad de forma eficiente.					
16	La directiva de a I.E. está ausente cuando se le necesita.					
17	La I.E. evita involucrase cuando surgen temas importantes.					
18	La directiva de la I.E. da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.					
19	En la I.E. se enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.					
20	La directiva de la I.E. demuestra un sentido de autoridad y confianza.					
21	La directiva de la I.E. comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.					
DIMENSIÓN INFLUENCIA IDEALIZADA						
22	Se siente orgulloso/a de trabajar con la I.E.					
23	La I.E. presenta una convincente visión del futuro.					
24	La I.E. es una entidad que puede ayudarle a mejorar sus capacidades.					

25	La I.E. utiliza su liderazgo de forma eficiente.					
26	Se siente comprometido con el éxito de la I.E.					
27	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la I.E.					

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Reciba usted un cordial saludo, en la búsqueda de la mejora continua, te pedimos nos ayudes respondiendo este cuestionario sobre tu Institución Educativa. Lee atentamente cada una de las siguientes afirmaciones y responde, en una escala del 1 al 5, siendo: 1 “nunca”, 2 “casi nunca”, 3 “a veces”, 4 “casi siempre” y 5 “siempre”.

Te agradecemos que seas lo más honesto(a) posible al responder este cuestionario para poder mejorar continuamente.

Marca con una X en el recuadro que se ajusta más en cada una de las afirmaciones.

N°	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
Desempeño laboral						
1	Demuestra esforzarse por realizar eficientemente su trabajo, minimizando por errores del mismo					
2	Simplifica los elementos que atrasan el desarrollo de las actividades					
3	Está satisfecho con la calidad de trabajo (desempeño estudiantil) que obtiene.					
4	Está satisfecho con la cantidad de trabajo que le exigen.					
5	La I.E. establece incentivos relacionados con la consecución de objetivos.					
6	La I.E. personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.					
7	Los objetivos de trabajo son retardadores.					
8	La I.E. le ofrece las oportunidades de hacer las cosas que le gustan					
9	Su trabajo por sí mismo le produce satisfacción					
Motivación						
10	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo					
11	Se siente orgulloso de lo que su labor implica.					
12	En la I.E. tiene unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso					
13	El salario dado por la I.E. le satisface					
14	La I.E. cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales					
15	Está satisfecho con su horario de trabajo					
16	Está satisfecho con el sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe.					
Relaciones interpersonales						
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee					
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución					
19	Está satisfecho de las relaciones con sus jefes					
20	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
21	Está satisfecho con las posibilidades de hablar con compañeros u otras personas durante el trabajo.					
22	Está satisfecho la forma en que sus superiores juzgan su trabajo.					
23	Está satisfecho con la proximidad y frecuencia con que es supervisado.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 5

Oficios de aceptación aplicación de Instrumentos de evaluación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

SOLICITA: APOYO PARA APLICACION DE
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

SEÑOR: Prof. Cesar Augusto GARCIA HUAYRA
DIRECTOR (A) I.E. Jose Maria Arguedas Altamirano – Ccollpaccasa- Yauli.

DISTINGUIDO DIRECTOR:

Yo; **Jaime TAYPE CASTILLO**, identificado con DNI N° 23274014, estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo, ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que estando realizando el trabajo de investigación titulado **"Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Yauli - Huancavelica, 2020"**, motivo por el cual recorro a su honorable persona para solicitarle su valioso apoyo para la aplicación del instrumento de investigación al personal docente de la institución educativa que dignamente dirige.

Esperando la debida atención a la presente, me despido de Ud.

Huancavelica, 17 de diciembre de 2020.

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE K1ARIA ARGUEDAS
ALTAMIRANO DE COLPACCASA — YAULI HUANCVELICA.

HACE COIJSTAR

Qué el Bachiller Jaime TAYPE CASTILLO. identificado con DNI N° 23274014 realizo en esta Institucion Educati 'a la aplicacion de los instrumentos de investigacion a todo el personal docente conJo parte de su trabajo de in.'estigacion titulado "Estilo de liderazgo z satisfaccion laboral en docen|es de las instituciones educati'/as del ni'vel secundario Yauli, Huanca 'elica 2020 la misma que se desarrollo con conocimiento v consentimiento de mi despacho.

Se expide la presen|e constancia a petition de la pale interesada para los fines que estime peñinente.

Huanca' elica. 28 de diciembre del 2020



Prof. Cesar A. Garcia Huayra
DIRECTOR
C.M. 1023266362