



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución
Educativa N° 80386, Chepén, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Mendieta Armas Sandra Marina (ORCID: 0000-0003-2684-5880)

ASESOR:

Mg. Lezcano Tello Asunción Ramón (ORCID: 0000-0003-0370-8947)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHEPÉN - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por haberme dado una oportunidad de vida al haber superado el Covid 19 y darme la oportunidad de vida para lograr mis metas.

A mis madres Maruja Marina quienes me han dado su ejemplo de lucha, perseverancia, por creer en mí y motivarme a ser mejor día a día.

A mi hija Camila quien es mi fortaleza diaria, ella es mi fuente de inspiración y motivación y a quien quiero dejar huellas en su vida.

Sandra.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme vida y salud para poder lograr mis metas trazadas, a la Universidad César Vallejo por haberme permitido lograr este propósito, a mi asesor de tesis Asunción Lezcano por su apoyo con sus enseñanzas y a mis compañeros que me brindaron su apoyo.

Al director y docentes de la Institución Educativa N° 80386 y a las personas que me brindaron su apoyo para el desarrollo de esta investigación.

Sandra.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO:	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización:	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
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.....	16
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES:.....	26
VII. RECOMENDACIONES:.....	27
VIII. REFERENCIAS	28

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados de la V de Aiken-Trabajo corporativo	14
Tabla 2: Resultados de la V de Aiken-Desempeño técnico pedagógico	14
Tabla 3: Nivel de fiabilidad del Alfa de Cronbach	14
Tabla 4: Resultados de la confiabilidad – Alfa de Cronbach	14
Tabla 5: Prueba de normalidad	16
Tabla 6: El liderazgo y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021	17
Tabla 7: Nivel del liderazgo en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021	18
Tabla 8: Nivel de la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021	19
Tabla 9: La dimensión transaccional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021	20
Tabla 10: La dimensión transformacional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021	21
Tabla 11: La dimensión permisiva y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021	22

Índice de Figuras

Figura 1: Nivel del nivel del liderazgo en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021	18
Figura 2: Nivel de la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021	19

Resumen

La presente investigación tiene como determinar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, bajo el enfoque cuantitativo.

El tipo de investigación fue aplicada con diseño de investigación no experimental, descriptivo correlacional, aplicado a una muestra de 30 docentes de la institución en mención, el trabajo de recolección de datos se realizó a través de un cuestionario para el liderazgo con 24 ítems y otro para la satisfacción laboral con 20 ítems, instrumentos validados y confiables; posteriormente se procedió a procesar la información a través de la estadística descriptiva y la correlación de Spearman. Los resultados muestran que existe relación fuerte entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén, por cuanto Spearman = 0,922, es decir que a mayor desarrollo del liderazgo mayor será la satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa.

Palabras Clave: Liderazgo, satisfacción laboral

Abstract

This research aims to determine the relationship between leadership and job satisfaction in teachers of the Educational Institution N ° 80386, Chepén, under the quantitative approach.

The type of research was applied with a non-experimental, descriptive correlational research design, applied to a sample of 30 teachers from the institution in question, the data collection work was carried out through a questionnaire for leadership with 24 items and another for job satisfaction with 20 items, validated and reliable instruments; Later, the information was processed through descriptive statistics and Spearman's correlation. The results show that there is a strong relationship between leadership and job satisfaction in the teachers of the Educational Institution N ° 80386 of Chepén, since Spearman = 0.922, that is, the greater the development of leadership, the greater the job satisfaction of the teachers in the educational institution.

Keywords: Leadership, job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

Al hacer uso del liderazgo, los líderes toman formas que posiblemente puedan ejercer cierta injerencia en la satisfacción laboral de los trabajadores, es decir en grado mayor o menor de satisfacción que un trabajador puede sentir frente a específicos aspectos de su labor. (Stephen, 2016).

En los países europeos, en cuanto a la laboral satisfacción se observa que el 74% de ello se muestran satisfechos con su empleo, según el informe Randstad Work Monitor 2018. Aquí se afirma que cuatro de cada cinco trabajadores de España están satisfechos con su trabajo actual, lo que los posiciona en la tercera posición del ranking europeo y en la cuarta en cuanto a la escala global, en cuanto al liderazgo, el 89% de los trabajadores solicitan diferentes inscripciones a estudios de capacitación o especializaciones sobre estrategias de liderazgo (Stephen, 2019).

En América Latina, solo el 8% de los trabajadores considera que poseen un trabajo ideal, según el análisis "Gallup 2018 - Global Great", afirma que, de la totalidad (18) de los países de la región, resaltan Chile y Panamá con un índice del 10% y 13%. De acuerdo a la estadística, se define un trabajo bueno como el que implica más de 30 horas a la semana de trabajo y un pago pertinente. En el mundo, 1310 millones de sujetos un buen trabajo tiene y en países como Colombia y Uruguay el 12% considera que tiene un buen trabajo, pero además consideran que no es lo ideal (Ruzafa, et al, 2018).

En el Perú, de acuerdo el 75% de docentes peruanos no es feliz en su trabajo, porque considera que no es reconocido como tal, de este estadístico el 21% indica que es porque no está en trabajo desafiante, el 18% indica que su director no es un buen líder, el 19% señala que no se encuentra en un buen clima laboral, 13% dice que es su remuneración no es acorde, el 8% porque no tiene probabilidades de ascenso, el 10% indica que el MED (Ministerio de Educación) no retribuye logros, el 09% lo atribuye a que no aporta ideas nuevas. El 23% si se siente feliz en su trabajo, de estos encuestados el 26% dice que su trabajo es desafiante, el 32% si puede aportar nuevas ideas, 16% tiene un buen clima laboral, el 8%, el MED le retribuye en

logros y 18% su director es un líder motivador (Diario Gestión [Internet] 6 de mayo de 2019).

En la escuela N° 80386 de Chepén, la problemática relatada en el párrafo anterior, no es ajena, pues se observa debilidades en los docentes en cuanto al liderazgo también en la satisfacción laboral en los mismos, por ello existen docentes sin la capacidad de dirigir una sesión o reunión, sin el ánimo de conducir un equipo al logro de objetivos institucionales, pocos son los que tienen identificados los estilos de liderazgo y menos son los que se esfuerzan por destacar como líderes pedagógicos o de gestión; también se observan escasos docentes satisfechos con su labor, pues se considera que cumplir con la labor encomendada es cumplir con las programaciones curriculares y no más, no existe, en ellos/as, el incentivo y la alegría por desempeñar la función de un educador.

En este sentido, quedó formulado el problema de investigación, de la manera siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021? los problemas específicos fueron: ¿Cuán es el nivel del liderazgo en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021? ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión transaccional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión permisivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021?

La justificación de esta investigación se hizo de la manera siguiente: Conveniencia: Los instrumentos de las variables liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes, permitieron determinar la relación entre ellas, y plantear soluciones adecuadas al mejoramiento de ambas variables. Relevancia social: Con los resultados y conclusiones, se pudo establecer la relación de las variables liderazgo y satisfacción laboral en los docentes y el rol que cumplen en el desarrollo de la institución educativa. Práctica: Permitted determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes, teniendo la visión que un genuino liderazgo y una

adecuada satisfacción laboral, permiten establecer a la institución como líder en el entorno. Teórica: Se recogió información relevante y confiable, con bases teóricas importantes sobre la relación entre las variables en los docentes, siendo de utilidad para investigaciones posteriores o para mejorar el nivel de las variables. Metodológica: Esta investigación usó instrumentos validados y confiables, por lo que los resultados fueron pertinentes, estos sirvieron como base a otras investigaciones similares, además, los resultados permitieron utilizar las recomendaciones sugeridas a mejorar el proceso educativo en la institución.

En este sentido, el objetivo general se formuló así: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021. Los objetivos específicos, de la investigación, quedan formulados de la manera siguiente: Identificar el nivel del liderazgo en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021. Identificar el nivel de la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021. Determinar la relación que existe entre la dimensión transaccional y la satisfacción laboral del personal docente en la IE N° 80386, Chepén, 2021. Determinar la relación que existe entre la dimensión transformacional y la satisfacción laboral del personal docente en la IE N° 80386, Chepén, 2021. Determinar a relación que existe entre la dimensión permisiva y la satisfacción laboral del personal docente en la IE N° 80386, Chepén, 2021.

La hipótesis general se presentó de la manera siguiente: H_1 . Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021. También se formularon las hipótesis específicas siguientes: Existe relación entre la dimensión transaccional y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021. Existe relación entre la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N80386, Chepén, 2021. Existe relación entre la dimensión permisivo y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021.

II. MARCO TEÓRICO:

En los antecedentes considerados se citan a los siguientes, a nivel Internacional:

Marqués (2018), en su indagación *“Liderazgo de los docentes y el rendimiento organizativo”*: con el objetivo encontrar la posición central y de liderazgo de los individuos en las redes, trabajo exploratorio con aplicación del análisis de redes sociales en España, consideró una muestra de 100 docentes, las conclusiones fueron que el liderazgo docente es mayor en los profesores con actualización y estudios de maestría y doctorado. Positivamente las redes están ligadas al rendimiento. Este trabajo indica que existen redes sociales en de los equipos de profesores, quienes juegan un rol de liderazgo como mediador entre las distintas áreas educativas.

Rodríguez (2018), en su estudio titulado: *“Liderazgo en directivos desde la perspectiva docente en una institución educativa de San Luis de Potosí en México”*, tuvo por objetivo, analizar el perfil de liderazgo de los directivos desde la perspectiva docente, se consideró como muestra 4 directivos y 40 docentes, Como conclusiones se tuvo que en conclusión los directivos Primero presentan el Laissiez faire, seguido por el perfil basado en valores, siendo el perfil innovador el que menos practican; los instructores los evaluaron con puntajes altos en los factores de resultado; de esta manera, la autoridad que ejercen es utilitaria y apremiante para la satisfacción de los objetivos de la asociación y tienen un espacio de oportunidad para la mejora del perfil rompedor. El perfil de autoridad de los jefes es alto en Laissiez faire con un 66%; los educadores adquirieron un destacado por Laissiez faire 44% y un 41% en valores, por fin los jefes de región consiguieron un destacado 55,4% por condicional y Laissiez faire; en los tres niveles de administración.

González (2017), en la indagación *“La satisfacción laboral y liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago de Chile”*, con el objetivo de identificar si la Satisfacción Laboral se identifica con los estilos de liderazgo del Modelo Hersey y Blanchard, dependientes de una investigación correlacional cuantitativa, transversal y expresiva, donde trabajaron con un ejemplo: 214

asistentes, obteniendo como resultados que la mayor parte de los expertos en Enfermería que tienen un lugar con los Servicios de Medicina y Cirugía, están contentos con su trabajo. Quienes tienen un lugar en el Servicio de Emergencia están decepcionados; Se destaca que el 27,6% de los cuidadores médicos que proclamaron sentirse felices con su trabajo y se identificaron con el estilo de formación de su jefe.

A nivel nacional y/o local: Quenta (2017), realizó una investigación titulada, *“Liderazgo directivo y satisfacción laboral en docentes arequipeños”*. El objetivo fue establecer la relación entre los el liderazgo directivo y la satisfacción Laboral en profesores de Arequipa, para ello usó una investigación cuantitativa, de corte transversal, correlacional con una muestra de 40 docentes, concluyendo que existe nivel alto de significancia entre las dos variables entonces hay asociación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, de directivos un liderazgo transaccional con un 75.51%, y la mayoría docentes presentan una moderada satisfacción laboral con un 51.94%.

Páez y Chancay (2017), realizó una investigación *“Nivel de satisfacción laboral en los docentes respecto a la supervisión educativa en Trujillo”*. El propósito determinar la satisfacción laboral en los docentes respecto a la supervisión educativa. Trabajo descriptivo, transversal y observacional, con una muestra de 80 docentes de todos los niveles de 03 instituciones educativas. Esta investigación tiene por resultado en partes extrínsecas: función administrativa dirigida al personal, planificación liderazgo y objetividad de la supervisora es regular satisfacción. La satisfacción laboral es alta de los docentes respecto a la supervisión educativa. Los factores intrínsecos: Relaciones interpersonales medianamente satisfecho en 61%, relación con la autoridad en 46,5% y realización personal medianamente satisfecho en 36,2%.

Zelada (2016), realizó una investigación titulada *“Nivel de satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa 80402 de Pacanga”*, finalidad de determinar el nivel de satisfacción laboral del personal docente en una institución educativa del nivel primario, según dimensiones, el estudio fue aplicativo, descriptivo, cuantitativo y la muestra estuvo conformada por 30 docentes, En cuanto a los resultados, es obvio que el nivel más elevado del personal de la

escuela tiene un bajo grado de cumplimiento, aludiendo a que el personal necesita más libertad para prepararse, la fundación no da suficientes aparatos para desempeñarse bien en el puesto, los directores no perciben un trabajo hecho de la manera correcta y no consideran a los trabajadores al decidir.

En cuanto a los estilos de liderazgo, se cita a la Teoría de rasgos:(Ralph Stogdill y Edwin Ghiselli) se menciona que hay tres rasgos asociados a los líderes: inteligencia, estatura física y personalidad. Los atributos más explorados del pionero: Son su perspicacia, carácter y capacidades de diferente tipo que le dan esencialmente información y disposición, así como seguridad en sí mismo y moderación y equilibrio apasionado y la capacidad de conseguir que lo ayuden. donde se dice que la autoridad es algo natural y que estás concebido como pionero. Lo que reconoce a los pioneros de los individuos que no lo son: carácter, atributos, cualidades físicas o académicas. El carácter se concentra en la cooperación de características, mentalidades o cualidades prácticamente autónomas. "Los pioneros se conciben, no se hacen (Marriner, 2016, p. 28).

La teoría del comportamiento, considerados pioneros según tres estilos esenciales, que dependen de la circunstancia, que se ven como medidas en esta exploración. El democrático, habla con sus seguidores sobre las opciones y movimientos a realizar y potencia su interés, este tipo de pionero va desde el individuo que no se conforma con ninguna elección sin la colaboración de los subordinados, hasta el que decide, pero les aconseja. con ellos antes de hacerlo como tal. El autocrático anticipa la consistencia, da órdenes, es obstinado y positivo por su capacidad para sostener y dar premios o disciplinas. El tercer es laissez faire casi no utiliza la fuerza y otorga a los subordinados un grado innegable de autonomía o rienda suelta en sus tareas; Dependen en gran medida de sus subordinados para trazar sus propios objetivos y la forma de lograrlos. Hay algunas variaciones en la caracterización de estilos como el déspota considerado, la persona que ofrece ayuda, entre otros. (Koontz, 2016, p. 52).

Según Arata y Furlanetto (2018): la función del liderazgo tiende a ser representación, preparación o unión de reunión. La iniciativa no es una cuestión de atributos individuales, sin embargo, un montón de prerrequisitos explícitos que deben cumplirse, igualmente fomentó una hipótesis que muestra el

acompañamiento en la administración: el carácter de los devotos, el carácter del pionero, la circunstancia a la que se enfrenta. la reunión y la construcción y capacidad de la reunión (p. 28).

Bass (2017, p. 60) plantea que el perfil del líder transformacional presenta los atributos que lo acompañan. Aporta valor a las capacidades de cada uno de los compañeros, le dice. Es más, se da cuenta de cómo dirigirlos para que cada individuo saque lo mejor de sí mismo. Potencia el interés imaginativo de los trabajadores, ya que invita a sus compañeros a aportar sus conclusiones y pensamientos para trabajar los ciclos y consecuencias de la asociación, dinamiza y compensa la innovación entre sus partidarios, ya que comprende que es importante lograr cambiar lo que estás buscando. Tiene el límite en lo que respecta a la compasión y la correspondencia con los demás. Debido a estas habilidades, este pionero puede establecer vínculos cercanos con cada colega, favorece la responsabilidad de su grupo hacia él y hacia la organización. Conmueve a los compañeros, por su pericia, este pionero es una fuente de motivación para sus seguidores y en un buen ejemplo. Saben que todo cambio conlleva un peligro y no son reacios a afrontarlo y derrotarlo. Conoce a su grupo y se da cuenta de cómo despertarlos, tanto en exclusiva como en todo el mundo. Es más, no se preocuparía por felicitar abiertamente a los discípulos, ni le gusta compartir y elogiar los triunfos empresariales con todo su grupo. No es reacio a afrontar peligros, ya que el último imparcial de este estilo de autoridad es el cambio de establecimiento y buscan ajustarse incesantemente a los nuevos cambios y necesidades de los clientes.

Según Bass (2017, p. 60) las dimensiones del liderazgo son: El Liderazgo Transaccional El líder de refuerzo contingente y el simpatizante reconocen los trabajos y deberes interconectados para lograr los objetivos asignados, y conceden la forma en que el subordinado debe lidiar con la obtención del premio (material o no material), o mantenerse alejado de la aprobación especificada en el acuerdo. Los partidarios anticipan que el líder debe empoderarlos para lograr un buen resultado, y sienten que el intercambio es sencillo y razonable si los premios se distribuyen decentemente. Iniciativa pionera El líder transformacional está capacitado para reaccionar ante diversas circunstancias; La igualdad surge

entre la teoría situacional de la autoridad y la teoría del rango total. Desde el principio, las dos hipótesis podrían confundirse, llegando a representarlas como equivalentes en sus metodologías. En consecuencia, es importante descubrir tanto sus semejanzas como sus contrastes. Liderazgo laissez faire se caracteriza por ser excepcionalmente liberal, de ahí su denominación como administración de libre empresa, que es una declaración de origen francés y cuya interpretación al español es "que se haga" en este modelo el pionero es normalmente una figura inactiva que permite a los individuos a su cargo tener el control total de lo que se está haciendo, ya que se les entregan todos los datos y dispositivos fundamentales para la presentación poderosa de los emprendimientos y donde el pionero debe eventualmente interceder si el subordinado demanda su asistencia.

En cuanto a la variable satisfacción laboral Hoppock (2017, p. 5) Luego de liderar una investigación interna y externa, presume que hay algunos factores que podrían afectar el cumplimiento del trabajo y estos son: torpeza, fatiga, condiciones de trabajo y supervisión. Esto cambió el método de comprender la asociación que existe entre el individuo que trabaja y el trabajo que crea. En consecuencia, la investigación de esta variable es significativa en la investigación del funcionamiento de las asociaciones y los trabajadores.

La genuina satisfacción del individuo con su trabajo, se desprende de la demostración de aprecio por el trabajo, para que de esta manera pueda propiciar una tarea con más notoria obligación y al mismo tiempo encontrar la autoconciencia (mental y moral). Supone la hipótesis de los dos componentes o hipótesis bifactorial de cumplimiento. (Dessler, 2016, pág.15).

Herzberg (2017, p. 22) pensó en la presencia de dos tipos de agentes del trabajo: extrínseco y extrínsecos. Los especialistas naturales aluden a factores que abordan la esencia real de la acción del trabajo e incorporan componentes como el deber, el contenido del logro y trabajo. Esta hipótesis sostiene que las variables externas (factores de limpieza) tienen solo la habilidad de prevenir la decepción laboral, o ayudar a darle la vuelta cuando se introduce, sin embargo, no están equipadas para brindar satisfacción. Esta capacidad está restringida a factores innatos o estimulantes. Las extrínsecas aluden a las condiciones de

trabajo en lo más amplio, detectan e incorporan puntos de vista, por ejemplo, arreglos organizativos, compensaciones, seguridad en el trabajo.

Como indica el autor, "la satisfacción laboral puede ser el resultado de variables innatas, mientras que la decepción estaría controlada por componentes extraños, horribles para el sujeto. De hecho, los dos tipos de componentes pueden crear satisfacción y las variedades en dicho límite serán controlado por contrastes cercanos y / o singulares. Indiscutiblemente, esta calificación de componentes extraños e innatos ha demostrado su valor en la investigación de esta maravilla psicosocial, es demasiado descarado siquiera pensar en decir que lo anterior no puede crear plenitud. (p. 23).

Herzberg (2017, p. 25) considera las siguientes dimensiones para la satisfacción laboral: Satisfacción, cuando el trabajador conoce cuáles son sus funciones y cumple con ellas de manera satisfactoria. Supervisión: Se refiere al acompañamiento reflexivo, que ayuda al docente a mejorar, Capacitación del trabajador: Viene a ser las oportunidades que ofrece la institución para que el trabajador se capacite y actualice, lo que se revierte en el índice de satisfacción del trabajador y por tanto redundante en la productividad de su trabajo. Motivación, son las características que tiene el ambiente de trabajo que puede influir en el desempeño laboral del trabajador y reconocimiento personal y/o social, esta dimensión tiene que ver con el aspecto subjetivo del trabajador que se ve influenciado por estímulos o reconocimientos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue aplicada, por cuanto aporta información sobre el tema tratado y extiende la teoría existente. Según Padrón (2016, p. 20) menciona que la investigación aplicada por cuanto resuelve problemas e interviene situaciones.

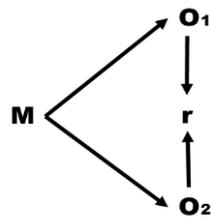
Es un enfoque cuantitativo, por cuanto busca explicar una realidad social desde fuera observada. Martínez (2013) dice que “cuando es un enfoque cuantitativo, las hipótesis se miden numéricamente y sus resultados se analizan con la estadística. Es una investigación rigurosa y real en la que son significativos los números.

Tiene un nivel correlacional. Según Asamoah (2016) manifiesta que se evalúa mediante los cálculos estadístico la relación existente entre variables, el cual nos permitirá saber su grado o intensidad de correlación que hay entre variables a estudiar. También se observa las variaciones entre las variables que surgen de forma espontánea, usando la técnica matemática de análisis factorial, por cuanto es no experimental. Por lo consiguiente, se identificó si las variables estuvieron conectadas entre sí, y entender su comportamiento.

En este trabajo, el diseño a usar fue el no experimental, puesto que se pudo medir las variables y no manipularas ni intervenir en ellas. Según (Lui, et al. 2016, p. 36) se aplica sin utilizar conscientemente variables. Se trata de observar fenómenos como se presentan en su natural contexto para analizarlos después.

Además, fue de corte transeccional porque midió las variables en un solo tiempo. De acuerdo a Hernández et al. (2016. P. 2), una investigación transeccional, mediante el uso de herramientas, recolectan datos en un marco temporal determinado, siendo su objeto de estudio caracterizar la variable y analizar su grado de incidencia en un tiempo único

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1 y O2 = Observación cada variable

r = Nivel de relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización:

Primera variable: Estilos de liderazgo

Segunda variable: Satisfacción laboral

Variables y operacionalización

Las variables de esta investigación son cualitativas. Según Hernández et al. (2016. p. 32), como su propio nombre indica, indica una característica, cualidad o modalidad. Conocida como categoría o atributo a cada forma que se presenta, y la evaluación de la misma indica dichos atributos.

Variable 1: Liderazgo

Para Bass (2017, p. 62) señala que constituye un grupo de capacidades de una persona para influir en la opinión de los demás, logrando que se trabaje con motivación en el logro de objetivos

Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones Transaccional, transformacional y permisivo, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para los estilos de liderazgo con, 24 ítems.

Variable 2: Satisfacción laboral

Para Herzberg (2017, p. 20) constituye el índice de conformidad y aprobación que un trabajador siente respecto de su trabajo: condiciones de higiene y seguridad, relaciones humanas y salario.

Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Satisfacción, supervisión, capacitación del trabajador y motivación, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para la satisfacción laboral con 20 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hueso y Cascant (2016, p. 74) consideran que hace referencia al conjunto de sujetos de los cuales se recogerá datos para mayor claridad en el estudio del problema.

La población estuvo constituida por 30 docentes de la institución educativa 80386 de Chepén.

La muestra estuvo constituida por la misma cantidad de docentes que la población, por lo que se denominó muestra censal y conformada por 30 docentes de la institución educativa 80386 de Chepén.

En cuanto a los criterios de selección, se tuvo en primer lugar a los criterios de inclusión, consideró como parte de la población a profesores nombrados y contratados de la institución educativa 80386 que no se encuentren haciendo uso de licencia. También se tomó en cuenta a los docentes que voluntariamente desearon participar en el estudio.

En lo relacionado a los criterios de exclusión, no se tomó como parte de la población a los educadores nombrado y contratados de la institución educativa 80386 que se encuentren haciendo uso de licencia, también a los docentes que no desearon participar en el estudio.

La unidad de análisis es el docente de la institución educativa 80386, a esta persona se le efectuó la encuesta preparada en la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se usó como técnica la encuesta. Hernández et al (2016, p. 32) consideran que es un método investigativo capaz de responder a problemas tanto de relación de variables como en términos descriptivos, tras el recojo sistemático de información, de acuerdo al diseño establecido previamente que asegure el rigor de la información lograda.

Para este trabajo se tomó en cuenta dos cuestionarios tipo Likert, para medir la satisfacción laboral y el liderazgo.

Antes de ejecutar los cuestionarios se debieron someter a una confiabilidad interna y validación de expertos externa. Hidalgo (2016, p. 5) define a la confiabilidad y a la validez como “constructos” de la investigación, brindarles la necesaria consistencia y así realizar las generalizaciones de los datos hallados. Para Hurtado (2016) ambas formas muestran como el instrumento se asocia a las características de la investigación. Según Alfaro y Montero (2017) Validar un instrumento no finaliza, sino que constantemente se produce, como todo proceso de la ciencia moderna, solicita comprobaciones empíricas continuas.

De acuerdo con Hernández et. al (2016, p. 8), la confiabilidad considera que un objeto de estudio repetidamente medido con el instrumento mismo siempre otorga los mismos resultados; sin embargo, no garantiza exactitud. Un instrumento se considera confiable, pero no válido para una población en particular cuando este haya sido manipulado para arrojar los deseados resultados.

Para Hernández et al (2016, p. 8) existen diversos procesos para hallar la confiabilidad de un instrumento. Se usa fórmulas que permiten coeficientes de confiabilidad. Estos coeficientes oscilan entre 0 y 1”. Por ello el coeficiente de 0 es una nula confiabilidad y 1 es el máximo de confiabilidad.

En este trabajo se aplicó la validez de contenido, por la valoración de tres expertos considerando relevancia, claridad y pertinencia. Con ello se usó el software SPSS y se calculó la V de Aiken, estableciéndose la validez de cada instrumento. Así:

Tabla 1*Resultados de la V de Aiken-Liderazgo*

CRITERIO	RESULTADO	CONCLUSIÓN
Claridad	0,95	Fuerte validez
Pertinencia	0,93	Fuerte validez
Relevancia	0,92	Fuerte validez

Fuente: Datos obtenidos por la investigadora

Tabla 2*Resultados de la V de Aiken-Satisfacción laboral*

CRITERIO	RESULTADO	CONCLUSIÓN
Claridad	0,92	Fuerte validez
Pertinencia	0,91	Fuerte validez
Relevancia	0,94	Fuerte validez

Fuente: Datos obtenidos por la investigadora

Hernández et al. (2016, 50), indican que la confiabilidad menciona a la capacidad que poseen para obtener iguales resultados cuando es aplicado múltiples veces al mismo individuo de estudio.

Tabla 3*Nivel de fiabilidad del Alfa de Cronbach*

Rango	Magnitud
Alfa de Cronbach ≥ 1.00	Perfecta
0.80 – 0.99	Excelente
0.60 – 0.79	Aceptable
0.40 – 0.59	Regular
0.20 - 0.39	Baja
0.001 – 0.19	Muy baja
Alfa de Cronbach = 0.00	Nula

Fuente: Datos obtenidos por la investigadora

Tabla 4*Resultados de la confiabilidad – Alfa de Cronbach*

VARIABLE	N° ítems	Alfa de Cronbach
Liderazgo	24	0,874
Satisfacción laboral	20	0,891

Fuente: Datos obtenidos por la investigadora

El coeficiente Alfa de Cronbach encontrado en el cuestionario para el liderazgo fue 0,874 y en el cuestionario para la satisfacción laboral fue 0,891 siendo ambos instrumentos confiables.

3.5. Procedimientos

Para recoger datos previamente se coordinó con el plantel involucrado en la investigación, para fijar la fecha en que se realizó la encuesta, además se concedió a la institución los documentos pertinentes con la finalidad de emitir la autorización respectiva para realizar esta investigación sin ningún inconveniente.

La presente investigación aplicó los cuestionarios a 30 educadores de la institución educativa 80386 de Chepén, después de se procedió a tabular los datos en Excel 2019.

Asimismo, los datos recopilados se transfirieron al Software SPSS V 26, realizándose la sumatoria por dimensiones, variables e indicadores de estudio para encontrar el coeficiente de Spearman y comprobar las hipótesis planteadas, representadas en tablas y figuras.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos, se laboró con el paquete SPSS, realizándose el análisis inferencial y descriptivo. A opinión de Rendón et al (2016) la Estadística descriptiva que SPSS presenta elementos como las medidas de correlación. Con ellas se demostró la relación entre las variables a través de Rho de Spearman. Realizándose la interpretación de los resultados y comprobándose las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La investigación siguió los lineamientos de la Universidad César Vallejo, cumplió con las normas APA, respetó el derecho de autoría de los autores que mencionados en el estudio, la aplicación de los cuestionarios fue anónima, con el fin de salvaguardar la confidencial información recaudada, esto se hizo con el pleno consentimiento de la institución educativa N° 80386 de Chepén.

IV. RESULTADOS

Prueba de Normalidad

Para determinar la correlación y la contrastación de hipótesis, se usó el programa SPSS v 26, para lo cual se aplicó una prueba de normalidad para determinar la hipótesis que fue aceptada. Se usó la prueba de Shapiro Wilk debido a que los instrumentos fueron aplicados a 30 sujetos

Normalidad de variables:

Para la variable 01:

H₀: La variable liderazgo no tiene una distribución normal.

H₁: La variable liderazgo tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Para la variable 02:

H₀: La variable satisfacción laboral no tiene una distribución normal.

H₁: La variable satisfacción laboral tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,352	30	,000	,512	30	,000
Satisfacción laboral	,384	30	,000	,362	30	,000

Fuente: Datos obtenidos por la investigadora

Interpretación:

La significancia, según Shapiro Wilk, en la variable liderazgo es inferior a 0,05, la variable satisfacción laboral también es inferior a 0,05; siendo ambas de distribución no normal, se procedió a usar el coeficiente de correlación de Spearman.

4.1. Descripción de Resultados:

Objetivo General:

Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén.

Tabla 6

El liderazgo y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021.

		LIDERAZGO	SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,922**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,922**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

En la tabla se evidencia que Spearman = 0,922 esto indica que se halló una correlación fuerte entre las variables; también se muestra que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05; este valor establece que la relación del liderazgo con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén es significativa, por lo tanto, la hipótesis alterna quedó comprobada estadísticamente.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Identificar el nivel del liderazgo en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021

Tabla 7

Nivel del liderazgo en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021.

Nivel	Docentes	%
Bajo	0	0%
Medio	21	70%
Alto	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Fuente: Datos obtenidos por la investigadora.

Interpretación:

El 70% de los docentes consideraron que el liderazgo en la institución es regular y el 30% consideraron el nivel alto; en tanto que ningún (0.0%) docente consideró el nivel bajo. Se estableció que el liderazgo en la institución en mención se encuentra en el nivel medio (70%).

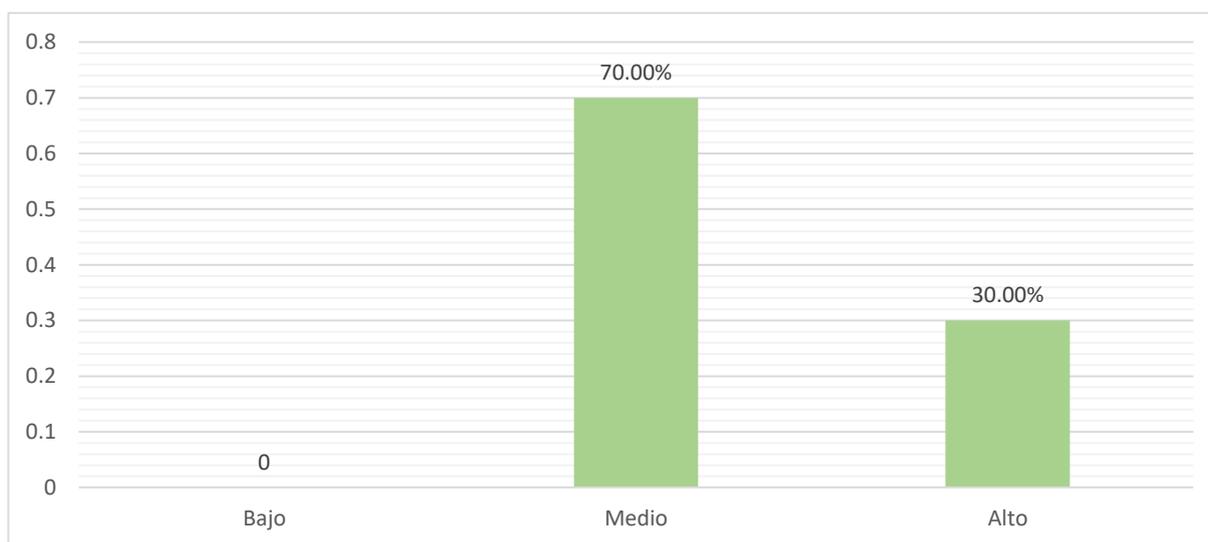


Figura 1 Nivel del nivel del liderazgo en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021.

Fuente: Tabla 7

Objetivo específico 2

Identificar el nivel de la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021

Tabla 8

Nivel de la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021.

Nivel	Docentes	%
Bajo	0	0%
Medio	19	63,3%
Alto	11	36,7%
Total	30	100%

Fuente: Fuente: Datos obtenidos por la investigadora.

Interpretación:

El 63,3% de los docentes consideraron que la satisfacción laboral en la institución se encuentra en el nivel medio y el 36,7% consideraron el nivel alto; en tanto que ningún (0.0%) docente consideró el nivel bajo. Se estableció que la satisfacción laboral en la institución en mención se encuentra en el nivel medio (63,3%).

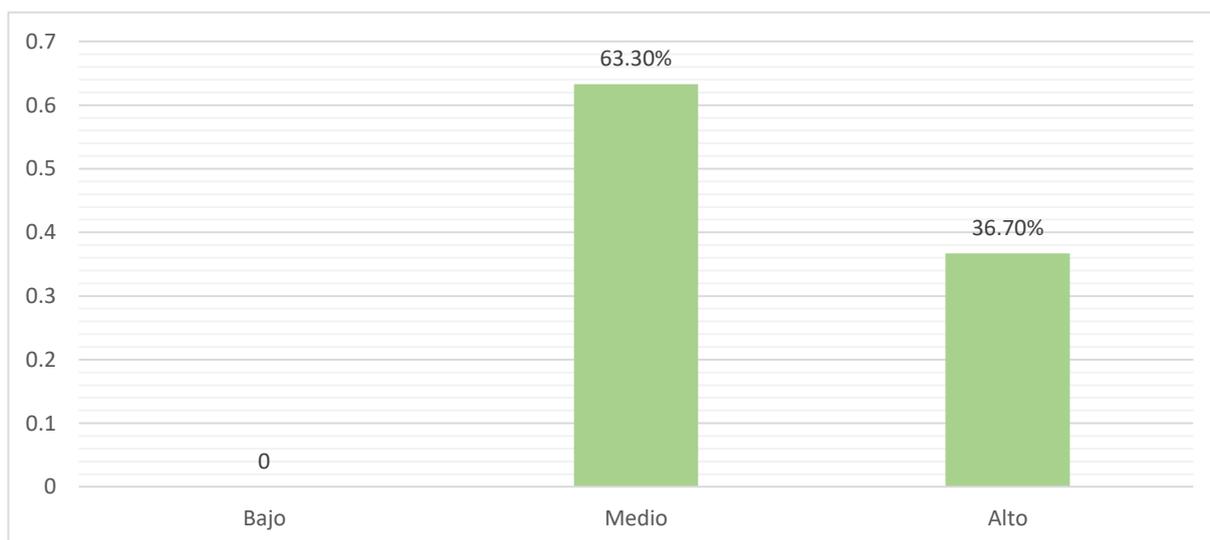


Figura 2: Nivel de la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021.

Fuente: Tabla 8

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión transaccional y la satisfacción laboral del personal docente en la IE N° 80386, Chepén.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión transaccional y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión transaccional y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén.

Tabla 9

La dimensión transaccional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021.

		Transaccional	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	Transaccional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
SATISFACCIÓN LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,908**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

En la tabla se evidencia que Spearman = 0,908 esto indica que se halló una correlación fuerte entre dimensión y variable; también se muestra que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05; este valor establece que la relación entre la dimensión transaccional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén es significativa, por lo tanto, la hipótesis alterna quedó comprobada estadísticamente.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión transformacional y la satisfacción laboral del personal docente en la IE N° 80386, Chepén.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén.

Tabla 10

La dimensión transformacional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021.

		Transformacional	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,914**
		N	30
Satisfacción Laboral	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,914**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

En la tabla se evidencia que Spearman = 0,914 esto indica que se halló una correlación fuerte entre la dimensión y la variable; también se muestra que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05; este valor establece que la relación entre la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén es significativa, por lo tanto, la hipótesis alterna quedó comprobada estadísticamente.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la dimensión permisiva y la satisfacción laboral del personal docente en la IE N° 80386, Chepén, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión permisiva y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión permisiva y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén.

Tabla 11

La dimensión permisiva y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, 2021.

		Permisiva	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	Permisiva	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
Satisfacción Laboral	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,581**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

En la tabla se evidencia que Spearman = 0,581 esto indica que se halló una correlación moderada entre la dimensión y la variable; también se muestra que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05; este valor establece que la relación entre la dimensión permisiva y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén es significativa, por lo tanto, la hipótesis alterna quedó comprobada estadísticamente.

V. DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, para efectos de la discusión de los resultados considero de lo general a lo particular, en este sentido se empieza la discusión con el objetivo general, donde se encontró que Spearman = 0,922 esto indica que se halló una correlación fuerte entre las variables; también se muestra que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05; este valor establece que la relación es significativa, por lo tanto, la hipótesis alterna quedó comprobada estadísticamente, concordando con Marqués (2018), en su investigación “El rendimiento organizativo y el liderazgo de los docentes” concluyó que el liderazgo docente es mayor en los profesores con actualización y estudios de maestría y doctorado. Las redes se asocian positivamente con el rendimiento. Este estudio indica la existencia de redes sociales en los equipos de docentes, quienes entre las distintas áreas educativas juegan un rol de liderazgo como mediador. También se concuerda con Quenta (2017), en su investigación titulada, Liderazgo directivo y satisfacción laboral en docentes arequipeños. halló que hay nivel alto de significancia entre las dos variables entonces se encontró asociación entre variables, además el liderazgo transaccional con un 75.51%, y de la Satisfacción Laboral, es moderada con un 51.94%.

En la discusión del objetivo identificar el nivel del liderazgo en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, se encontró que el 70% de los docentes consideraron que el liderazgo en la institución es regular y el 30% consideraron el nivel alto; en tanto que ningún (0.0%) docente consideró el nivel bajo. Se estableció que el liderazgo en la institución en mención se encuentra en el nivel medio (70%), por lo que se cita a Bass (2017) quien señala que el liderazgo constituye un grupo de capacidades de una persona para influir en la opinión de los demás, logrando que se trabaje con motivación en el logro de objetivos.

En la discusión del objetivo identificar el nivel de la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386, Chepén, se encontró que el 63,3% de los docentes consideraron que la satisfacción laboral en la institución es regular y el 36,7% consideraron el nivel alto; en tanto que ningún (0.0%) docente consideró el nivel

bajo. Se estableció que la satisfacción laboral en la institución en mención se encuentra en el nivel medio (63,3%), por ello se cita a Herzberg (2017) quien sostiene que la satisfacción laboral constituye el índice de conformidad y aprobación que un trabajador siente respecto de su trabajo: condiciones de higiene y seguridad, relaciones humanas y salario.

En la discusión: Determinar la relación que existe entre la dimensión transaccional y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 80386, Chepén, se halló que Spearman = 0,908 esto indica que se halló una correlación fuerte entre la dimensión y la variable; también se muestra que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05; este valor establece que la relación de la dimensión transaccional con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén es significativa, por lo tanto, la hipótesis alterna quedó comprobada estadísticamente, por lo cual se cita a González (2017) en su indagación “satisfacción laboral y liderazgo en enfermeros de Chile”, obteniendo como resultados que la mayor parte de los expertos en Enfermería que tienen un lugar con los Servicios de Medicina y Cirugía, están contentos con su trabajo. Quienes tienen un lugar en el Servicio de Emergencia están decepcionados; Se destaca que el 27,6% de los cuidadores médicos que proclamaron sentirse felices con su trabajo y se identificaron con el estilo de formación de su jefe.

En la discusión: Determinar la relación que existe entre la dimensión transformacional y la satisfacción laboral del personal docente en la IE N° 80386, Chepén, se encontró que Spearman = 0,914 esto indica que se halló una correlación fuerte entre la dimensión y la variable; también se muestra que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05; este valor establece que la asociación del liderazgo transformacional con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén es significativa, por lo tanto, la hipótesis alterna quedó comprobada estadísticamente, por lo cual se cita a Páez y Chancay (2017), realizó una investigación Nivel de satisfacción laboral en los docentes respecto a la supervisión educativa en Trujillo, donde el resultado de los factores extrínsecos: planificación, liderazgo, y función administrativa dirigida al personal es medianamente satisfechos. Respecto a la supervisión educativa es

medianamente satisfecha, los factores intrínsecos: relaciones interpersonales medianamente satisfecho en 61%, relación con la autoridad en 46,5%, y realización personal medianamente satisfecho en 36,2%. También se cita a Zelada (2016), en su investigación "Índice de satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa 80402 de Pacanga", halló que es obvio que el nivel más elevado del personal de la escuela tiene un bajo grado de cumplimiento, aludiendo a que el personal necesita más libertad para prepararse, la fundación no da suficientes aparatos para desempeñarse bien en el puesto, los directores no perciben un trabajo hecho de la manera correcta y no consideran a los trabajadores al decidir.

En la discusión del objetivo: Determinar a relación que existe entre la dimensión permisiva y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 80386, Chepén, se encontró que Spearman = 0,581 esto indica que la se halló una correlación moderada entre la dimensión y la variable; también se muestra que la significancia es de 0,000 inferior al 0.05; este valor establece que la relación del liderazgo permisivo con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén es significativa, por lo tanto, la hipótesis alterna quedó comprobada estadísticamente, se concuerda con Rodríguez (2018), en su investigación "liderazgo en directivos desde la mirada del educador en una institución educativa de San Luis de Potosí en México", en conclusión halló que los directivos Primero presentan características *Laissiez faire*, seguido por el perfil basado en valores, siendo el perfil innovador el que menos practican; los instructores consideraron puntajes altos en los factores de resultado; de esta manera, la autoridad que ejercen es utilitaria y apremiante para la satisfacción de la asociación y tienen un espacio de oportunidad para la mejora del perfil rompedor. El perfil de autoridad de los jefes es alto en *Laissiez faire* con un 66%; los educadores adquirieron un destacado por *Laissiez faire* 44% y un 41% en valores, por fin los jefes de región consiguieron un destacado 55,4% por condicional y *Laissiez faire*; en los tres niveles de administración.

VI. CONCLUSIONES:

1. Hay relación fuerte entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386 de Chepén, por cuanto Spearman = 0,922, es decir que a mayor desarrollo del liderazgo mejor será la satisfacción laboral experimentada por los profesores en la institución.
2. El liderazgo en la IE N° 80386 de Chepén se encuentra en el nivel medio esto significa que existen algunas deficiencias en la ejecución de funciones de los directivos vinculadas a la administración democrática y pertinente de la institución.
3. La satisfacción laboral en los docentes de la IE N° 80386 de Chepén se encuentra en el nivel medio esto significa que cierto descontento por la gestión que se realiza en el plantel, donde la principal problemática es el ejercicio de las funciones en forma vertical por parte de los directivos.
4. Hay relación fuerte entre la dimensión transaccional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén, por cuanto Spearman = 0,908, es decir que mientras más se promueva este tipo de liderazgo la satisfacción laboral será más fuerte en los educadores de la institución.
5. Se encontró relación fuerte entre la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén, por cuanto Spearman = 0,914, es decir que mientras el líder directivo promueva la transformación positiva en la institución, la satisfacción laboral será más efectiva.
6. Hay relación moderada entre la dimensión permisiva y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386 de Chepén, por cuanto Spearman = 0,581, es decir que mientras más se practique la permisividad (dejar hacer, dejar pasar) en la institución es probable que la satisfacción laboral en los docentes en la institución educativa presente algunos agrietamientos.

VII. RECOMENDACIONES:

A la dirección de la institución educativa 80386 de la ciudad de Chepén se eleva las siguientes recomendaciones:

Propiciar eventos de asambleas colegiadas para tratar temas relacionados al liderazgo y satisfacción laboral, asumir compromisos y plantear estrategias de mejora para optimizar el servicio educativo.

Considerar la aplicación continua de los instrumentos de esta investigación para identificar el nivel de la satisfacción laboral y liderazgo en la I.E. para escoger las estrategias de mejora de manera pertinente.

Desarrollar eventos de capacitación sobre liderazgo transaccional para elevar el nivel de satisfacción laboral en los docentes y así hacer más eficaz su desempeño.

Desarrollar eventos de capacitación sobre liderazgo transformacional para elevar el nivel de satisfacción laboral en los docentes y así hacer más eficaz su desempeño.

Desarrollar eventos de capacitación sobre liderazgo permisivo y sus consecuencias, con la finalidad de determinar su alcance y dificultades de la satisfacción laboral en los docentes y así hacer más eficaz su desempeño.

VIII. REFERENCIAS

- Atalaya M. (2017) *Satisfacción laboral y productividad*. Revista de Psicología. 3(5):46-56 2.
- Bass, B. (2016). *Psicología de las Organizaciones*. México: Ed. CECSA.
- Bass, B. y Avolio, B. (2016). *Improving organizational effectiveness. Through transformational leadership*. (Edits.) USA: SAGE Publications.
- Cantón I y Téllez S. (2016) *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*. Revista Lasallista de Investigación 13(1):214-226 3.
- Davis, H. y Newstrom, J. (2017) *Sistemas de incentivos económicos, Evaluación del desempeño y recompensas, en el comportamiento humano en el trabajo*.
- Dessler, G. (2017). *Administración de Personal*. México: Edit. Prentice Hall.
- Koontz. O. (2016) *Liderazgo en Curso de Administración Moderna. Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas*. Cap. 5. 5a. México D. F. ed. Ed. MC Graw Hill pp. 657, 659-666.
- Koontz O'Donnell (1985), *Administración*. 5ª ed. Ed. MC Graw Hill México D.F. pp 528,529, 532.
- Kreitner, m. y Kinicki, A. (2017) *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Landy, F. & Trumbo, D. (2016) *Psychology and work behavior*. Home wood, 111. Dorsey.
- Locke, E. (1976). *De nature and causes of job satisfaction*, in Dunnette, M. Handbook of industrial and organizational psychology, Rand-McNally College, p. 1297-1349. Chicago. EE.UU.
- Marriner, A. (2017) *Desarrollo del pensamiento de dirección. Administración y liderazgo en enfermería*. Ed. MosbyDoyma. México.pp 299.

- Mendoza, M. Ortiz, C. (2016) *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. XIV, núm. 1, pp. 118-134 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia
- Muchinsky, P. (2017) *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología a organizacional* / Paul M. Muchinsky; [traducción, Lorenzo Elizalde], México, Thomson Learning, 6a Edición.111.
- Muñoz, A. (2016) *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid,
- Podsakoff, P. Mackenzie, S. y Boomer, W. (2016). *A meta-analysis of the relationships between Kerr and Jermier's substitutes for leader ship and employee job attitudes, role perceptions, and performance*. Journal of Applied Psychology, 81, 380-399.
- Porter, L. & Lawler, S. (2017) *Teorías de Motivación*. México; Edit. Prentice. 9.
- Robbins, S. y Coulter, M. (1996) *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. (2016). *Comportamiento Organizacional*, México: Edit. Prentice Hall.110
- Robbins, S. y Coulter, M. (2016) *Administración*. México: PrenticeHall Hispanoamericana, S.A.
- Rodríguez, G. (2016) *Liderazgo en la Calidad de la Atención de Enfermería*. Enfermera al día.
- Ruzafa M, Madrigal M, Velandrino A y López L. (2016) *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses*. GacSanit. 2008;22(5):434-42 6. Diario Gestión [Internet] 6 de mayo de 2016. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/7-trabajadores-considera-ideal-america-latina-119775> 7.
- Shamir, B., Zakay, E. y Breinen, E. (2017). *Correlates of charismatic leader behavior in military units: Subordinates attitudes, unit characteristics, and superiors' appraisals of leader performance*. Academy of Management Journal 41, 387-489

Soto P; Reynaldos K; Martínez D y Jerez O. (2016) *Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión*. Revista Aquichan. Universidad de la Sabana 14(1)79-99 12.

Stephen R. (1998) *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México; Edit. Prentice. 4. Randstad Monitor [Internet] Disponible en: <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/la-satisfaccion-laboralde-los-trabajadores-espanoles-aumenta-por-cuarto-trimestreconsecutivo/>.

Tichy, N. y Devanna, M. (2017) *Transformational Leadership New York: Wiley*.

Yuki, G. y Van Fleet, D. (2017). *Theory and research on leadership in organizations*. En Dunnette, M. D. (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Pablo Alto. Consulting psychology books.

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA EL LIDERAZGO

Estimado docente, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca del liderazgo que se existe en la institución educativa; a continuación, te mostramos una serie de preguntas a las cuales, agradeceremos, nos responda con suma sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que exprese su punto de vista.

Valor	Alternativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

LIDERAZGO	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	1	2	3	4	5	
	TRANSACCIONAL	Estimulación inspiracional personal.		1.Hablo de forma optimista sobre el futuro.					
2.Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo.									
3.Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento									
Respeto Individualizado jerárquico.			4.Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos.						
			5. Potencio su motivación de éxito.						
			6.Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mi						
Motivación intelectual individualizada			7.Hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado						
			8.En las actividades solo me interesa resultados.						
TRANSFORMACIONAL		Recompensa contingente.		9.Ante un problema, evito intervenir negativamente.					
				10.Doy charlas para motivarlos					
	11. Evito tomar decisiones								
	Gestión delegación con de funciones.		12.Ayudo a mejorar sus capacidades						
			13.Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos						
			14.Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.						
	Confianza en relación al esfuerzo del subordinado.		15.Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.						
			16.Soy difícil de encontrar cuando surge un problema						
PERMISIVO	Evasión de toma de decisiones.		17.Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas personales en su trabajo						
			18. Soy muy permisivo						

			19.Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación					
	Permisividad de actividades de subordinados		20.Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas					
			21.Es probable que esté ausente cuando se me necesita					
			22.Tienen plena confianza en mi					
	Escasa capacidad de dirección y motivación		23.Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo					
			24.Dejo que hagan su trabajo, así lo hagan mal					

Ficha Técnica

Variable de estudio: Liderazgo

- **Autor:** Charo Lilia Olano Quiroz (Adaptado por la investigadora)
- **Número de ítems:** 24
- **Forma de Aplicación:** Individual
- **Duración:** 15 a 30 min.
- **Objetivo general:**
Conocer la percepción que tiene el docente sobre Liderazgo en la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021.
- **Dimensiones de variable en estudio:**
Transaccional, transformacional y permisivo.
- **Escala:**
Escala de Likert con las siguientes alternativas:

Valor	Alternativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

- **Validez:**
El cuestionario fue validado por expertos de la UCV, que le otorgaron en promedio un coeficiente de validación de contenido de 1.
- **Confiabilidad:**
En base a una prueba piloto de 15 encuestados, se calcula el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach

CUESTIONARIO PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado docente, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca la satisfacción laboral que se existe en la institución educativa; a continuación, te mostramos una serie de preguntas a las cuales, agradeceremos, nos responda con suma sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que exprese su punto de vista.

Valor	Alternativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

SATISFACCIÓN LABORAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	1	2	3	4	5	
	SATISFACCIÓN	Significación de la tarea	1.Considera importante el status que brinda el trabajo.						
			2.Reconoce la labor que desempeña en la Institución Educativa.						
			3.Se encuentra satisfecho con el cargo que desempeña.						
			4.Considera que el trabajo realizado es importante.						
			5.Siente seguridad y estabilidad en el trabajo						
	SUPERVISIÓN	Acompañamiento programado	6.Las actividades de supervisión se realizan en las fechas programadas.						
			7.Las acciones de supervisión se realizan en las fechas programadas.						
			8.Las acciones de supervisión son formativas						
			9.Las acciones de supervisión ayudan a mejorar el desempeño docente.						
			10.Se practica el acompañamiento pedagógico						
	CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR	Nivel personal y profesional	11.Existen programas de capacitación docente en la institución educativa.						
			12.Existen programas de actualización y perfeccionamiento, capacitación docente en la institución.						
			13.Se siente comprometido con los programas de capacitación en la institución						
			14.Existe identificación con la Institución Educativa						
			15.La dirección incentiva la capacitación y actualización docente						
	MOTIVACIÓN	Condiciones de trabajo	16.Se siente motivado con el trabajo que realiza.						
			17.Las relaciones laborales en el interior de la institución educativa son armoniosas.						

			18.Los compañeros de trabajo son solidarios.					
			19.Existe amistad y confraternidad entre los compañeros de trabajo.					
			20.Al interior de la institución, todos son aceptados por igual					

Ficha Técnica

Variable de estudio: Satisfacción laboral

- **Autor:** José Pretell Quiroz (Adaptado por la investigadora)
- **Número de ítems:** 20
- **Forma de Aplicación:** Individual
- **Duración:** 20 a 40 min.
- **Objetivo general:**

Conocer la percepción que tiene el docente sobre Satisfacción Laboral en la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021.
- **Dimensiones de variable en estudio:**

Satisfacción, supervisión, capacitación del trabajador y motivación.
- **Escala:**

Escala de Likert con las siguientes alternativas:

Valor	Alternativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

- **Validez:**

El cuestionario fue validado por expertos de la UCV, que le otorgaron en promedio un coeficiente de validación de contenido de 1.
- **Confiabilidad:**

En base a una prueba piloto de 15 encuestados, se calcula el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Liderazgo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021	Hipótesis General: H₁. Existe relación significativa entre liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021. H₀. No existe relación significativa entre liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021.	Transaccional	Influencia con imposición. Estimulación personal. Respeto jerárquico. Motivación individualizada.	inspiracional Individualizado intelectual	1 al 8	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Deficiente Regular Bueno
Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión transaccional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2020?	Objetivos Específicos: Determinar la relación que existe entre la dimensión transaccional con la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2020.	Hipótesis Específicas: H₁. Existe relación significativa entre la dimensión	Transformacional	Recompensa contingente. Gestión con delegación de funciones. Confianza en relación al esfuerzo del subordinado. Control normativo de actividades		9 al 16	
			Permisivo	Evasión de toma de decisiones. Permisividad de actividades de subordinados. Escasa capacidad de dirección y motivación.		17 al 24	

		Resultados deficientes.				
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2020?</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión transformacional con la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2020.</p>	<p>transaccional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021.</p> <p>H₂. Existe relación significativa entre la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021.</p>	Variable 2: Satisfacción laboral				
		Satisfacción	<p>Considera importante el status que brinda el trabajo.</p> <p>Reconocer la labor que desempeña en la Institución Educativa.</p> <p>Satisfacción con el cargo desempeñado.</p> <p>Considera que el trabajo realizado es importante.</p> <p>Siente seguridad y estabilidad en el trabajo.</p>	1 al 5		
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión permisible y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2020?</p> <p>Determinar a relación que existe entre la dimensión permisible con la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2020.</p>	<p>transaccional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021.</p> <p>H₃. Existe relación significativa entre la dimensión permisible y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021.</p>	Supervisión	<p>Las actividades de supervisión se realizan en las fechas programadas.</p> <p>Las acciones de supervisión se realizan en las fechas programadas.</p> <p>Las acciones de supervisión son formativas</p> <p>Las acciones de supervisión ayudan a mejorar el desempeño docente.</p>	6 al 10	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi Nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Deficiente</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p>
		Capacitación del trabajador	<p>Existen programas de capacitación docente en la institución educativa.</p> <p>Existen programas de actualización y perfeccionamiento, capacitación docente en la institución.</p> <p>Se siente comprometido con los programas de capacitación en la institución</p>	11 al 15		

Motivación

Se siente motivado con el trabajo que realiza.

Las relaciones laborales en el interior de la institución educativa son armoniosas.

Los compañeros de trabajo son solidarios.

Existe amistad y confraternidad entre los compañeros de trabajo.

Existe identificación con la Institución Educativa.

Al interior de la institución, todos son aceptados por igual.

16 al 20

Operacionalización de Variables

Variable 01	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
LIDERAZGO	Para Bass (2017, p. 62) señala que es el grupo de capacidades de una persona para influir en la opinión de los demás, logrando que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de objetivos.	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones Transaccional, transformacional y permisivo, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para los estilos de liderazgo con, 24 ítems.	Transaccional	Influencia con imposición. Estimulación inspiracional personal. Respeto Individualizado	1, 2, 3, 4, 5, 6,7,8	Ordinal
			Transformacional	Recompensa contingente. Gestión con delegación de funciones. Confianza en relación al esfuerzo del subordinado. Control normativo de actividades	9, 10, 11, 12,13,14,15,16	
			Permisivo	Evasión de toma de decisiones. Permisividad de actividades de subordinados. Escasa capacidad de dirección y motivación. Resultados deficientes.	17, 18,19,20,21,22,23,24	

Variable 02	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición
SATISFACCIÓN LABORAL	Para Herzberg (2017, p. 20) es el Grado de aprobación y conformidad que un empleado dispone respecto de su trabajo: salario, relaciones humanas y condiciones de seguridad e higiene.	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Satisfacción, supervisión, capacitación del trabajador y motivación, las cuales serán evaluadas a través de un cuestionario para la satisfacción laboral con 20 ítems.	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Considera importante el status que brinda el trabajo. • Reconocer la labor que desempeña en la Institución Educativa. • Satisfacción con el cargo desempeñado. • Considera que el trabajo realizado es importante. • Siente seguridad y estabilidad en el trabajo. 	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Las actividades de supervisión se realizan en las fechas programadas. • Las acciones de supervisión se realizan en las fechas programadas. • Las acciones de supervisión son formativas • Las acciones de supervisión ayudan a mejorar el desempeño docente. 	6, 7, 8, 9, 10	
			Capacitación del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Existen programas de capacitación docente en la institución educativa. • Existen programas de actualización y perfeccionamiento, capacitación docente en la institución. 	11, 12, 13, 14, 15	

	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente comprometido con los programas de capacitación en la institución 	
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente motivado con el trabajo que realiza. • Las relaciones laborales en el interior de la institución educativa son armoniosas. • Los compañeros de trabajo son solidarios. • Existe amistad y confraternidad entre los compañeros de trabajo. • Existe identificación con la Institución Educativa. • Al interior de la institución, todos son aceptados por igual. 	16, 17, 18, 19, 20

Validaciones

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Transaccional								
01	Hablo de forma optimista sobre el futuro.	x		x		x		
02	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo.	x		x		x		
03	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento.	x		x		x		
04	Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos.	x		x		x		
05	Potencio su motivación de éxito.	x		x		x		
06	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí.	x		x		x		
07	Hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado.	x		x		x		
08	En las actividades solo me interesa resultados.	x		x		x		
DIMENSIÓN: Transformacional								
09	Ante un problema, evito intervenir.	x		x		x		
10	Doy charlas para motivarlos.	x		x		x		
11	Evito tomar decisiones.	x		x		x		
12	Ayudo a mejorar sus capacidades.	x		x		x		
13	Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos.	x		x		x		
14	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.	x		x		x		
15	Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.	x		x		x		
16	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.	x		x		x		
DIMENSIÓN: Permisivo								
17	Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas personales en su trabajo.	x		x		x		
18	Soy muy permisivo.	x		x		x		
19	Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación.	x		x		x		
20	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas.	x		x		x		
21	Es probable que esté ausente cuando se me necesita.	x		x		x		
22	Tienen plena confianza en mí.	x		x		x		
23	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	x		x		x		
24	Dejo que hagan su trabajo, así lo hacen mal.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Marilú Trinidad Flores Lezama

DNI: 17926541

Especialidad del validador: Docente de Matemática

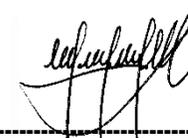
Fecha: Chepén, 20 de julio de 2021

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Satisfacción								
01	Considera importante el status que brinda el trabajo.	x		x		x		
02	Reconoce la labor que desempeña en la Institución Educativa.	x		x		x		
03	Se encuentra satisfecho con el cargo que desempeña.	x		x		x		
04	Considera que el trabajo realizado es importante.	x		x		x		
05	Siente seguridad y estabilidad en el trabajo	x		x		x		
DIMENSIÓN: Supervisión								
06	Las actividades de supervisión se realizan en las fechas programadas.	x		x		x		
07	Las acciones de supervisión se realizan en las fechas programadas.	x		x		x		
08	Las acciones de supervisión son formativas	x		x		x		
09	Las acciones de supervisión ayudan a mejorar el desempeño docente.	x		x		x		
10	Se practica el acompañamiento pedagógico	x		x		x		
DIMENSIÓN: Capacitación del trabajador								
11	Existen programas de capacitación docente en la institución educativa.	x		x		x		
12	Existen programas de actualización y perfeccionamiento, capacitación docente en la institución.	x		x		x		
13	Se siente comprometido con los programas de capacitación en la institución	x		x		x		
14	Existe identificación con la Institución Educativa	x		x		x		
15	La dirección incentiva la capacitación y actualización docente	x		x		x		
DIMENSIÓN: Motivación								
16	Se siente motivado con el trabajo que realiza.	x		x		x		
17	Las relaciones laborales en el interior de la institución educativa son armoniosas.	x		x		x		
18	Los compañeros de trabajo son solidarios.	x		x		x		
19	Existe amistad y confraternidad entre los compañeros de trabajo.	x		x		x		
20	Al interior de la institución, todos son aceptados por igual	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Marilú Trinidad Flores Lezama

DNI: 17926541

Especialidad del validador: Docente de Matemática

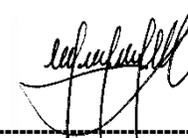
Fecha: Chepén, 20 de julio de 2021

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Transaccional								
01	Hablo de forma optimista sobre el futuro.	x		x		x		
02	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo.	x		x		x		
03	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento.	x		x		x		
04	Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos.	x		x		x		
05	Potencio su motivación de éxito.	x		x		x		
06	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí.	x		x		x		
07	Hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado.	x		x		x		
08	En las actividades solo me interesa resultados.	x		x		x		
DIMENSION: Transformacional								
09	Ante un problema, evito intervenir.	x		x		x		
10	Doy charlas para motivarlos.	x		x		x		
11	Evito tomar decisiones.	x		x		x		
12	Ayudo a mejorar sus capacidades.	x		x		x		
13	Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos.	x		x		x		
14	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.	x		x		x		
15	Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.	x		x		x		
16	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.	x		x		x		
DIMENSIÓN: Permisivo								
17	Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas personales en su trabajo.	x		x		x		
18	Soy muy permisivo.	x		x		x		
19	Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación.	x		x		x		
20	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas.	x		x		x		
21	Es probable que esté ausente cuando se me necesita.	x		x		x		
22	Tienen plena confianza en mí.	x		x		x		
23	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	x		x		x		
24	Dejo que hagan su trabajo, así lo hagan mal.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Pablo Valentino Aguilar Chávez

DNI: 44852440

Especialidad del validador: Docente de Matemática

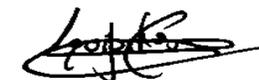
Fecha: Chepén, 20 de julio de 2021

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 LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Satisfacción								
01	Considera importante el status que brinda el trabajo.	x		x		x		
02	Reconoce la labor que desempeña en la Institución Educativa.	x		x		x		
03	Se encuentra satisfecho con el cargo que desempeña.	x		x		x		
04	Considera que el trabajo realizado es importante.	x		x		x		
05	Siente seguridad y estabilidad en el trabajo	x		x		x		
DIMENSIÓN: Supervisión								
06	Las actividades de supervisión se realizan en las fechas programadas.	x		x		x		
07	Las acciones de supervisión se realizan en las fechas programadas.	x		x		x		
08	Las acciones de supervisión son formativas	x		x		x		
09	Las acciones de supervisión ayudan a mejorar el desempeño docente.	x		x		x		
10	Se practica el acompañamiento pedagógico	x		x		x		
DIMENSIÓN: Capacitación del trabajador								
11	Existen programas de capacitación docente en la institución educativa.	x		x		x		
12	Existen programas de actualización y perfeccionamiento, capacitación docente en la institución.	x		x		x		
13	Se siente comprometido con los programas de capacitación en la institución	x		x		x		
14	Existe identificación con la Institución Educativa	x		x		x		
15	La dirección incentiva la capacitación y actualización docente	x		x		x		
DIMENSIÓN: Motivación								
16	Se siente motivado con el trabajo que realiza.	x		x		x		
17	Las relaciones laborales en el interior de la institución educativa son armoniosas.	x		x		x		
18	Los compañeros de trabajo son solidarios.	x		x		x		
19	Existe amistad y confraternidad entre los compañeros de trabajo.	x		x		x		
20	Al interior de la institución, todos son aceptados por igual	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Pablo Valentino Aguilar Chávez

DNI: 44852440

Especialidad del validador: Docente de Matemática

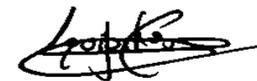
Fecha: Chepén, 20 de julio de 2021

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Transaccional								
01	Hablo de forma optimista sobre el futuro.	x		x		x		
02	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo.	x		x		x		
03	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento.	x		x		x		
04	Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos.	x		x		x		
05	Potencio su motivación de éxito.	x		x		x		
06	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mí.	x		x		x		
07	Hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado.	x		x		x		
08	En las actividades solo me interesa resultados.	x		x		x		
DIMENSION: Transformacional								
09	Ante un problema, evito intervenir.	x		x		x		
10	Doy charlas para motivarlos.	x		x		x		
11	Evito tomar decisiones.	x		x		x		
12	Ayudo a mejorar sus capacidades.	x		x		x		
13	Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos.	x		x		x		
14	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.	x		x		x		
15	Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.	x		x		x		
16	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.	x		x		x		
DIMENSIÓN: Permisivo								
17	Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas personales en su trabajo.	x		x		x		
18	Soy muy permisivo.	x		x		x		
19	Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación.	x		x		x		
20	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas.	x		x		x		
21	Es probable que esté ausente cuando se me necesita.	x		x		x		
22	Tienen plena confianza en mí.	x		x		x		
23	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	x		x		x		
24	Dejo que hagan su trabajo, así lo hagan mal.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ana María Vásquez Castro

DNI: 40058187

Especialidad del validador: Docente

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

Fecha: Chepén, 20 de julio de 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Claridad ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Satisfacción								
01	Considera importante el status que brinda el trabajo.	x		x		x		
02	Reconoce la labor que desempeña en la Institución Educativa.	x		x		x		
03	Se encuentra satisfecho con el cargo que desempeña.	x		x		x		
04	Considera que el trabajo realizado es importante.	x		x		x		
05	Siente seguridad y estabilidad en el trabajo	x		x		x		
DIMENSIÓN: Supervisión								
06	Las actividades de supervisión se realizan en las fechas programadas.	x		x		x		
07	Las acciones de supervisión se realizan en las fechas programadas.	x		x		x		
08	Las acciones de supervisión son formativas	x		x		x		
09	Las acciones de supervisión ayudan a mejorar el desempeño docente.	x		x		x		
10	Se practica el acompañamiento pedagógico	x		x		x		
DIMENSIÓN: Capacitación del trabajador								
11	Existen programas de capacitación docente en la institución educativa.	x		x		x		
12	Existen programas de actualización y perfeccionamiento, capacitación docente en la institución.	x		x		x		
13	Se siente comprometido con los programas de capacitación en la institución	x		x		x		
14	Existe identificación con la Institución Educativa	x		x		x		
15	La dirección incentiva la capacitación y actualización docente	x		x		x		
DIMENSIÓN: Motivación								
16	Se siente motivado con el trabajo que realiza.	x		x		x		
17	Las relaciones laborales en el interior de la institución educativa son armoniosas.	x		x		x		
18	Los compañeros de trabajo son solidarios.	x		x		x		
19	Existe amistad y confraternidad entre los compañeros de trabajo.	x		x		x		
20	Al interior de la institución, todos son aceptados por igual	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ana María Vásquez Castro

DNI: 40058187

Especialidad del validador: Docente

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

Fecha: Chepén, 20 de julio de 2021



Firma del Experto Informante