



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA  
SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL  
COLEGIO SAN FELIPE DE JESÚS MARÍA, AÑO  
2019**

**PRESENTADA POR  
CARLOS ALFONSO ORTEGA PALACIOS**

**ASESOR  
CARLOS AUGUSTO ECHAIZ RODAS**

**TESIS  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ  
2021**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCION DE POSGRADO**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA  
SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL  
COLEGIO SAN FELIPE DE JESÚS MARÍA, AÑO  
2019**

**TESIS PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN  
POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:  
CARLOS ALFONSO ORTEGA PALACIOS**

**ASESOR:  
DR. CARLOS AUGUSTO ECHAIZ RODAS**

**LIMA, PERÚ**

**2021**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA  
SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL  
COLEGIO SAN FELIPE DE JESÚS MARÍA, AÑO  
2019**

**ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO:**

**ASESOR:**

Dr. Carlos Augusto Echaiz Rodas

**PRESIDENTE DEL JURADO:**

Dra. Alejandra Dulvina Romero Díaz

**MIEMBROS DEL JURADO:**

Dra. Patricia Edith Guillén Aparicio

Dr. Augusto José Willy Gonzales Torres

## **DEDICATORIA**

A mi esposa Sandra y a mis hijos Daniela y Sergio por respetar mis sueños y apoyar mis desvelos para lograr mi objetivo.

A mi hermano Jorge por su incondicional apoyo y orientación en este camino académico.

A los profesores del Colegio San Felipe a quienes me une más de 20 años de compartir buenas experiencias.

## **AGRADECIMIENTOS**

Al Señor Candelario Miranda por estar permanentemente pendiente de mis inquietudes en medio de esta época de pandemia sanitaria.

Un agradecimiento póstumo al Dr. Florentino Mayurí Molina por acompañarme en el inicio de este trabajo.

## ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
ÍNDICE .....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	7
1.1 Antecedentes de la investigación .....	7
1.2 Bases teóricas.....	12
1.3 Definición de términos básicos .....	23
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	25
2.1 Formulación de Hipótesis principal y derivadas .....	25
2.2 Variables y definición operacional .....	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	28
3.1 Diseño metodológico.....	28
3.2 Diseño muestral. ....	29
3.3 Técnicas de recolección de datos .....	31
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información .....	32
3.5 Aspectos éticos .....	32
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	34
4.1 Justificación de métodos estadísticos.....	34
4.2 Análisis de los resultados.....	34
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	38
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES.....	47
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	48



ANEXOS.....	54
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	55

## RESUMEN

La investigación tuvo como propósito principal determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y la satisfacción del desempeño docente a nivel de todo el Colegio San Felipe de Jesús María en Lima durante el año 2020. Ambas encuestas: El liderazgo directivo, como la ficha de satisfacción del desempeño docente fueron aplicadas sobre toda la población de docentes, conformada por 59 profesores, sin primar ningún criterio de exclusión.

Como resultados se alcanza a afirmar que la satisfacción del desempeño docente está vinculada a muchos factores tales como la coyuntura económica, el clima organizacional; y que la percepción del liderazgo ejercido por la dirección es sólo un aspecto más, de esta extensa red de vínculos.

Como parte del estudio se adjunta tablas univariadas y bi variadas para desarrollar un análisis descriptivo de los aspectos sociodemográficos considerados.

Palabras clave: Liderazgo directivo, satisfacción del desempeño docente, evaluación.

## **ABSTRACT**

The main purpose of this research is to determine the relationship that exists between managerial leadership styles and the satisfaction of teaching performance at the level of the entire San Felipe, Jesús María School in Lima during 2020. Both surveys: The managerial leadership and the Satisfaction of teacher performance was applied to the entire teaching population made up of 59 teachers, without giving priority to any exclusion criteria.

As results, it is possible to affirm that the satisfaction of the teaching performance is linked to many factors such as the economic situation, the organizational climate; and that the perception of leadership exercised by the management is just one more aspect of this extensive network of links.

As part of the study, univariate and bivariate tables are attached to develop a descriptive analysis of the sociodemographic aspects considered.

Keywords: Executive leadership, satisfaction of teacher performance, evaluation.

## INTRODUCCIÓN

Últimamente existe un manifiesto malestar de la población respecto a la calidad de la enseñanza escolar impartida en el Perú debido principalmente a los públicos resultados obtenidos en las pruebas PISA y evidenciados más tarde en los calamitosos resultados de los exámenes a la capacidad educadora tomados por el Ministerio de Educación –MINEDU-; los cuales han recibido mucha atención de los medios de comunicación.

Esto queda evidenciado en lo que sostiene Romero (2018) “Aunque al inicio se intentó implantar una relación causa - efecto entre el bajo rendimiento escolar y la deficiente enseñanza de los profesores, luego se examinaron seriamente los diversos factores que actúan en el proceso”. (p.4)

El Colegio San Felipe de Jesús María es un Colegio cooperativo fundado en el año 1967, que en sus inicios funcionó como centro educativo parroquial, fundado por la congregación Oblatos de María Inmaculada. Luego en el año 1969 los padres de familia decidieron organizarse a manera de cooperativa, siendo reconocida en 1974 por RD. Nro.007-74-DAE ORAMI IV.

El año 2017 el colegio celebró 50 años de formación y ha logrado generar varias promociones cuyos exalumnos al día de hoy ocupan expectantes puestos dentro de la sociedad.

El problema de la actual investigación aparece de la obligación de evaluar si existe relación entre el liderazgo del director y el desempeño de los docentes del colegio. Esto permitió obtener información acerca de las particularidades del Liderazgo desde la percepción docente en un colegio cuya característica diferenciadora es su gestión cooperativa.

La percepción de insatisfacción del padre de familia, que percibe que el servicio educativo no es de calidad, es una sensación que no se basa en hechos concretos por lo que merece ser motivo de una próxima investigación.

Por otro lado, existe un porcentaje sostenido de deserción del orden del 10% que se ha mantenido en los últimos 3 años por lo que no se logra fidelizar al usuario.

Sin embargo, se conserva el prestigio y un buen nombre ganado lo cual se demuestra con los reconocimientos de las universidades donde los exalumnos logran pertenecer al grupo de mejores alumnos.

Por eso, hemos querido examinar, dentro de este medioambiente de incertidumbre, el grado de satisfacción docente en relación al estilo de liderazgo de la Dirección tratando de encontrar una pista válida que ayude a desenredar la mencionada incertidumbre.

De acuerdo a la situación problemática se ha planteado como problema general: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Directivo y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019?

Así mismo se consideró como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritaria coercitiva y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019?, ¿Qué relación existe entre Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritaria benévola y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019?, ¿Qué relación existe entre Liderazgo Directivo en su dimensión Consultiva y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019? y ¿Qué relación existe entre Liderazgo Directivo en su dimensión Participativa y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019?

Se formuló como objetivo general de esta investigación determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y los factores intrínsecos de satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019.

Como objetivos específicos se planteó: Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritaria coercitiva y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019, Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritaria benévola de la Dirección y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019, Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Consultiva y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019, Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Participativa y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019.

La importancia de realizar una tesis de maestría a partir del tema de “Liderazgo directivo” en su relación con la “satisfacción del personal docente” del colegio San Felipe de Jesús María, durante el año 2019 radica en que los resultados deben aportar en mejorar la administración y calidad educativa de dicho organismo, a través de la puesta en relieve de los estilos de liderazgo directivo y la Satisfacción del desempeño docente como significativos componentes ligados a la modificación y perfeccionamiento de la calidad educativa.

Las autoridades de la rama educativa no consiguen estar ajenas a las considerables modificaciones y posibilidades que plantea el entorno. Por eso, es necesario, para que las organizaciones estén bien manejadas en su propósito de lograr una mejor calidad educativa, deberán contar con directores debidamente

sensibilizados acerca de los factores que logran motivar la satisfacción de la plana docente. Por este motivo Muñoz (2014) afirma que:

En muchas instituciones educativas, se demuestra un daño de las relaciones humanas entre docentes, personal administrativo y directivos; reflejadas en una defectuosa comunicación y falta de liderazgo de los directivos, así como el impedimento en poseer y exponer las habilidades sociales e inteligencia emocional; lo cual perjudica negativamente el desarrollo institucional y restringe en lograr la calidad educativa de la Institución. (s/p)

En una institución de gestión cooperativa como el Colegio San Felipe de Jesús María, este problema se agrava.

La presente investigación ha sido viable por cuanto se ha contado con acceso a bibliografía relacionada con las variables y dimensiones de la investigación.

En el aspecto financiero se ha contado con los recursos propios para llevar a cabo cada una de las partes del presente proyecto.

Por otro lado, la institución educativa nos ha facilitado documentos e información organizacional relacionadas con la problemática y objetivos de la investigación.

Se aplicó el uso de medios digitales debido a la cuarentena por la emergencia sanitaria para la recopilación de los datos pertinentes.

En relación con el alcance de la investigación, se ha recogido los datos del año lectivo 2019, ya que el año 2020 ha sido atípico por la pandemia mundial.

La actual investigación se desenvuelve dentro del ámbito circunscrito por la educación, la administración y la gestión del Colegio San Felipe de Jesús María en Lima Perú, institución emblemática de este distrito.

Cabe mencionar, que la investigación, se desarrolló con las dificultades propias del cierre de clases presenciales generadas por los extremos de un año marcado por la pandemia del coronavirus.

Se tomó en cuenta al integro de los docentes del plantel, y por convenir a los intereses del trabajo, solo se excluyeron a 3 profesores por exceso de años de permanencia lo cual podía distorsionar los resultados, quedando una muestra de 59 docentes.

Estos fueron tipificados por sexo, edad, tiempo de servicios, maestría obtenida, estado civil y especialidad; para luego ser encuestados a través de un cuestionario de 80 preguntas estructurado dimensionalmente, con arreglo a las variables de investigación; con la intención de lograr mayor comunicación de carácter notable que profundice los hallazgos en un nivel compatible con esta maestría.

La presente tesis ha sido organizada de la siguiente forma:

Capítulo I: Marco Teórico, contiene el marco teórico, muestra los antecedentes de la investigación, incluye las bases teóricas y la definición de los términos básicos.

Capítulo II: Hipótesis y Variables, este capítulo desarrolla las hipótesis, sus variables y definición operacional.

Capítulo III: Metodología, contiene el diseño metodológico y diseño muestral, las técnicas de recolección de datos, las técnicas estadísticas para el procesamiento de la información y los aspectos éticos.

Capítulo IV: Resultados, se presenta la justificación de métodos estadísticos, los análisis de los resultados y la prueba de correlación.

Capítulo V: Discusión, se realiza una discusión sobre la obtención de los resultados del trabajo de investigación.



Por último, se muestran las conclusiones, recomendaciones, las fuentes de información y los anexos.

.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes de la investigación**

#### **Antecedentes Nacionales**

Espinoza (2010) en su tesis de maestría titulada “Influencia de la aplicación del Programa Nacional de Formación y Capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N°20820, Huacho, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, realizó un estudio correspondiente a una población de 28 educadores de nivel primaria de la institución educativa N° 20820. La investigación identificó la influencia del Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP) sobre el desempeño didáctico de los docentes. Se aplicó un sondeo de opinión para examinar el grado de aceptación y cumplimiento de la aplicación del plan de capacitación, y una lista de cotejo para el análisis del manejo cognitivo metodológico de los profesores en el aula. Los resultados arrojaron un grado de aceptación del 60% a la aplicación del programa observando que para la dimensión nivel de desempeño didáctico se observó un alto nivel de eficacia (66%). Se concluyó que la aplicación del programa admite

elevar significativamente el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria.

Juárez (2010) en su tesis de maestría titulada “Los estilos de liderazgo de los directores de cuatro instituciones educativas según la percepción del docente ventanillense del Callao, de la Universidad San Ignacio de Loyola, puso un cuestionario adaptado para comprender la impresión del profesor respecto de los estilos de liderazgo de sus directivos. El instrumento fue validado por Juicio de Expertos y contó, además, con una confiabilidad de 956 en Alfa de Crombach. Asimismo, la muestra fue de 102 docentes elegida de manera probabilística estratificada. Los resultados evidenciaron la prevalencia del liderazgo autoritario en los directivos de los centros escolares, seguido del estilo liberal; concluyéndose que los directores ejercen una comunicación vertical y sancionadora, en la toma de decisiones con disposiciones que han de cumplirse sin considerar los puntos de vista del personal.

Saavedra, et al, (2016) concluyeron en su tesis de licenciatura titulada “Investigación sobre la relación entre liderazgo y cohesión de equipos en la empresa Pardos Chicken en el periodo julio-noviembre 2016”, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, donde señala que el éxito en esta organización no solo dependía de la ejecución de las labores exigidas, sino de la importancia que se le da a la integración entre líderes y liderados. Esto se concluyó después de investigar la relación entre liderazgo y cohesión de equipos en los locales de la pollería "Pardos Chicken" ubicados en la ciudad de Lima. La muestra fue de doce restaurantes, en los cuales se calificó a los líderes a través de dos cuestionarios:

1. El cuestionario Estilo de liderazgo y Efectividad y 2. La escala Likert. El primero se utilizó para saber si la inclinación del liderazgo en estas empresas se enfocaba en tareas o en personas; y el segundo para medir el nivel de cohesión en cada local.

Guevara & Tejada (2019) en su tesis de licenciatura titulada “El rol del líder pierde protagonismo en la era del conocimiento”, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, señala el propósito de explicar el papel del líder en la era del conocimiento, un entorno dinámico y evolutivo en el cual la globalización, los avances tecnológicos y las nuevas formas organizativas valoran al trabajador como el principal productor de invención para el progreso de las organizaciones. El impacto de dichas modificaciones ha producido en los líderes no sólo la obligación de fortalecer sus conocimientos, destrezas y habilidades sino también de incrementar su competencia para producir una veloz adecuación al ámbito a fin de no perder su posicionamiento.

Anampa, Balbín & Egúzquiza (2016), en su tesis de licenciatura titulada "El estudio de las diferencias entre hombres y mujeres en los estilos de liderazgo y su efecto en el acceso a puestos gerenciales en SAC Nexsys del Perú", reconoce los tipos de liderazgo que las personas desempeñan en los puestos gerenciales de esa empresa, de acuerdo con el Modelo de Cuadrícula Gerencial. La investigación correspondió a un enfoque cuantitativo, a nivel de observación descriptivo, prospectivo y transversal. Los métodos utilizados fueron la encuesta de Blake y Mouton, y un cuestionario auto adaptado, que permitió centrarnos en las diferencias de género en los estilos de liderazgo y descubrir la razón primordial para acceder a los puestos gerenciales en dicha institución.

## **Antecedentes Internacionales**

Flores (2008) en su tesis de doctorado titulada “Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente”, de la Universidad Complutense de Madrid, se centra sobre las competencias que los docentes de educación básica congregan en su desempeño profesional. Su objetivo principal fue especificar la percepción auto evaluativa del desempeño y la hetero evaluación ejecutada por los directivos sobre el desenvolvimiento profesional. La población estuvo compuesta por los docentes de 44 escuelas de la educación básica chilena. En una primera etapa se estudió una muestra de 204 docentes del segundo ciclo y en la segunda etapa una muestra de 284 maestros del primer ciclo.

Carbone (2008) en su investigación titulada “Situación del liderazgo educativo en Chile, de la Universidad Alberto Hurtado, sostiene que Un equipo de investigación abordó, bajo una perspectiva de análisis empírico conceptual, el estudio de las prácticas de liderazgo de equipos directivos. El propósito principal era comprender cómo se da la relación entre el liderazgo de los equipos directivos y las herramientas de gestión disponibles, contrastándola con los resultados de aprendizaje de los alumnos.

Ponce, M (2008), en su tesis “Diseño de una Investigación de Estilos de Liderazgo en la Minería del Cobre en Chile”, en la Universidad de Chile buscó esbozar un método de identificación del estilo de liderazgo preponderante en las empresas mineras del cobre chilenas, encuadrado dentro de una investigación sobre su influencia en las

rentabilidades de éstas. El paradigma de liderazgo utilizado es el planteado por los autores B. Bass y B. Avolio denominada “Modelo de Liderazgo de Rango Completo”, que propone que el liderazgo transformacional sumado al transaccional genera utilidades por sobre el promedio (Efecto Aumento), validado con estudios realizados en diversas industrias y países alrededor del mundo.

Villegas Pérez (2014), en su tesis de licenciatura titulada “Implicancia del estilo de liderazgo transformacional o transaccional en la satisfacción laboral del personal de ventas de las empresas departamentales de retail ubicadas en la ciudad de Puerto Montt” en la Universidad Austral de Chile, sostiene que buscaron definir la implicancia del estilo de liderazgo transformacional o transaccional del personal de ventas en la satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas de retail departamentales de Puerto Montt. En tal sentido, se desarrollará una investigación denominada: Implicancia del estilo de liderazgo Transformacional o Transaccional en la satisfacción laboral del personal de ventas de las empresas de retail, en específico, tiendas departamentales ubicadas en la ciudad de Puerto Montt: Ripley Corp. S.A., Paris S.A. y La Polar S.A.

Ayoub Pérez, J.L. (2010) en su tesis doctoral titulada “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana” de la Universidad Autónoma de Madrid, sostiene que se busca comprender el tipo de liderazgo que se desenvuelve entre un líder o director y su subordinado en la administración pública. Este, es un sector raramente explorado dentro de la Ciencia Política, ya que generalmente la investigación se ha centrado, en su componente normativo, o en el

liderazgo político. Asimismo, los ciudadanos esperan del gobierno un alto nivel de desempeño y, en tiempos de crisis, la expectativa se eleva.

## **1.2 Bases teóricas**

### **1.2.1 Liderazgo Directivo**

La palabra líder proviene de la voz inglesa *lead*. Sustantivo que denota al individuo capaz de conducir a otro a hacer algo. Por lo tanto, si un líder es un conductor, entonces el concepto de liderazgo será el de conducción. Pero, esa conducción se hará de manera sutil y no evidente.

Esto lo rescata Bolívar (1997) cuando señala que “liderazgo es una forma especial de influencia que induce a otros al cambio voluntario de sus preferencias, acciones, supuestos, creencias” (p. 26).

Ese es el mismo sentido que rescatan Rojas y Gaspar (2006) al aseverar que “liderazgo es el arte de conducir seres humanos”. (p.18)

En esa línea García (2006), se identifica con Hersey, Blanchard y Johnson quienes afirman que liderazgo “es el proceso de influir de un individuo en los esfuerzos que realiza otro, por alcanzar sus metas”. (p. 103)

Silíceo, A., Angulo y Silíceo, F. (2001) resumen el significado del término como “la influencia para el logro de un fin valioso” (p. 32).

Finalmente, Robbins y Coulter (2010), aterrizan argumentos de carácter institucional al aseverar que “líder es aquel que puede influir en los demás y que posee autoridad gerencial”. (p. 370)

Silíceo, A., Angulo y Silíceo, F. (2001) parecen estar de acuerdo cuando declaran que “El líder ha de definir su tarea a partir de una visión, una misión y un código de valores” (p. 13).

Liderazgo, por tanto, es el proceso de guiar a un grupo gerenciado a alcanzar sus objetivos. Un gerente debe ser líder, pero el liderazgo excede los parámetros del director o el gerente. El liderazgo, se erige en una influencia interpersonal, encaminada a través del proceso de comunicación durante el logro de objetivos. Se trata pues de un fenómeno social que también aparece en los grupos sociales y en sus organizaciones.

Por eso Jones y George (2006) afirman que liderazgo es “el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades en pos de alcanzar los objetivos del grupo o de la organización” (p. 495).

También así parece entenderlo Goberna (2001) cuando afirma que “para que se dé el liderazgo efectivo se necesita de la alianza de dos características importantes: el poder y la autoridad”. (p. 78)



Para aclarar las cosas Chiavenato (2002a), afirma que:

los líderes son causa de profundo impacto en las organizaciones; y que esta ha sido una preocupación constante entre los académicos. Su complejidad ha permitido el desarrollo de una infinidad de teorías, que tratan de explicar el liderazgo; pero aún no existe un enfoque único al respecto. (p. 571)

Por ejemplo, Hellriegel y Slocum (2004) lo explican como el “proceso de desarrollar una visión, según los valores que la apoyan; que influye en otros para que las incorporen en su propia conducta y toma de decisiones”. (p.250)

De otro lado Evans y Lindsay (2000) señalan que:

Una de las formas en cómo las diversas teorías se acercado a la definición de liderazgo, ha sido a través de sus dimensiones, a saber: características personales (carácter, habilidad, destreza), roles (enlace, tomador de decisiones, motivador), comportamiento; y, fuentes y usos de su poder. (p. 231).

Otros han tratado de llegar a ella a través de la descripción de sus capacidades. Así Silíceo, A., Angulo y Silíceo, F. (2001) manifiestan que todo líder se debe caracterizar por: “Una actitud (generosidad, valentía, convicción, sabiduría y riesgo); inspiración (motivación, pasión, congruencia, credibilidad e integridad, fe y esperanza) e interrelación (disposición y presencia, comunicación, capacidad de escuchar, convencimiento y negociación)”. (s/p)

De otro lado, Murillo (2006) afirma que Rensis Likert describe los cinco comportamientos que definen la conducta efectiva de un líder eficaz a saber: “fomento de relaciones positivas, sentimiento de lealtad al grupo, altos estándares de rendimiento, conocimientos técnicos y coordinación y planificación”. (p.12)

Las organizaciones se hallan constituidas por personas que trabajan e interactúan juntas, a distintos niveles. Algunas de ellas, ocupan lugares dirigenciales y son responsables del trabajo de sus respectivos grupos. Esto implica espacio para el liderazgo.

Los líderes se pueden hallar a lo largo de toda la línea de mando; y no debe ser confundido con los administradores. El administrador responde por los recursos, planeamiento, organización, dirección, y control del área administrativa dejada bajo su responsabilidad; mientras que el líder lo hace por las actividades que consolidan la visión, alinean actitudes, inspiran y motivan al grupo que conduce. En general el líder influencia para que el grupo alcance las metas planteadas, persuadiéndolo de que corren tras los objetivos correctos para lo cual los motiva. En síntesis, podemos encontrar líderes y liderados en todos los procesos organizacionales, a saber: comisiones, equipos de trabajo, relaciones de línea y asesoría, supervisión, subordinación, etc.

Por eso, Chiavenato (2002b) señala que “en rigor, el administrador debería ser también un líder para tratar adecuadamente con las personas que trabajan con él. El líder, por su parte, puede actuar en grupos formales e informales, y no siempre es un administrador”. (p.557)

Así mismo Castro (2006) sostiene que “Una persona emerge como líder si el grupo le atribuye características propias del liderazgo emparentadas con las teorías implícitas de los seguidores” (p. 89) Es decir, que uno es líder, si el grupo se identifica con sus rasgos distintivos. Esto, abre un abanico enorme de posibilidades para identificar diferentes tipos de liderazgo.

En ese sentido el agente puede transitar desde un estilo autocrático e impositivo, apoyado en la autoridad que le da su cargo; hasta uno democrático y participativo apoyado en un estilo que le haga compartir decisiones con sus subordinados.

Esto descubre a la comunicación, el poder y la aceptación, como otro aspecto importante del liderazgo.

Sin embargo, no hay que olvidar lo que recuerdan Silíceo et al (2001): “la esencia del liderazgo es la determinación personal de guiar a otros para el beneficio individual y colectivo, a través de una serie de conductas y actitudes que se construyen con esfuerzo”. (p. 51)

Es decir, y en el contexto de la educación escolar, el liderazgo directivo guía correctamente lo que se va a hacer; proporciona, en el momento adecuado, lo que necesita el personal; genera los requisitos imprescindibles para un trabajo eficaz; verifica que las labores se realicen eficientemente; e introduce modificaciones que corrijan el funcionamiento institucional. Todo Director debe tener claro que ocupar dicho puesto no es situarse en una condición de privilegio que le permite comodidades, sino asumir funciones y tareas difíciles de realizar en beneficio de la colectividad.

Así lo expresa Alvarado (1996) cuando afirma que “dirigir es convertir en propia y de máxima responsabilidad la tarea encomendada, poniendo en ella todo el interés que se concede a los asuntos personales; es integrarse al grupo de personas que nos han sido asignadas como colaboradoras”. (p. 111).

### **1.2.1.1 Elementos del liderazgo.**

Para entender la importancia del Liderazgo directivo en cualquier institución educativa, debemos tratar de diferenciar sus elementos.

García (2006) menciona a Fiedler y Chemers cuando señala que existen dos componentes habituales en el Liderazgo: “una relación desigual de influencia, y las personas que participan de ella”. (p. 102)

Alvarado (1996) añade que:

ejercer el liderazgo implica la relación de cuatro elementos: Los objetivos, el estilo, los seguidores, y el poder. El elemento clave son los objetivos. “Un buen líder debe tener claros los objetivos institucionales y los de sus seguidores” porque solo así logrará alcanzar la supervivencia y desarrollo de la empresa educativa. El estilo, son el conjunto de conductas y actitudes que transmite el líder en su esfuerzo por integrar los intereses, y alcanzar los objetivos institucionales. Los seguidores, cuya adhesión, subordinación, seguimiento y emulación es la esencia del liderazgo. Finalmente, establecen los tipos de poder que tienen los líderes. (p. 48)

### **1.2.1.2 Bases del poder en el liderazgo.**

El liderazgo es un tipo de poder personal mediante el cual, una persona influye en otra a través de una determinada relación.

Esta influencia es intencional ya que el líder modifica el comportamiento del liderado, a voluntad. Es decir que existe un influyente y uno o varios influenciados. Chiavenato (2002a) nos dice que “En toda relación de liderazgo existe una relación de influencia y que todas las relaciones personales pueden ser influenciadas” (p. 560).

Existe una clara relación entre influencia, poder y autoridad.

El Poder es la capacidad de influenciar a los demás, el cual puede ejercerse o no. En una organización, el poder es la capacidad de afectar y controlar a los demás, incluso ante su oposición.

Goberna (2001) nos recuerda que “La autoridad, debe ser entendida como la libre aceptación de las órdenes de quien dirige” (p. 79).

Este es el poder auténtico, lícito y socialmente admitido que emana de una persona en virtud de la posición que ocupa en una organización. Este es el llamado poder de posición.

El poder de posición de un director Regional de Educación es mayor que el del director de un colegio nacional, por ejemplo; debido a que su autoridad está asignada a su jerarquía, y no a sus características personales. Sin embargo, la capacidad de intervenir, convencer y motivar a los liderados está definida por el poder percibido en el líder el cuál se manifiesta por niveles.

Maxwell (2007) diferencia cinco niveles de influencia en orden creciente a saber:

influencia de posición (por el puesto que se ocupa), influencia de permiso (por la ascendencia sobre los liderados), influencia de producción (por los resultados obtenidos), influencia del desarrollo (por el crecimiento logrado

en los liderados) e influencia de la personalidad (por el respeto y aprecio).  
(pp. 9-13)

Jones y George (2006) manifiestan también sus cinco tipos de poder

hay varios tipos de poder: legítimo (el que se tiene en virtud del puesto ocupado), de recompensa (es el que se tiene para conceder premios o estímulos), coercitivo (La autoridad que obliga y sanciona), experto (basado en conocimientos, habilidades y pericia del directivo) y referido (el que proviene de la admiración, respeto y lealtad de los subalternos). Los líderes efectivos tienen suficientes niveles de cada tipo de poder los cuales usan de manera provechosa. (pp. 498-499)

El Poder legítimo deriva del Poder experto más el Poder de referencia. En cambio, el Poder de posición deriva del Poder de recompensa, y el Poder coercitivo.

El reto del administrador está en saber investigar el poder experto y el de referencia para desempeñar un liderazgo con base en el poder personal.

De manera taxativa, en las nuevas entidades educativas los títulos y las funciones jerárquicas ceden insuficiente autoridad hasta que el líder es capaz de demostrar sus competencias.

Tabla s/n: Niveles de influencia de poder según Maxwell; Jones y George.

	Maxwell (2007, pp. 9-13)	Jones y George (2006, pp. 498-499)
1	Posición	Legítimo
2	Permiso	Recompensa

3	Producción	Coercitivo
4	Desarrollo	Experto
5	Personalidad	Referencia

---

Fuente: Varias

Elaboración propia

### **1.2.1.3. Funciones administrativas de liderazgo.**

Para Mintzberg una función administrativa es el grupo de conductas que se espera de una persona al realizar una tarea administrativa. Así lo recuerdan Lussier y Achua (2002) quienes agregan además que “representan las actividades de comportamiento que llevan a cabo los administradores y los seguidores” (p. 10).

Mintzberg identificó diez funciones administrativas, que agrupo en tres categorías: Actividades Interpersonales: De representación, liderazgo, y enlace; Actividades Informativas: Monitoreo, difusión y de portavoz; Actividades Decisionales: Emprendimiento, solución, asignación de recursos, y negociación.

A partir de éstas los psicólogos sociales identifican los estilos que los líderes adoptan, en la consecución de sus objetivos personales y grupales.

### **1.2.2 Satisfacción del Personal Docente**

Jiménez (2000) afirma que: “El experto de la educación tiene, en gran medida, la responsabilidad de la educación y la cultura de una sociedad y, por ende, debe

ser consciente de la influencia personal y social que genera el desarrollo de su labor”.

Por otro lado, Saravia y López (2008) sostienen que:

La satisfacción del desempeño docente es así el accionar del educador como profesional experto en el campo educacional y “comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos”. (p. 89).

El desempeño de la docencia solicita de un profesional que sepa el dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que entienda los procedimientos en que está incluido, que determine sobre contenidos, métodos y técnicas, que realice tácticas de enseñanza conforme a las exigencias de los estudiantes, constituyendo entornos de aprendizaje, participando de diversos modos para fomentar técnicas de elaboración de conocimientos desde las obligaciones propias de cada uno de sus educandos.

En ese sentido Espinoza (2010) acentúa que “la función del profesor no se reduce a la trasmisión de conocimientos por importante que sean para la formación intelectual, sino que se orientan a la formación integral es decir al desarrollo de todas las dimensiones de la persona”. (p.48)

De otro lado Román y Murillo (2008) destacan que: Las competencias profesionales de los profesores, esencialmente mencionadas en el desarrollo de la enseñanza y a la estructura del proceso de trabajo en el aula, se fortalecen como elementos principales que incurren en lo que aprenden y obtienen los estudiantes. Desde allí, entonces, es que atrae saber cuán dispuestos están



dichos profesionales para implementar procedimientos de calidad, que admitan la variedad de estudiantes que arriban a sus aulas con el deseo y el derecho de aprender a ser y a desenvolverse exitosamente en la escuela y en la sociedad.

Las escuelas son irregulares, pero son duraderas e indispensables para toda sociedad y educar para el desarrollo personal y de la sociedad. Las escuelas son herramientas de transformación social, y por consiguiente el progreso de la sociedad está en poder de los maestros y del director quienes, desde sus funciones propias de su cargo, es el guía de la dirección que debe tomar la escuela y sus integrantes.

La gran mayoría, por no decir en todas las instituciones educativas públicas y muchas de las privadas, la circunstancia es crítica, en referencia a la educación de calidad que se debe otorgar, como uno de los propósitos primordiales del liderazgo del director (a) quienes son gestores y líderes.

Definitivamente, las personas que desempeñan estos cargos no tienen toda la culpa, ya que no fueron preparadas o elegidas adecuadamente para tal fin y tan alto y delicado compromiso, por ello pedimos a las autoridades del Ministerio de Educación, a través de sus órganos descentralizados, fomentar aptitudes en sus directores, maestros que se perfilan para ser directores con Diplomados, Maestrías, Doctorados en Universidades o Instituciones de reconocimiento y solvencia académica acreditada; solo así, renovaremos la educación desde la micro sociedad hasta la macro, que es todo el país.

### 1.3 Definición de términos básicos

- **Liderazgo pedagógico:** es la capacidad de dirigir un equipo hacia a metas y objetivos que garanticen la obtención de aprendizajes significativos de los estudiantes. (MINEDU, 2016, pág. 10)
- **Liderazgo:** Se define como un atributo de la personalidad, una capacidad para incitar acatamiento, el ejercicio de generar dominio sobre el acto de otros, una forma de causar persuasión, una relación de poder o simplemente una apreciación de los subordinados (Colino, 2014)
- **Motivación extrínseca:** consiste en conocer una determinada labor por razones externas. La tarea es un medio para lograr un fin: alabanzas, grado académico, etc. Los docentes están estimulados extrínsecamente al desenvolverse bien en su centro de trabajo para conseguir buen sueldo, el reconocimiento del director, recibir bonos, etc. (Herzberg, Mausner, & Bloch Snydermar, 2011).
- **Motivación intrínseca:** es una actividad individual motivada, lo que importa es la particular actividad, que es una finalidad en sí misma, no un medio para otras metas. Conlleva el afán de someterse a las actividades por la única razón del propio empeño en la tarea. Las compensaciones de la motivación intrínseca puede ser los sentimientos de competencia y control, satisfacción personal, éxito en la tarea u orgullo por el trabajo propio (Herzberg, Mausner, & Bloch Snydermar, 2011).
- **Satisfacción del trabajador:** El conjunto de sentimientos o actitudes favorables o desfavorables con que los trabajadores perciben sus puestos de trabajo. (Davis y Newstrom, 1987)

- **Satisfacción laboral:** es la impresión de satisfacción positiva que prepara un sujeto por el hecho de hacer un trabajo que le cautiva, en un entorno que le autorice estar a gusto, dentro del entorno de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que distingue una serie de compensaciones psico socioeconómicas, acorde con sus expectativas.

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de Hipótesis principal y derivadas**

#### **2.1.1 Hipótesis principal**

Existe una relación positiva entre el Liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019.

#### **2.1.2 Hipótesis derivadas**

1. Existe una relación positiva entre el Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritario coercitivo y la satisfacción del personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019.
2. Existe una relación positiva entre el Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritario benévolo y la satisfacción del personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019

3. Existe una relación positiva entre Liderazgo Directivo en su dimensión Consultiva y la satisfacción del personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019.
4. Existe una relación positiva entre Liderazgo Directivo en su dimensión Participativa y la satisfacción del personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019.

## 2.2 Variables y definición operacional

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla s/n: Operacionalización de la variable Satisfacción del Personal docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
SATISFACCION DEL PERSONAL DOCENTE	"El conjunto de sentimientos o actitudes favorables o desfavorables con que los docentes perciben sus puestos de trabajo", dicha actitud está basada en las creencias y valores que el docente desarrolla en su propio trabajo (Davis y Newstrom, 1987)	Encuestas e informes favorables o desfavorables intrínsecas y extrínsecas de los docentes respecto de sus puestos de trabajo	X1. Factores intrínsecos	X1.1 Independencia en el trabajo X1.2 Variedad de tareas X1.3 Oportunidad de promoción en el trabajo X1.4 Reconocimiento por la labor realizada	Encuesta	Likert
			X2. Factores extrínsecos	X2.1 Compensación económica X2.2 Entorno físico X2.3 Seguridad en el puesto X2.4 Gerencia institucional X2.5 Calidad de relaciones interpersonales X2.6 Capacitación y perfeccionamiento		

Fuente: Davis & Newstrom (2017): El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional

Tabla 5/n: Operacionalización de la variable Liderazgo Directivo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
<b>LIDERAZGO DIRECTIVO</b>	"Es la influencia interpersonal ejercida por el director, de manera regular y constante, en las diferentes situaciones del quehacer educativo que se presentan en el recinto escolar, encadenada por medio del proceso de comunicación humana y mantenida para la consecución de las metas y el logro de los objetivos educacionales propuestos." (Likier, 1962)	Nro. de estilos de liderazgo: autoritarias coercitivas, benevolas, consultivas y participativas del Director en el centro escolar.	Y1. Autoritaria coercitiva	Y1.1 Nivel de permeabilidad en la T.O. Y1.2 Nivel desarroll. Sist. Comunicac. Y1.3 Nivel estilo RR. Interpersonales Y1.4 Nivel de Eje. Recomp. y castigos	Entrevista	Likert
			Y2. Autoritaria benevola	Y2.1 Nivel de permeabilidad en la T.O. Y2.2 Nivel desarroll. Sist. Comunicac. Y2.3 Nivel estilo RR. Interpersonales Y2.4 Nivel de Eje. Recomp. y castigos		
			Y3. Consultiva	Y3.1 Nivel de permeabilidad en la T.O. Y3.2 Nivel desarroll. Sist. Comunicac. Y3.3 Nivel estilo RR. Interpersonales Y3.4 Nivel de Eje. Recomp. y castigos	Entrevista	Likert
			Y4. Participativa	Y4.1 Nivel de permeabilidad en la T.O. Y4.2 Nivel desarroll. Sist. Comunicac. Y4.3 Nivel estilo RR. Interpersonales Y4.4 Nivel de Eje. Recomp. y castigos		

Fuente: Likier, R. (2018). Findings of research on management and leadership.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

La presente investigación será de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, sub-diseño correlacional, y utilizará el método inductivo.

Según (Ramírez, Ampa, y Ramírez A., (2007). El enfoque será cuantitativo porque contabilizará datos recogidos de un fenómeno a través de recursos matemático – estadísticos; y porque: “...Realiza conclusiones a premisas planteadas a través de hipótesis de investigación”.

Además, según (Hernández et al., (2017). el diseño será no experimental, por qué. “... No se manipulan intencionalmente las variables para el análisis de las consecuencias de dicha manipulación en una situación controlada por el investigador”.

Igualmente, como lo sostiene Hernández, Fernández y Baptista (2014). será de sub-diseño correlacional porque: “deriva, de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresan, de manera deductiva, relaciones de dependencia entre las variables estudiadas. Este sub-diseño, tiende a generalizar y normalizar resultados”.

Finalmente, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que utilizará el método inductivo porque: "... se parte de hechos particulares a concretos, para llegar a conclusiones generales".

De esta manera se determinará si existió relación entre el liderazgo directivo y la plana docente del Colegio San Felipe de Jesús María, durante el año 2019; a fin de proponer las recomendaciones pertinentes en base a las conclusiones de este estudio.

### 3.2 Diseño muestral.

La población de estudio estará conformado por los miembros del cuerpo directivo (Director, Personal directivo), y los miembros del cuerpo docente del Colegio San Felipe de Jesús María.

Conformación: Unidad de Análisis (UA): del Colegio San Felipe de Jesús María, cito en Av. Gregorio Escobedo 895, Jesús María, Teléfono: 0511 4615754.

Poblaciones (N): Está dada por las poblaciones consignadas en el cuadro 1, a continuación:

**Cuadro s/n: Estructura de Población de estudio**

<b>Población</b>	<b>Tipo</b>	<b>Número</b>
N1	Dirección	6
N2	Cuerpo docente	59
Total		65

Fuente: Estudio de campo

Elaboración: Propia del investigador

De acuerdo a lo anterior se tiene lo siguiente:



(06) seis miembros de la dirección (N1): Conformados por (01) un director; y 05 cinco miembros del personal directivo; así como (59) cincuenta y nueve docentes (N2): distribuidos por todo el colegio.

La población de estudio según Arbaiza (2013) “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 176).

### **Muestra y Tipo**

La muestra (n1), de 59 docentes será de tipo no probabilístico “Por conveniencia”, ya que son menores de 100; y porque dicha muestra es accesible en su totalidad al investigador.

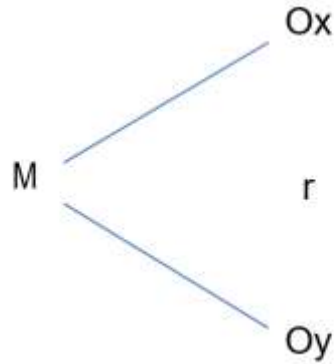
Según Vara (2012) el muestreo no probabilístico es aquel que:

... no se fundamenta en el principio de equi-probabilidad, sino que sigue otros criterios de selección (conocimientos del investigador, economía, comodidad, alcance, etc.); procurando que la muestra obtenida sea lo más representativa posible.

Estas muestras no tienen la garantía de las muestras probabilísticas, es decir, que no se sabe si los resultados estarán sesgados. Sin embargo, aunque existe esta limitación, en la práctica los muestreos no probabilísticos son necesarios e inevitables, porque: “... son más económicos, rápidos y menos complicados “(p. 225)

Toda vez que la hipótesis será comprobada por medios estadísticos la investigación se sustenta en el paradigma positivista, además mantiene un enfoque cuantitativo.

El diseño de investigación se ajusta al descriptivo correlacional porque se formula una relación sustancial entre las variables. El esquema siguiente, Figura 1 expresa lo descrito de la siguiente manera:



Ox = Primera variable: datos sobre liderazgo directivo

M = Operación para examinar la relación entre las variables

r = Relación entre variables

Oy = Segunda variable: datos sobre el nivel de satisfacción del desempeño docente

La variable dependiente, Satisfacción del desempeño docente, no se manipula, sino que se mide para ver el efecto que la manipulación de la variable independiente (Liderazgo) tiene sobre ella.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

Las herramientas de recolección de datos para esta investigación serán las siguientes:

#### **Cuestionario estructurado.**

De acuerdo a lo sostenido por (Sampieri, R. Collado, C. y Lucio, B. (2010) el cuestionario se aplica al Personal docente. Se trata de una herramienta que mide y registra diversas circunstancias y ambientes. Es estructurado, porque las opciones de respuesta a cada interrogante tienen alternativas pre-definidas, haciendo del análisis estadístico una actividad más directa. El cuestionario es el

instrumento cuanti- cuali más popular, utilizado para cuantificar y universalizar la información; y estandarizar el procedimiento de la entrevista.

La validez será realizada por los expertos mientras que la confiabilidad del instrumento antes mencionado será a través del Alfa de Cronbach

### **3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Ya que este es un estudio descriptivo de asociación, se empleará el coeficiente de correlación de Spearman que permitirá constituir la relación entre las variables propuestas en el estudio.

### **3.5 Aspectos éticos**

- a. Se elaborará la investigación teniendo en cuenta las técnicas establecidas en la universidad y se pedirán las autorizaciones pertinentes, para la toma de muestra, sin falseamiento de datos.
- b. La investigación buscará renovar el conocimiento y la generación de valor en la institución y su grupo de interés.
- c. El trabajo de investigación guardará la originalidad y autenticidad buscando un aporte por parte del investigador hacia la comunidad científica.
- d. Los profesionales serán informados acerca de la investigación y deberán dar su consentimiento voluntario antes de convertirse en participantes de la misma.
- e. Se respetarán los resultados obtenidos, sin modificar, simplificar, exagerar u ocultar, las conclusiones. No se utilizarán datos falsos ni se elaborarán informes mal intencionados.

f. No se cometerá plagio, se respetará la propiedad intelectual de los autores y se citará de acuerdo al APA, última versión vigente, cuando se utilicen partes de textos o citas de otros autores.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Justificación de métodos estadísticos

Para caracterizar las respectivas dimensiones de las variables liderazgo y satisfacción del desempeño del personal docente se prepararon las respectivas tablas de frecuencia Likert. Luego, dada la naturaleza descriptiva del estudio, se empleó un Coeficiente de correlación de Spearman, el cual sirvió para analizar la relación entre variables. No se utilizaron otros coeficientes de correlación, porque las variables cualitativas utilizaban escalas ordinales. Finalmente, para entrar en detalle se realizó un análisis exploratorio a través del uso de Diagramas de dispersión simple.

### 4.2 Análisis de los resultados

Tabla 10

<i>Liderazgo autoritario coercitivo</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Nunca	1	1.7

Raramente	2	3.4
Ocasionalmente	14	23.7
Usualmente	36	61.0
Siempre	6	10.2

En la Tabla 10 se destaca que el 60% de los docentes encuestados observan que el estilo de liderazgo autoritario coercitivo es el estilo usual en la institución educativa.

Tabla 11

<i>Liderazgo autoritario benevolente</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Nunca	3	5.1
Raramente	3	5.1
Ocasionalmente	37	62.7
Usualmente	12	20.3
Siempre	4	6.8

En la Tabla 11 se destaca el hecho que los docentes perciben que la existencia de un estilo de liderazgo autoritario de tipo benevolente en la dirección se da de manera ocasional.

Tabla 12

<i>Liderazgo autoritario consultivo</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Nunca	0	0.0
Raramente	1	1.7
Ocasionalmente	29	49.2
Usualmente	27	45.8
Siempre	2	3.4

De acuerdo con lo mostrado en la Tabla 12 se puede afirmar que los docentes admiten que en la institución existe un estilo usual de liderazgo consultivo por parte de la dirección del plantel en un 46% mientras que de manera ocasional coinciden en 49.2%.

Tabla 13

<i>Liderazgo autoritario participativo</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Nunca	0	0.0
Raramente	2	3.4
Ocasionalmente	29	49.2
Usualmente	27	45.8
Siempre	1	1.7

Según la Tabla 13 se observa que los docentes sienten que el estilo de liderazgo participativo se da un 50% de las veces de manera ocasional en la institución, pero un interesante 45% dice que se da de manera usual.

Tabla 14

<i>Planificación del trabajo</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Muy deplorable	0	0.0
Deplorable	3	5.1
Aceptable	30	50.8
Muy aceptable	20	33.9
Sobresaliente	6	10.2

La Tabla 14 muestra como el cumplimiento aceptable en el campo de la planificación del trabajo pedagógico de los docentes, es el más regular en la institución educativa. Cabe destacar que el trabajo muy aceptable también es bastante usual.

Tabla 15

<i>Nivel de gestión de Procesos</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Muy deplorable	0	0.0
Deplorable	1	1.7
Aceptable	30	50.8
Muy aceptable	25	42.4
Sobresaliente	3	5.1

En la Tabla 15 se destaca un nivel "Aceptable" (50.8%) y un "Muy aceptable" del 42.4% para el cumplimiento de la gestión de procesos por parte de los docentes.

Tabla 16

<i>Responsabilidad profesional</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Muy deplorable	0	0.0
Deplorable	12	20.3
Aceptable	25	42.4
Muy aceptable	15	25.4
Sobresaliente	7	11.9

Los profesores de la institución educativa, de acuerdo a la Tabla 16, presentan un nivel “Aceptable” en el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales, aunque no de forma determinante. No obstante, que existe una percepción de “Muy aceptable” en un 25.4%, existe un 20.3% que consideran deplorable, la responsabilidad entre los profesores del centro educativo.



## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

Este trabajo de investigación tiene como finalidad demostrar si existe relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de la plana docente, aplicada al caso específico de un colegio del distrito de Jesús María.

Se inició con el planteamiento del problema:

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Directivo y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019?

Esto definió la redacción del objetivo general, a saber:

- Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y los factores intrínsecos de satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019.

A fin de resolverlo, el objetivo general fue desdoblado en cuatro objetivos específicos. A saber:

1. Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritaria coercitiva y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019.
2. Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritaria benévola de la Dirección y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019.
3. Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Consultiva y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019.
4. Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Participativa y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019.

Respecto a la hipótesis de investigación, esta se redactó en los siguientes términos:

Existe una relación positiva entre el Liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019.

Como instrumento de investigación se utilizó una encuesta multidimensional, en base a una muestra por criterio de los 59 profesores del centro educativo, antes del trabajo estadístico sobre los resultados obtenidos.

El instrumento escogido, permitió el entendimiento de la situación, expresada en tablas y gráficos, lo cual permitió el análisis de los resultados.

Por tratarse de una investigación de tipo caso de estudio, se puede defender el hecho de que sus resultados no deben ser generalizables a otras realidades similares, porque cada una está enmarcada en entornos específicos y únicos.

Con respecto al **primer objetivo específico** de la investigación,

*“Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritaria coercitiva y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019”.*

Los resultados destacan que el 60% de los docentes encuestados perciben que el estilo de liderazgo autoritario coercitivo es el estilo predominante en la institución educativa. Esto se complementa con un 24% de profesores que lo perciben de manera ocasional. Es decir que casi el 85% del profesorado percibe que el Director tiene una confianza nula en ellos; que no toma para nada en cuenta sus opiniones a la hora de tomar decisiones y que considera que el temor y la sanción son las únicas dinamos que se requiere para motivar a sus colaboradores. Lo anterior hace por tanto que la comunicación sea de tipo descendente.

Ya en línea con el objetivo no se evidencia relación significativa alguna entre el liderazgo autoritario coercitivo y la Satisfacción del desempeño docente. El coeficiente de correlación de Spearman, de  $r_s = .175$ , señala que existe una relación muy débil, entre el Liderazgo coercitivo y la Satisfacción del desempeño docente. Aceptándose, en esta instancia una hipótesis nula, que afirma que no existe relación entre las variables en la institución educativa.

Con respecto al **segundo objetivo específico** de la investigación,

*“Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritaria benévola de la Dirección y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019.”*

Los resultados destacan que el 62% de los docentes encuestados perciben que el estilo de liderazgo autoritario benevolente se da de forma ocasional; mientras que el 20% opina que se da usualmente. Esta aparente contradicción con el específico anterior, no lo es tanto si consideramos que, no obstante, el modelo benevolente es aquel que presenta una mejora paternalista respecto al anterior, se trata de un modelo de la misma progenie autoritaria, la cual se alterna en sus dos expresiones. Se trata de una especie de confianza limitada a la vez que condescendiente. En lugar del temor, se busca estimular a través de las recompensas económicas. La comunicación progresa ligeramente y la productividad también crece. Sin embargo, para el caso específico del Colegio San Felipe la dispersión no evidencia tampoco una relación significativa entre el liderazgo autoritario benevolente de la dirección y la Satisfacción del desempeño docente. Esto se verifica con la prueba de correlación de Spearman la cual se halla a una correlación  $r_s = .134$  la cual señala una relación muy débil entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el Satisfacción del desempeño docente en la institución, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Con respecto al **tercer objetivo específico** de la investigación,

*“Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Consultiva y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019”*.

Los resultados destacan que el 49.2% de los docentes encuestados perciben que el estilo de liderazgo consultivo por parte de la dirección del plantel se da de manera ocasional mientras que 46% lo asume como usual.

En el diagrama de dispersión tampoco se aprecia una relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y la Satisfacción del desempeño docente.

Respecto al **cuarto objetivo específico** de la investigación,

*“Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Participativa y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019”.*

Los resultados destacan que los docentes sienten que el estilo de liderazgo participativo se da un 50% de las veces de manera ocasional en la institución, aunque un interesante 45% dice que se da de manera usual. Según Rensis Likert, las decisiones en este estilo se toman por consenso y las recompensas se producen económica y simbólicamente. La comunicación es fluida y promueve la toma de decisiones conjunta. El índice de correlación de Spearman solo alcanzó el  $r_s = -.050$  al relacionar esta dimensión de liderazgo directivo con la Satisfacción del desempeño docente.

Para el análisis de las Dimensiones intrínsecas y extrínsecas de la Variable Satisfacción del personal docente asignamos como sigue las sub-dimensiones

Dimensión intrínseca: Planificación del trabajo

Dimensiones extrínsecas: Gestión de procesos, y Responsabilidad

### **Planificación del trabajo**

Los resultados muestran como Aceptable la percepción de la planificación del trabajo pedagógico, el cual es el comportamiento más regular (50.8%) de la

institución educativa. Cabe destacar que los niveles superlativos en planificación de muy aceptable, es percibido por una proporción importante de docentes (33.9%).

### **Gestión de procesos**

Los resultados muestran como Aceptable (50.8%) la percepción del cumplimiento de procesos tanto pedagógicos como administrativos, en el centro escolar. Cabe destacar que un nivel "Muy aceptable" (42.4%) forma parte de la percepción del resultado de su trabajo por parte de los docentes.

### **Responsabilidad profesional**

Los profesores de la institución educativa, de acuerdo a la Tabla 16, presentan un nivel "Aceptable" en el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales, aunque no de forma determinante. No obstante, que existe una percepción de "Muy aceptable" en un 25.4%, existe un 20.3% que consideran deplorable, la responsabilidad entre los profesores del centro educativo.

### **Prueba de hipótesis**

En el resultado de la prueba estadística empleada para verificar la hipótesis planteada, se puede apreciar que no se distingue correlación significativa entre el grado de percepción de los estilos de liderazgo directivo de Rensis Likert y el nivel del Satisfacción del desempeño docente. La prueba estadística arroja un  $r_s = .175$  por lo que no existe relación entre las variables. La relación de liderazgo autoritario benevolente y Satisfacción del desempeño docente es de  $r_s = .134$ , mostrando que tampoco existe relación. Lo mismo pasa cuando relacionamos liderazgo consultivo y Satisfacción del desempeño docente ya que un  $r_s = -.022$ ,

demuestra que no existe relación; como lo demuestra también  $r_s = -.050$  cuando relacionamos liderazgo participativo y Satisfacción del desempeño docente.

No aplica el error de tipo I, ya que el *p-valor*, corresponde a una muestra intencional que enmarca toda la población. Por lo anterior, se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula.

## CONCLUSIONES

Como respuesta a los objetivos del trabajo de investigación y en base a los resultados de la investigación realizada se ha llegado a las conclusiones que a continuación se presentan:

1. De la hipótesis principal, se desprende que no se ratifica dicha hipótesis general debido a que no hay existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo según Rensis Likert y la satisfacción del docente en el Colegio San Felipe del distrito de Jesús María.

2. No existe relación significativa entre el liderazgo directivo en su dimensión autoritario coercitivo y la satisfacción del personal docente en el Colegio San Felipe del distrito de Jesús María, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por lo tanto, no se confirma la primera hipótesis específica.

3. No existe relación significativa entre el liderazgo directivo benévolo y la satisfacción del personal docente en el Colegio San Felipe del distrito de Jesús María, de acuerdo al estudio con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por ende, no se confirma la segunda hipótesis específica.

4. No existe relación significativa entre el liderazgo directivo en su dimensión consultiva y la satisfacción del personal docente en el Colegio San Felipe del



distrito de Jesús María, de acuerdo al análisis con la prueba de correlación lineal de Spearman. En consecuencia, no se verifica la tercera hipótesis específica.

5. No existe relación significativa entre el liderazgo directivo en su dimensión participativa y la satisfacción del personal docente en el Colegio San Felipe del distrito de Jesús María, de acuerdo al estudio con la prueba de correlación lineal de Spearman. Por consiguiente, no se valida la cuarta hipótesis específica.

6. La satisfacción del personal docente en el Colegio San Felipe del distrito de Jesús María se encuentra vinculada a múltiples factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicio, capacitación, actualización, aspiración personal, etc. Por lo que se puede declarar que el liderazgo ejercido por el director constituye un aspecto más.

## RECOMENDACIONES

Para futuras investigaciones sobre este centro de estudios se debe incluir un análisis acerca de la influencia que ejercen los padres de familia.

Este centro educativo es un centro de gestión cooperativa en que el rol del padre no se limita a los aspectos administrativos, sino que tienden a distorsionar la influencia del liderazgo directivo fuertemente ya que el docente tiende a tratar de satisfacer las exigencias del padre por encima de las directivas de quienes ejercen el liderazgo.

Es recomendable enfrentar un nuevo estudio en el que se incluya la influencia del padre de familia, alumnos y exalumnos mediante la aplicación de instrumentos de investigación que permitan la triangulación de la información recabada y la confrontación de los resultados alcanzados.

## Fuentes de información

- Alvarado, O. (1996). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Trujillo (Perú): Ediciones Vallejianas.
- Anampa Pacora, C. A., Balbín Avalos, A. M., & Egúsquiza Hernando, E. (2016). *Estudio de las diferencias entre hombres y mujeres en los estilos de liderazgo y su efecto en el acceso a puestos de dirección en la empresa Nexsys del Perú S.A.C.* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Lima-Perú. Url: <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/622227>
- Arendt, H. (1963). *Eichmann in Jerusalem*. Viking Press.
- Ayoub, J.L. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. Recuperado de : [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub\\_perez\\_jose\\_luis.pdf](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf)
- Ayvar, Z. (2014). *Liderazgo pedagógico del director y evaluación del Satisfacción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 09 del Distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú]
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos. El liderazgo en educación*, pp.25-46. Madrid: UNED. Referencia electrónica, recuperado el 24 de marzo del 2010, de <http://www.educacion.es/cide/espanol/investigacion/rieme/documentos/files/bolivar4/Bolivar4.pdf>

- Carbone, R. (coord.) (2008). *Situación del liderazgo educativo en Chile*. Santiago: Ministerio de Educación - Universidad Alberto Hurtado. Referencia electrónica, recuperado el 14 de mayo del 2012, de: [http://www.oei.es/pdf2/situacion\\_liderazgo\\_educativo\\_chile.pdf](http://www.oei.es/pdf2/situacion_liderazgo_educativo_chile.pdf)
- Castro, A. (2006). Teorías implícitas de liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *Anales de psicología*. Universidad de Murcia, 22 (1), 89-97. Recuperado el 16 de mayo del 2010 de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/167/16722112.pdf>
- Colino, M.(2014). *Conductas de Liderazgo y Satisfacción Laboral* [Trabajo de Grado ,Universidad de León]
- Chiavenato, I. (2002a). *Administración en los nuevos tiempos* (2ª Ed.). Bogotá (Colombia): Editorial Quebecor.
- Chiavenato, I. (2002b). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (3ª Ed.). Bogotá (Colombia): McGraw Hill.
- Chicmana, R (2018). *Liderazgo de los Directores y satisfacción laboral de los Docentes de instituciones educativas del distrito Daniel Hernández, Tayacaja - Huancavelica*. [Tesis de maestría,Universidad Nacional de Huancavelica].
- Davis, K & Newstrom, J.W. (2017): *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional*. (3ª Ed. En Esp.). McGraw Hill. México, D.F.
- EUCIM Business School (2019). *Fundamentos de la Metodología de la Investigación*. Lima, Perú.
- Evans, J. & Lindsay, W. (2000). *La administración y el control de la calidad* (4ª Ed.). México, D.F.: Thomson Editores.

- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid].
- García, I. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. Granada (España). [Tesis doctoral, Universidad de Granada].
- Goberna, R. (2001). *Aprender a liderar equipos*. Barcelona (España): Ediciones Paidós.
- Guevara Flores, R. I., & Tejada Núñez, L. V. (2019). *¿El rol del líder pierde protagonismo en la era del conocimiento?* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Url: <http://hdl.handle.net/10757/628121>
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª Ed.). México, D.F.: Thomson editores.
- Hernández, R; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Ed. Mc. Graw Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, BB (2011) *La motivación para trabajar*. Vol. 1, Transaction Publishers, Piscataway, Nueva Jersey.
- Jones, G. & George, J. (2006). *Administración contemporánea* (4ª Ed.). México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.
- Juárez (2010) *Los estilos de liderazgo de los directores de cuatro instituciones educativas según la percepción del docente ventanillense del Callao*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]
- Likert, R. (1952) Findings of research on management and leadership. *Proceedings Pacific Coast Gas Association*, 43, 28-35
- Lussier, R. & Achua, C. (2002). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. México, D.F.: Internacional Thomson Editores

- Maxwell, J. (2007). *Desarrolle el líder que está en usted*. Nashville (USA): Grupo Nelson, Editorial Caribe.
- Minedu (2016) Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela
- Montalvo, N. (2012). *Percepción docente de estilos de liderazgo de directores de instituciones educativas de secundaria de la Red n° 1 Ventanilla*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.] Url: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1221/1/2012\\_Montalvo\\_Percepci%C3%B3n%20docente%20de%20estilos%20de%20liderazgo%20de%20directores%20de%20instituciones%20educativas%20de%20secundaria%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1221/1/2012_Montalvo_Percepci%C3%B3n%20docente%20de%20estilos%20de%20liderazgo%20de%20directores%20de%20instituciones%20educativas%20de%20secundaria%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Ventanilla.pdf)
- Muñoz, W. (2014) *El liderazgo del director en las instituciones educativas*. Recuperado de <https://sites.google.com/site/cursosdeforum/el-liderazgo-del-director-en-las-instituciones-educativas>
- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (4e), 11-24. Referencia electrónica, recuperado el 11 de abril del 2010, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/551/55140403.pdf>
- Ponce, M (2008). *Diseño de una Investigación de Estilos de Liderazgo en la Minería del Cobre en Chile*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Url: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/103050>
- Ramírez, A., Ampa, I. & Ramírez K. (2007) *Tecnología de la investigación*. Primera edición. Editorial Moshera SRL

- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración* (10ª Ed.). México, D.F.: Pearson Educación.
- Rojas, A. & Gaspar, G. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago (Chile): OREALC/UNESCO.
- Romero, L. (2018) *“Influencia del liderazgo directivo en el buen desempeño docente en la institución educativa inicial n° 318 “Gloria Chávez Culqui “ubicado en la comunidad campesina del distrito de san juan bautista en la Región Loreto”*. [Tesis de bachiller, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
- Saavedra, P., Amelia, R., Cruz, P., & Estefanía, K. (2016). *Investigación sobre la relación entre liderazgo y cohesión de equipos en la empresa Pardos Chicken en el periodo julio-noviembre 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Url: <http://hdl.handle.net/10757/621521>
- Saravia, L. & López, M. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 1 (2),75-91. Referencia electrónica, recuperado el 25 de abril del 2012, de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>
- Silíceo, A., Angulo, B. & Silíceo, F. (2001). *Liderazgo: el don de servicio*. México, D. F.: McGraw Hill.
- Vara, A. (2012). Siete pasos para una tesis exitosa. Desde la idea inicial hasta la sustentación. Universidad de San Martín de Porres.
- Villegas, R. & Villegas, P. (2014). *Implicancia del estilo de liderazgo transformacional o transaccional en la satisfacción laboral del personal de ventas de las empresas departamentales de retail ubicadas en la ciudad de Puerto Montt”*.

[Tesis de maestría. Universidad. Austral de Chile] Url: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2014/bpmfev732i/doc/bpmfev732i.pdf>



## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p><b>Problema principal</b> ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Directivo y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y los factores intrínsecos de satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019</p>	<p><b>Hipótesis principal</b> Existe una relación positiva entre el Liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente y administrativo del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019.</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritaria coercitiva y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritaria coercitiva y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Existe una relación positiva entre el Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritario coercitivo y la satisfacción del personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019.</p>
<p>¿Qué relación existe entre Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritaria benévola y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019?</p>	<p>Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritaria benévola de la Dirección y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019</p>	<p>Existe una relación positiva entre el Liderazgo Directivo en su dimensión Autoritario benévolo y la satisfacción del personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019</p>
<p>¿Qué relación existe entre Liderazgo Directivo en su dimensión Consultiva y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019?</p>	<p>Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Consultiva y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019.</p>	<p>Existe una relación positiva entre Liderazgo Directivo en su dimensión Consultiva y la satisfacción del personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019.</p>
<p>¿Qué relación existe entre Liderazgo Directivo en su dimensión Participativa y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019?</p>	<p>Determinar la relación existente entre Liderazgo Directivo en su dimensión Participativa y la satisfacción del Personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María durante el año 2019</p>	<p>Existe una relación positiva entre Liderazgo Directivo en su dimensión Participativa y la satisfacción del personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019.</p>

## ENCUESTA

Estimado (a) amigo (a):

El Arq. Carlos Ortega Palacios, maestrante de la Universidad San Martín de Porres, los saluda y solicita su colaboración para el llenado del presente cuestionario el cual tiene por finalidad obtener información sobre la relación entre Liderazgo Directivo y la Satisfacción docente en el Colegio San Felipe. Toda la información aquí recogida permanecerá en la más estricta reserva; y los resultados que se consigan corresponderán de uso propio para la investigación. Agradezco de antemano su gentil cooperación.

### INSTRUCCIONES

A continuación, se muestran una serie de preguntas dirigidas al personal docente. Léalas detenidamente y según sea su opinión marque con una "X" en el casillero que corresponda.

#### I.- DATOS GENERALES

- Edad: ( ) años.
- Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )
- Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( ) Otros ( )
- Tiempo de trabajo en el colegio: ( ) años, ( ) meses

## ENCUESTA DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Dimensión	Item	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
X1.1 Independencia en el trabajo	1. ¿Tienes independencia para realizar tu trabajo?					
	2. ¿Te sientes limitado a cumplir con las indicaciones que recibes?					
	3. ¿Tienes libertad para decidir cómo y cuándo hacer tus tareas?					
X1.2 Variedad de tareas	4. ¿Realiza actividades variadas?					
	5. ¿Considera tu trabajo, monótono y aburrido?					
	6. ¿Sientes que tu trabajo podría mejorar otras actividades?					
X1.3 Oportunidad de promoción en el trabajo	7. ¿Sientes que tu compromiso laboral te llevará a escalar mejores puestos?					
	8. ¿Sientes que tu trabajo, no te lleva a ninguna parte?					
	9. ¿Solo te interesa cumplir con lo que se te indica para conservar tu puesto?					
X1.4 Reconocimiento por la labor realizada	10. ¿Tu jefe inmediato valora tu esfuerzo?					
	11. ¿Eres consultado, cuándo se toman decisiones importantes referidas a tu trabajo?					
	12. ¿Participas en la planificación de tus labores?					

		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
X2.1 Compensación económica	13. ¿Sientes que el trabajo que realizas está bien pagado?					
	14. ¿Debería haber algún incentivo económico por el trabajo que realizas?					
	15. ¿Debería existir algún incentivo no económico por tu trabajo?					
X2.2 Entorno físico	16. ¿Estás a gusto con la presentación física de tu puesto de trabajo?					
	17. ¿Crees que una mejor presentación corresponde a la importancia de tu					

	trabajo?					
	18. ¿Sientes que la mala presentación de tu puesto de trabajo es sinónimo de la poca importancia que la institución le da a tu trabajo?					
X2.3 Seguridad en el puesto	19. ¿Sientes que tu jefe inmediato reconoce el valor de tu trabajo?					
	20. ¿Sientes que cuando te equivocas en algo tu jefe olvida rápidamente tus aciertos?					
	21. ¿Sientes que solo se quedan en la institución quienes tienen influencias?					
X2.4 Gerencia institucional	22. ¿Las órdenes de la gerencia son claras?					
	23. ¿A veces te parece que la Gerencia administrativa no conoce tu realidad?					
	24. ¿La gerencia de la institución satisface tus necesidades a tiempo?					
	25. ¿Crees que la Gerencia de la institución hace un trabajo impecable?					
	26. ¿La Gerencia ve el lado humano de cada problema?					
	27. ¿La Gerencia conoce bien todo lo que tú haces?					
X2.5 Calidad de relaciones interpersonales	28. ¿Consideras que tus compañeros ven tu trabajo como importante?					
	29. Cuando dejas de hacer tu trabajo, ¿No pasa nada?					
	30. ¿Ayudas a los demás cuando no saben hacer algo?					
X2.6 Capacitación y perfeccionamiento	31. ¿Sientes que la capacitación que recibes se ve reflejada en la calidad de tu trabajo?					
	32. ¿Crees que deberías tener más cursos de capacitación?					
	33. ¿La capacitación que recibes te beneficia profesionalmente?					
	34. ¿Se ha tomado en cuenta tu opinión respecto de la capacitación programada?					
	35. ¿Crees que la capacitación recibida se					

	imparte claramente?					
	36. ¿Aplicas en tus clases toda la capacitación recibida?					
	37. ¿En clases de capacitación te distraes con facilidad?					
	38. ¿Aceptarías un descuento por clases de capacitación?					
	36. ¿Aceptarías recibir bonos por inducir a alguien a que se capacite?					
	39. Durante las reuniones de trabajo ¿Crees que siempre se debería acordar programas de capacitación?					
	40. ¿Capacitar es triunfar?					

### ENCUESTA DE SATISFACCION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Nro.	Item	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	A.1.1. ¿Reconoce las habilidades cognitivas de sus alumnos?					
2	A.1.2. ¿Le es familiar la dinámica de aprendizaje de sus alumnos?					
3	A.2.1. ¿Domina los fundamentos teóricos de su área curricular?					
4	A.2.2. ¿Domina la práctica de su área curricular?					
5	A.2.3. ¿Relaciona transversalmente sus conocimientos con los de otras áreas de la currícula escolar?					
6	A.3.1. ¿Desarrolla sus clases respetando estrictamente el sílabo del curso que corresponda?					
7	A.3.2. ¿Para organizar sus clases toma en cuenta las necesidades de sus estudiantes?					
8	A.3.3. ¿Tiene claras las competencias, capacidades y actitudes de sus alumnos a la hora de diseñar sus unidades de aprendizaje?					
9	A.4.1. Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de sus estudiantes y el entorno de aprendizaje.					

10	A.4.2. Formula técnicas y actividades en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.					
11	A.4.3. Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.					
12	A.5.1. Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar.					
13	A.5.2. Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.					
14	B.1.1. Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.					
15	B.1.2. Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.					
16	B.1.3. Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.					
17	B.1.4. Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.					
18	B.2.2. Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos.					
19	B.3.1 Maneja un tono e intensidad de voz agradables para evitar la monotonía en su expresión oral.					
20	B.3.2. Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.					
21	B.3.3. Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.					
22	B.3.4. Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.					
23	B.4.1. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.					
24	B.4.2. Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.					
25	B.4.3. Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).					

26	B.5.1. Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes.					
27	B.5.2. Propicia el uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes.					
28	B.6.1. Promueve actitudes favorables en la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.					
29	B.6.2. Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.					
30	B.6.3. Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes.					
31	B.7.1. Usa los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca u otros).					
32	B.7.2. Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.					
33	B.8.1. Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.					
34	B.8.2. Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.					
35	B.8.3. Realiza una metacognición para ajustar las estrategias de evaluación después de cada unidad didáctica.					
36	C.1.1. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa.					
37	C.1.2. Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa.					
38	C.1.3. Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.					
39	C.2.1. Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.					
40	C.2.2. Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.					



## INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### Datos Generales

Nombres y apellidos del experto: Laura Alicia Pacheco Iza

Cargo e Institución del experto: Docente UPC- UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

Nombre del instrumento: ENCUESTA DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Autor del instrumento: Carlos Alfonso Ortega Palacios

Título de la tesis: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO SAN FELIPE DE JESÚS MARÍA, AÑO 2019.

### ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALA (1-20)	MALA (21-40)	REGULAR (41-60)	BUENA (61-80)	MUY BUENA (81-100)
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					100
OBJETIVIDAD	Está expresado adecuadamente					100
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					100
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de motivación					100
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos de las matemáticas					100
COHERENCIA	Entre las variables dimensiones e indicadores					100
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					100
PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación					100
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA						100

*Laura Pacheco Iza*

## INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### Datos Generales

Nombres y apellidos del experto: Laura Alicia Pacheco Iza

Cargo e Institución del experto: Docente UPC- UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

Nombre del instrumento: ENCUESTA DE SATISFACCION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Autor del instrumento: Carlos Alfonso Ortega Palacios

Título de la tesis: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO SAN FELIPE DE JESÚS MARÍA, AÑO 2019.

### ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALA (1-20)	MALA (21-40)	REGULAR (41-60)	BUENA (61-80)	MUY BUENA (81-100)
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					100
OBJETIVIDAD	Está expresado adecuadamente					100
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					100
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de motivación					100
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos de las matemáticas					100
COHERENCIA	Entre las variables dimensiones e indicadores					100
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					100
PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación					100
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA						100

*Laura Pacheco Iza*

## INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### Datos Generales

Nombres y apellidos del experto: Ruthmary López Rodríguez

Cargo e Institución del experto: Profesor de Informática UTEC

Nombre del instrumento: ENCUESTA DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Autor del instrumento: Carlos Alfonso Ortega Palacios

Título de la tesis: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO SAN FELIPE DE JESÚS MARÍA, AÑO 2019.

### ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALA (1-20)	MALA (21-40)	REGULAR (41-60)	BUENA (61-80)	MUY BUENA (81-100)
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado adecuadamente					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de motivación					X
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos de las matemáticas					X
COHERENCIA	Entre las variables dimensiones e indicadores					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación					X
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA						100

## INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### Datos Generales

Nombres y apellidos del experto: Víctor Giovanni Ballena Domínguez

Cargo e Institución del experto: Docente Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - UPC

Nombre del instrumento: ENCUESTA DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Autor del instrumento: Carlos Alfonso Ortega Palacios

Título de la tesis: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO SAN FELIPE DE JESÚS MARÍA, AÑO 2019.

### ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALA (1-20)	MALA (21-40)	REGULAR (41-60)	BUENA (61-80)	MUY BUENA (81-100)
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Está expresado adecuadamente				80	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					85
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				80	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de motivación				80	
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos de las matemáticas				80	
COHERENCIA	Entre las variables dimensiones e indicadores					85
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				80	
PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación					85
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA					80	85



Firmado digitalmente por:  
BALLENA DOMINGUEZ Víctor  
Giovanny FIR 00953135 hard  
Motivo: Dey Vº 5º  
Fecha: 01/03/2021 14:42:23-0500

## INFORME DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### Datos Generales

Nombres y apellidos del experto: Víctor Giovanni Ballena Domínguez

Cargo e Institución del experto: Docente Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - UPC

Nombre del instrumento: ENCUESTA DE SATISFACCION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Autor del instrumento: Carlos Alfonso Ortega Palacios

Título de la tesis: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO SAN FELIPE DE JESÚS MARÍA, AÑO 2019.

### ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY MALA (1-20)	MALA (21-40)	REGULAR (41-60)	BUENA (61-80)	MUY BUENA (81-100)
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Está expresado adecuadamente				80	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					85
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				80	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de motivación				80	
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos y pedagógicos de las matemáticas				80	
COHERENCIA	Entre las variables dimensiones e indicadores					85
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				80	
PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación					85
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA					80	85



Firmado digitalmente por:  
SALLEN A DOMINGUEZ Victor  
Giovanny FIR 09853133 hard  
Módulo: Ory V° B°  
Fecha: 01/03/2021 14:41:52-0500

## PRUEBAS DE NORMALIDAD

### VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

	Kolmogorov-Smirnoff			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig	Estadístico	gl	Sig
TOTAL_LD	0.178	69	0.200	0.929	10	0.442

Fuente: SPSS

Elaboración: Propia

#### Hipótesis estadística

HO: La distribución de los datos de la variable Liderazgo Directivo es normal

H1: La distribución de los datos de la variable Liderazgo Directivo no es normal

#### Criterio de decisión

Se rechaza H0 si SIG < 0.05; pero si SIG > 0.05 se acepta H0

Luego, dado que SIG. = 0.442 > 0.05 aceptamos H0

#### Interpretación

Según la tabla de normalidad observamos que los gl son de 69 y es mayor que 50 (<50) por lo que se utilizará la prueba de Kolmogorov- Smirnoff. Por otro lado, el p-valor de 0.200 > 0.05

#### Conclusión

Por lo anterior se concluye que la distribución de los datos de la variable Liderazgo Directivo es normal.

### VARIABLE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

	Kolmogorov-Smirnoff			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig	Estadístico	gl	Sig
TOTAL_SD	0.137	69	0.200	0.945	40	0.627

Fuente: SPSS

Elaboración: Propia

#### Hipótesis estadística

HO: La distribución de los datos de la variable Satisfacción Docente es normal

H1: La distribución de los datos de la variable Satisfacción Docente NO es normal

#### Criterio de decisión

Se rechaza H0 si la SIG < 0.05; pero si SIG > 0.05 se acepta H0

Escogemos la prueba K-S ya que el gl = 69 > 50

## Interpretación

Según la tabla de normalidad observamos que el nivel de significancia (SIG) es de 0.200. Y este es mayor que 0.05.

## Conclusión

Por lo anterior se concluye que la distribución de los datos de la variable satisfacción del personal docente es NORMAL.

## A- CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS O RITUAL DE SIGNIFICANCIA ESTADISTICA Formulación

H0 = Existe una relación positiva entre el Liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019. Hipótesis nula.

Hi= No existe una relación positiva entre el Liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019. Hipótesis del investigador.

### Nivel de significancia

A = 0.05

### Estadístico de prueba

Correlación de Pearson

### Estimación del p-valor

Si p-Valor < 0.05 entonces rechazamos la Hipótesis nula o sea No hay correlación

Si p-valor > 0.05 entonces aceptamos la hipótesis del investigador o sea Hay correlación

Operando SSPS obtenemos.

Correlaciones		Total Satisfacción docente	Total Liderazgo
Total Satisfacción Docente	Correlación de Pearson	1	201
	Sig, (Bilateral)		0.296
	N	29	29
Total Liderazgo	Correlación de Pearson	201	1
	Sig, (Bilateral)	296	
	N	29	29

## Conclusión

p-valor = 0.296 > 0.05 entonces si hay correlación pero de acuerdo a la tabla esta es ESCASA

## B- ANALISIS DE FIABILIDAD POR ALFA DE CRONBACH

Utilizaremos el método de Varianza de los ítems. A saber:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

$V_i$  = Varianza de cada ítem

$V_t$  = Varianza del total

## VARIABLE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	29	63.0
	Excluido <sup>1</sup>	17	37.0
	Total	46	100.0

<sup>1</sup> la eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Fuente: SPSS

Elaboración: Propia

## ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N de elementos
.921	39

Fuente: SPSS

Elaboración: Propia

## ESTADÍSTICAS DE ESCALA

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
115.10	35.167	5.930	40

Fuente: SPSS

Elaboración: Propia



## VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	29	63.0
	Excluido <sup>1</sup>	17	37.0
	Total	46	100.0

<sup>1</sup> la eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Fuente: SPSS

Elaboración: Propia

## ESTADISTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N de elementos
.857	39

Fuente: SPSS

Elaboración: Propia

## ESTADISTICAS DE ESCALA

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
124.93	25.209	5.021	40

Fuente: SPSS

Elaboración: Propia

## VARIABLES COMBINADAS

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	29	63.0
	Excluido <sup>1</sup>	17	37.0
	Total	46	100.0

<sup>1</sup> la eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Fuente: SPSS

Elaboración: Propia

#### ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>.937</b>	<b>80</b>

Fuente: SPSS

Elaboración: Propia

#### ESTADÍSTICAS DE ESCALA

<b>Media</b>	<b>Varianza</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>N de elementos</b>
<b>240.03</b>	<b>71.892</b>	<b>8.479</b>	<b>80</b>

Fuente: SPSS

Elaboración: Propia

#### Conclusión

La fiabilidad del formulario es alta con 0.937 por Alfa de Cronbach.

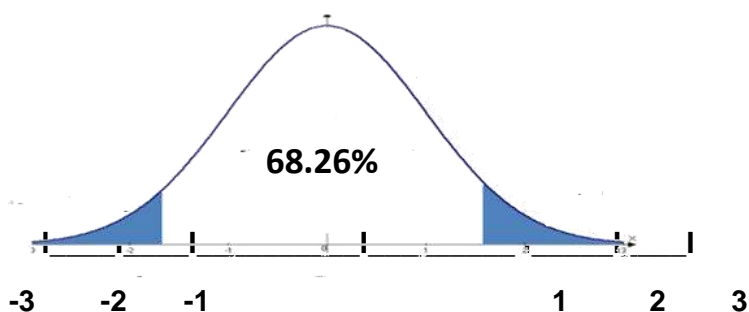
## ANEXOS

### RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

#### VARIABLE SATISFACCIÓN DOCENTE

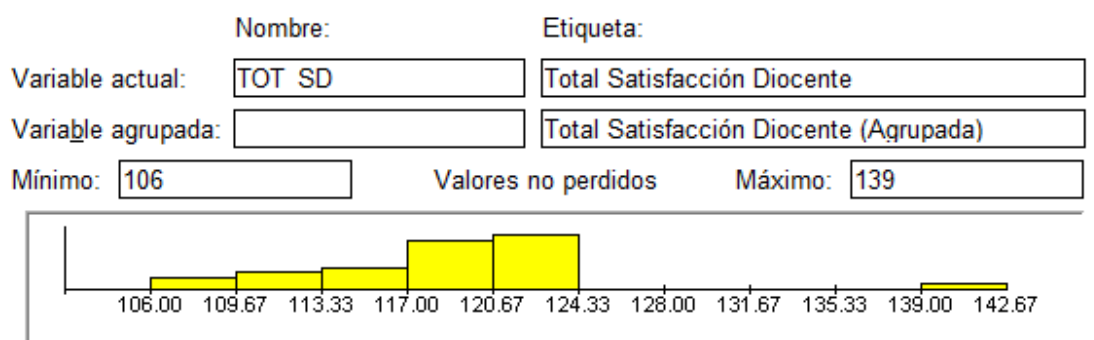
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico
	co	co	co	co	r	co
Total Liderazgo	29	106	139	118.28	1.116	6.011
N válido (Por lista)	29					

Fuente: SSPS 2021  
Elaboración: Propia



Lado izquierdo:  $118.28 - 0.75 * 6.011 = 113.77175$  Equivalente a 114

Lado derecho:  $118.28 + 0.75 * 6.011 = 122.78825$  Equivalente a 123

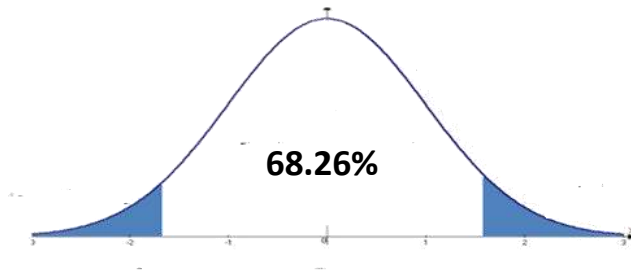


#### VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico
	co	co	co	co	r	co
Total Liderazgo	29	179	138	127.76	0.921	4.962
N válido (Por lista)	29					

Fuente: SSPS 2021

Elaboración: Propi



Lado izquierdo:  $127.76 - 0.75 * 4.962 = 124.04$  Equivalente a 124

Lado derecho:  $127.76 + 0.75 * 6.011 = 131.48$  Equivalente a 131

Lista de variables exploradas:

Nombre:	Etiqueta:
TOT_LID	

Variable actual:

Variable agrupada:  Clasificar estructura

Mínimo:  Valores no perdidos Máximo:

A histogram showing the distribution of the variable TOT\_LID. The x-axis has labels: 119.00, 121.11, 123.22, 125.33, 127.44, 129.56, 131.67, 133.78, 135.89, 138.00, 140.11. The bars are yellow. A blue vertical line is at 124.04 and a red vertical line is at 131.48.