



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

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION DE  
SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL EMBLEMÁTICA  
“MERCEDES CABELLO DE CARBONERA” DE LA UGEL  
02 RED 03 DEL DISTRITO DEL RIMAC, LIMA 2020**

**PRESENTADA POR  
DIANA MARGOT PEREZ PEREZ**

**ASESOR  
RAFAEL ANTONIO GARAY ARGANDOÑA**

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

**LIMA – PERÚ  
2022**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

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



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

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION DE SATISFACCIÓN DEL  
PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL  
EMBLEMÁTICA “MERCEDES CABELLO DE CARBONERA” DE LA UGEL  
02 RED 03 DEL DISTRITO DEL RIMAC, LIMA 2020.**

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

**PRESENTADO POR:  
DIANA MARGOT PEREZ PEREZ**

**ASESOR:  
Dr. RAFAEL ANTONIO GARAY ARGANDOÑA**

**LIMA, PERÚ**

**2022**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION DE SATISFACCIÓN DEL  
PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL  
EMBLEMÁTICA “MERCEDES CABELLO DE CARBONERA” DE LA UGEL  
02 RED 03 DEL DISTRITO DEL RIMAC, LIMA 2020.**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

Dr. Rafael Antonio Garay Argandoña

### **PRESIDENTE DEL JURADO:**

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

Dr. César Herminio Capillo Chávez

Mg. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

## ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vii
ÍNDICE DE ANEXO .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRAC.....	ix
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	3
1.1 Antecedentes de la investigación .....	3
1.2 Bases teóricas.....	6
1.3 Definición de términos básicos.....	14
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	16
2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas .....	16
2.2. Variables y definición operacional .....	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	20
3.1. Diseño metodológico .....	20
3.2. Diseño muestral .....	21
3.3. Técnicas de recolección de datos .....	22
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	22
3.5. Aspectos éticos .....	23
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	25
4.1. Resultados de la investigación.....	25
4.1.1. Descripción de la muestra.....	25
4.1.2. Análisis exploratorio.....	27
4.1.3. Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis.....	32
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....	38
5.1. Discusión de resultados .....	38
CONCLUSIONES .....	42

RECOMENDACIONES .....	44
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	45
ANEXOS.....	49

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla N° 1 Definición operacional V1	18
Tabla N° 2 Definición operacional V2	19
Tabla N° 3 Diseño muestral	21
Tabla N° 4 Edad promedio de los docentes	26
Tabla N° 5 Género de los colaboradores	27
Tabla N°6 Fiabilidad de Liderazgo directivo	28
Tabla N°7 Fiabilidad de Liderazgo directivo	28
Tabla N°8 Prueba de normalidad	30
Tabla N°9 Correlación Satisfacción del personal y Liderazgo Directivo	32
Tabla N°10 Correlación Transformacional y Satisfacción del personal docente	33
Tabla N°11 Correlación transaccional y Satisfacción del personal docente	34
Tabla N 12 Correlación Pasivo/evitativo y Satisfacción del personal docente	35
Tabla N°13 Resumen de correlaciones	36



**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura N°1 Edad promedio de los docentes	26
Figura N°2 Resultados por género	27
Figura N°3 Histograma Liderazgo directivo	29
Figura N°4 Histograma Satisfacción del personal docente	29
Figura N°5 Normalidad de Liderazgo Directivo	30
Figura N°6 Normalidad para Satisfacción del personal docente	31

**ÍNDICE DE ANEXO**

Anexo N°1 Matriz de consistencia	50
Anexo N°2 Instrumento	52
Anexo N° 3 Validación del instrumento	56
Anexo N° 4 Base de datos resultados	62

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, acerca del liderazgo directivo y su relación de satisfacción del personal docente en la institución educativa estatal emblemática Mercedes Cabello De Carbonera de la UGEL 02 Red 03 del distrito del Rímac, Lima, 2020, tiene como objetivo Identificar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente. Esta es una investigación de metodología de enfoque Mixto (Cualitativo y Cuantitativo), de tipo aplicado con un alcance correlacional en su diseño, no es experimental. La muestra de investigación lo constituyen 29 docentes entre profesoras y profesores; los datos procesados y analizados se refieren a las dimensiones, variables e indicadores que resultaron del problema, cuyos resultados son presentadas en tablas y gráficos estadísticos, luego de aplicar el estadístico de Pearson. El estudio demuestra que existe una relación muy buena entre el liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente, mostrando los índices de relación de 0,979, con un p valor de  $p < 0.05$ , de significancia.

**Palabra clave:** Liderazgo directivo, Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, Pasivo/evitativo, Satisfacción del personal docente.

## **ABSTRAC**

This search work about educational leadership and its relationship of the satisfaction of the teaching staff in Mercedes Cabello de Carbonera Emblematic School – UGEL 02, Red 03, Rimac, Lima, 2020 has as its objective to identify the relationship between the educational leadership and the satisfaction of the teaching staff. This research of the Mixed Approach (Qualitative and Quantitative), the applied rate with a correlational scope in its design, it is not experimental.

The research sample for this study consist of 29 teachers, the processed and analyzed data refers to the dimensions, variables and indicators that resulted from the problem, whose results are presented in tables and statistical graphs after applying the statistic of Person. This study demonstrates there is a very favourable relationship between the educational leadership and the satisfaction of the teaching staff, showing the ratio of 0.9 with a p value of  $p < 0.05$ , of significance.

**KEY WORDS:** Educational Leadership, transformational leadership, transactional leadership, non-leadership, satisfaction of the teaching staff

NOMBRE DEL TRABAJO

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION  
DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DOC  
ENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA E**

AUTOR

**DIANA MARGOT PEREZ PEREZ**

RECUENTO DE PALABRAS

**13110 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**76924 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**72 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**3.0MB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 10, 2022 1:10 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 10, 2022 1:14 PM GMT-5****● 20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente



Dr. RAFAEL ANTONIO GARAY ARGANDOÑA

Asesor

ORCID: 0000-0003-2156-2291

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo, como en toda institución, resulta el agente de cambio de la escuela, dependiendo de él la conducción y guía de las actividades educativas para elevar la calidad y efectividad del aprendizaje en los educandos, de tal manera que es necesario conocer el grado de eficacia o de deficiencias en la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de los docentes, por cuanto constituyen el problema principal en la conducción de la escuela; por ello se formula la pregunta ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima, 2020?, ya que conociendo la concordancia o correspondencia entre el trabajo ejecutivo del directivo y la satisfacción de los docentes, podemos analizar, reflexionar o criticar el rol de los actores principales de la escuela para ser cambiados o modificados; en cuanto necesitamos “Identificar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa”.

En todas las instituciones educativas, ya sea de nivel primario o secundario, los directivos y los docentes son los verdaderos líderes pedagógicos de la escuela, y es por ello que necesitamos directivos con un perfil pedagógico adecuado para desarrollar las buenas prácticas a fin de lograr los objetivos anhelados de la escuela. Como que nuestra investigación espera mostrar la naturaleza o el carácter en la relación entre docentes y directivos, como tema investigado, para evaluar los hallazgos y exponerlos como nuevo

conocimiento en este campo de estudio; ya que, necesitamos poseer un conocimiento completo y profundo acerca de ella, de primera mano, poseer los resultados del estudio; por cuanto nadie espera escribir sobre un tema que no haya estudiado o del cual no sea experto, siguiendo una conducta de nobles se obliga nobleza requiere. Como afirma Schrödinger, por esta vez, pido poder renunciar a la «nobleza» y quedar dispensado de las consiguientes obligaciones.

Considerando el problema indicado y las exigencias de su estudio, resulta necesario asumir que, la solución pasa por hallar una relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción docente, como debe suceder en toda escuela, así lo observamos en la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” de Lima Metropolitana. En ella hallamos que el liderazgo directivo si desarrolla una relación significativa con los docentes, necesitando fortalecer el desempeño docente, como también a nivel directivo, con una mayor comunicación con los docentes, en cuanto ambos resultan los actores principales para un trabajo colectivo, en equipo, para el cumplimiento de los retos educativos; de tal modo que superemos una reacción individualista, donde la satisfacción es cumplir las funciones sin tomar en cuenta el rendimiento y los resultados de aprendizaje, por ejemplo, alejándonos del nivel de calidad del servicio que se debe otorgar a los educandos.

Finalmente, considerando que el liderazgo directivo todavía presenta algunos inconvenientes con el cumplimiento de los documentos de gestión a causa de la falta de apoyo de su plana docente, esperamos que el trabajo común establezca un modelo de liderazgo directivo, donde la autonomía de cada actor pueda confundirse en el trabajo y el logro de los propósitos, más que ceñirse estrictamente a normas y ordenes que a una comunicación e interrelación operativa que mejore la calidad educativa de la institución.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes de la investigación

#### Antecedentes Nacionales

Mera en su tesis acerca del *“Liderazgo Directivo: factores que determinan su estilo de la IEP algarrobos de Chiclayo 2014”* (Mera, 2015), cuyo propósito era *“Describir los factores que determinan el estilo del liderazgo directivo”*, aplicando la metodología de investigación cuantitativo, concluyó que, el estilo de liderazgo en el directivo debe ser transformacional, ya que ello ubica al líder directivo en el nivel más alto de gestión. Seguidamente, esta investigación demuestra que los docentes, con el estilo directivo indicado, alcanzan un nivel de desarrollo alto. Es decir, el estilo de liderazgo directivo investigado resulta fundamental como factor motivacional, ya que los reflejos de motivación de logros alcanzando son positivos, respecto de los docentes que no tienen un estilo de liderazgos transformacional. En temas de motivación de poder personalizado, este estilo de liderazgo niveles de desarrollos positivos entre los docentes. El estilo de liderazgo mixto según el autor es predominantemente transformacional, respecto de docentes y directores, en relación opuesta del estilo transaccional y el estilo instruccional que resultan negativos.

Vila Sánchez en su estudio acerca del *“Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 – Comas, 2018”* ( Vila Sánchez, 2018), cuyo propósito era *“Determinar la relación que existe entre el*

*liderazgo directivo y la gestión educativa”, en base a una metodología cuantitativa de carácter hipotético-deductivo, concluye que la relación entre el liderazgo directivo y la gestión educativa, es directa y muy fuerte; igualmente, cuando el liderazgo directivo resulta la dimensión de control y la gestión pedagógica la dimensión resultante, la relación es directa y muy fuerte, demostrando que existe una correspondencia relacional entre el líder directivo y la gestión institucional.*

Ricra Ruiz en su estudio acerca del “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos – 2016” ( Ricra Ruiz, 2017), cuyo propósito era “Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de los docentes”, con un método de enfoque cualitativo, concluye que la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente es muy significativa.

Correa Inche en su investigación acerca de “La satisfacción laboral y el rendimiento del personal administrativo de la empresa servicios integrados de limpieza S.A-SILSA”, ( Correa Inche, 2016), con el objetivo de determinar la importancia de la variable satisfacción en el trabajo que suelen presentar los colaboradores en el área administrativo y su consecuencia en el rendimiento laboral, a través de una investigación aplicada, explicativo y no experimental, concluye que, la satisfacción laboral influye significativamente en el rendimiento laboral, en cuanto las condiciones ergonómicas influyen significativamente en el rendimiento del trabajo, así como la remuneración influye medianamente en el rendimiento del Personal.

Diaz Chiape que realizó el estudio acerca del “Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú” ( Días Chiappe, 2015), cuyo eje principal de investigación estuvo centrado en identificar el nivel de la satisfacción laboral que presentan los docentes del curso de inglés, que laboran en centro educativo, con una metodología del paradigma positivista o empírico analítico y de diseño tipo transversal, concluyó que, la percepción acerca de la



remuneración respecto de la satisfacción laboral tiene una valoración media baja (entre algo satisfecho y algo insatisfecho).

### **Antecedentes Internacionales**

Díaz y Maldonado en un estudio sobre el *“Liderazgo Directivo: Experiencia en el colegio Leonardo Murialdo De Valparaíso”*, (Díaz Saez & Maldonado Flores, 2019), con el objetivo de Identificar el estilo de liderazgo que favorezca la instalación de una cultura centrada en la apropiación del Proyecto Educativo Institucional Pastoral del colegio Leonardo Murialdo de Valparaíso, con una investigación descriptiva, concluyen que, el liderazgo debe ser consistente, con presencia permanente de quien lo ejerce, que trascienda a los agentes intermedios, que de manera generar da seguridad en quienes serán liderados.

Castro, Flores y Cornejo, en su estudio acerca de las *“Competencias de liderazgo que movilizan docentes en puestos directivos escolares de establecimientos educativos particulares subvencionados de la V Región de Chile”* (Castro, Flores, Cornejo, & Castro, 2019), cuyo objetivo era conocer los niveles de desarrollo de las competencias de liderazgo, en directores, directoras, jefas y jefes, con una metodología de enfoque cuantitativo transversal y no experimental, concluyeron que, no existe una incidencia directa entre las variables de años de experiencia en el cargo y perfeccionamiento y el desarrollo de las competencias de liderazgo.

Rodríguez y compañeros en un estudio sobre el *“Liderazgo directivo para la mejora escolar”*, (Rodríguez , y otros), con el objetivo de determinar las realidades escolares exploradas, los rasgos que identifican a directores escolares que impactan en la eficacia escolar, con una metodología de tipo mixta y/o descriptiva, llegaron a la conclusión que, el liderazgo directivo es una herramienta que permite formar alumnos seguros de sí mismos, capaces de comunicar de manera asertiva sus pensamientos, ideas y sentimientos.

Molina en su estudio sobre *“Satisfacción Laboral y su incidencia en el Clima Organizacional del personal. Caso de estudio aplicado en instituciones públicas del Cantón Bolívar”* (Molina , 2019), cuyo objetivo era determinar de qué manera la satisfacción laboral incide en el clima organizacional del personal, con una metodología descriptiva, de enfoque mixto, concluye que, la satisfacción laboral si presenta una incidencia directa frente al clima organizacional, y esto a raíz que se evidenció que las prácticas organizacionales fueron vistas como satisfactorias o poco satisfactorias, bajo una óptica intrínseca como extrínseca del colaborador, todo esto manifiesta en un entorno laboral, donde la percepción resulta positiva o negativa.

Ríos y López en su estudio sobre *“La satisfacción laboral y su relación con el absentismo laboral de los empleados de la empresa innovaciones de moda S.A.S”* (Ríos & López, 2018), con el propósito de conocer la relación entre la satisfacción laboral y el absentismo laboral de los empleados, con una metodología observacional, de enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal, concluyeron que, la satisfacción laboral se encuentra precedida por la productividad; lo que significa que, a mayor nivel de productividad, mayor es el nivel de satisfacción por parte del personal.

## **1.2 Bases teóricas**

Como producto de la revisión del arte y en relación con la operacionalización de las variables e indicadores, los conceptos de nuestra investigación comprenden las siguientes categorías.

### **A. Liderazgo directivo**

El liderazgo de un directivo sucede como parte sustancial de una **Organización directiva**, en cuanto la gestión es el proceso organizativo que incluye la planificación estratégica, el establecimiento de objetivos, la gestión de los recursos, el despliegue de los activos humanos y financieros necesarios para alcanzar las metas y la medición de los resultados. La administración también incluye el registro y almacenamiento de hechos e información para su uso posterior o para otros dentro de la organización; así, las

funciones de gestión no se limitan a los gerentes y supervisores (Hissom, 2018). Igualmente, el liderazgo directivo, es parte natural de la **Relación con el equipo**, en cuanto fortalece las relaciones en un equipo de trabajo es una labor de vital importancia y ella recae sobre los hombros del líder; ser capaz de unificar a un grupo de personas en pro de un objetivo común es la medida exacta de la capacidad y desempeño para conseguir las metas planteadas (Management, 2015). De tal modo que, el concepto de liderazgo directivo, se define como indica Blanchard (2007) cuando lo describe,

Como la capacidad del líder para encomendar los roles y proponer metas, imparte a sus participantes instrucciones claramente especificadas, ejerciendo, asimismo, una supervisión estricta sobre las tareas asignadas. Por ello, al suscitarse problemas en la toma de decisión la responsabilidad cae únicamente en el líder (Yanac Reynoso , 2019 ).

El liderazgo Directivo es la capacidad de mantener al grupo centrado y orientado hacia una misión, esto es la experticia de trabajar obedeciendo normas laborales con el fin de concentrarse en el cumplimiento de las metas (Velezmoro Araujo, 2019 ). O como indica Manes, “En las instituciones educativas, el liderazgo directivo es la clave para compatibilizar los objetivos institucionales con los objetivos personales del cuerpo docente y aquellos de los padres y los alumnos” (P. 28) (Manes, 2014)

Sobre este punto de las intersubjetividades, el rol que debe cumplir el directivo es pieza clave en los procesos actuales de transformación y modernización de la educación; ya que,

Liderazgo significa influir en la organización para hacer frente a sus problemas y vivir en oportunidades movilizar a las personas para hacer frente a desafíos difíciles es lo que define el nuevo trabajo del líder. Al más alto nivel, el trabajo de un líder es dirigir conversaciones sobre lo que es esencial y lo que no (Londoño, Jarvis, Lopoukhine, & Wafula , 2016).

## ✓ Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional no es el liderazgo carismático, si bien hay quien los entiende de forma análoga. En este punto nos atenemos a lo que dice Bernad Bass, vemos que ya manifestó que el carisma es un componente necesario del liderazgo transformacional, pero no es suficiente (Salcedo Fernández, 2018).

El liderazgo transformacional que se necesita hoy, debe tener el potencial de inspirar a sus subordinados a hacer su mejor esfuerzo, desarrollar sus habilidades, así como para entregar a los subordinados su avance intelectual. El líder transformacional es capaz de animar a sus seguidores a lograr más de lo esperado (Alqatawenh, 2018).

El tipo de liderazgo transformacional es reconocido como el liderazgo que produce cambios en la persona o colaborador y aún más en los sistemas sociales. En su forma más idónea, crea una valiosa y transformación positiva en los miembros o seguidores, con el único objetivo de desarrollar seguidores líderes.

En teoría el liderazgo transformador, tanto acerca de los líderes como de los subordinados, deben tener un propósito común que eleve las motivaciones de los demás a logros mucho más altos de lo que pensaban que era posible (Kakkuri, 2018).

Esta categoría incluye:

- **Apoyo a los docentes.** El término apoyo académico puede referirse a una amplia variedad de métodos de dirección, como la instrucción en los servicios educativos o recursos escolares proporcionados a los estudiantes, en el esfuerzo o medios para ayudarlos a acelerar su progreso de aprendizaje, ponerse al día con sus compañeros, cumplir con los estándares de aprendizaje, que generalmente tienen éxito en la escuela (Education Reform, 2013).
- **Orientación al cambio.** El líder con fuertes cualidades de cambio es visto como incitador de progreso o crecimiento (trabaja incansablemente en iniciar nuevos

proyectos); posee actitudes creativas claramente observables (ofrece ideas nuevas de cómo transformar las cosas, ve posibilidades en lugar de problemas, infunde la idea de trabajar a lo largo de nuevas líneas, le goza discutir nuevas propuestas); es aventurero y toma riesgos (toma decisiones con velocidad y cuando es necesario, posee alto grado de asertividad, se muestra presto a tomar riesgos en las decisiones) con caracteres visionarias (genera ideas y planea sobre el futuro) (Ayoub Perez, 2011).

- **Motivación.** En función a las revisiones teóricas encontramos que “quienes lideran deben ser eficaces y causar un impacto en la motivación y expectativas de quienes los siguen” (Indicar autor). Las personas se trazan caminos para cumplir objetivos, en dichos caminos se presentan obstáculos, por lo tanto, quien lidera debe ser eficaz y mantener un espíritu innovador de modo que pueda evitar cualquier situación que se presente y aumentar las expectativas de sus beneficios. Las situaciones pueden venir de las características personales de los subordinados y de la tarea (variables situacionales). De esta forma, la teoría predice cuál será el estilo de liderazgo más eficaz para motivar a los seguidores, en función de las características de los seguidores y de la tarea (Ayoub Perez, 2011).
- **Comunicación de entusiasmo.** Es la capacidad que posee un líder de mostrar un gran interés en una tarea o una actividad, así como la disposición a participar en cualquier situación o hecho educativo que presente la institución, guiada por el proceso de comunicación humana y sustentada por la consecución de metas y el logro de cualquier objetivo propuesto ( Ricra Ruiz, 2017).

#### ✓ **Liderazgo Transaccional**

El liderazgo transaccional, también conocido como liderazgo gerencial, se enfoca en el rol de supervisión, organización y desempeño del grupo. Los líderes que

implementan este estilo se enfocan en tareas específicas y usan recompensas y castigos para motivar a sus seguidores. Los líderes transaccionales monitorean cuidadosamente a los seguidores para hacer cumplir las reglas, recompensar el éxito y castigar el fracaso. Sin embargo, no actúan como catalizadores del crecimiento y el cambio dentro de una organización. Están enfocados en mantener las condiciones en igual estado, dispuestos a hacer cumplir las reglas y expectativas actuales. Estos líderes tienden a ser buenos para establecer expectativas y estándares que maximizan la eficiencia y la productividad de una organización. Tienden a dar una retroalimentación constructiva con respecto al desempeño de los seguidores que permite a los miembros del grupo mejorar su producción para obtener una mejor retroalimentación y refuerzo (STU, 2018).

Esta categoría comprende:

- **Refuerzo contingente.** De acuerdo a los Palomo, el refuerzo contingente es “Facilita recompensas o promesas de recompensas como derivación de la adquisición de los objetivos pronosticados” (Palomo Vadillo & Palomo, 2008).
- **Dirección por excepción.** En este caso el líder intercede para dar una retroalimentación negativa, crítica fructuosa o acciones que impliquen mejorar para que el dinamismo favorezca el plan previsto, y por ende se logren los objetivos establecidos de dos formas. Activa; el líder espera a que se produzcan los errores o irregularidades, y entonces propicia los ajustes o modificaciones. Pasiva: El líder interviene sólo si es necesario, y sólo cuando se producen desviaciones (Palomo Vadillo & Palomo, 2008).
- **El Pasivo/evitativo (No liderazgo)**

Respecto a este aspecto, ella se define como la carencia de motivación importancia y compromiso del líder directivo en la escuela, una demostración de “No liderazgo” acerca de cualquier actividad educativa, como la falta de toma de decisión en el centro educativo. La falta de interés por parte del personal directivo da aliento al

deterioro del compromiso y con ello decepción de parte del profesorado. En este sentido acontece que la estrategia que emplea el líder no es más que evadir, imponer la ausencia cuando se requiere de su presencia y la indefinición (Mera Rojas, 2015).

Esta categoría se puede definir como;

- **Dejar hacer.** Según Mera Rojas, “Dejar hacer” significa que “El director líder se define por el alejamiento de interposición en la actuación de los demás. Desatiende al grupo, se aparta lo más posible evitando tomar decisiones que son cruciales para el centro” (Mera Rojas, 2015).
- **Laissez – faire.** De acuerdo a los Palomo, en el Laissez-fare “El líder se hace el distraído y evita guiar, e interviene para proporcionar información cuando alguien de la organización se lo solicita” (Palomo Vadillo & Palomo, 2008).

## **B. Satisfacción del personal docente**

La satisfacción del personal docente, en nuestro caso se refiere a la satisfacción laboral del profesor de aula, cuando ella está relacionada con la motivación que se corresponden con el liderazgo directivo, se define también la satisfacción como una actitud que se desarrolla respecto al trabajo que se realiza en general (Ruíz , Alcalde, & Landa, 2006). **La satisfacción laboral del docente** debemos entenderla como el agrado por el trabajo, en la medida que un docente se siente auto motivado y complacido con su trabajo; la satisfacción laboral del docente ocurre cuando siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio en la vida laboral (Richard, 2017).

### ✓ **Satisfacción por el trabajo en general**

Se ve representada por la combinación de sentimientos bien sea positivos o negativos, que los empleados muestran hacia su trabajo. La satisfacción laboral

representa la medida en que las expectativas coinciden con los premios reales. La satisfacción laboral está estrechamente relacionada con el comportamiento de esa persona en el lugar de trabajo (Aziri , 2011)

Esta categoría comprende:

- **Relación con el equipo.** La importancia de la colaboración en el lugar de trabajo se ha hecho muy enfatizada en la mayoría de las organizaciones, la mayoría de las personas no consideran el trabajo en equipo de la misma manera cuando entran en una relación de matrimonio a largo plazo; sin embargo, ese mismo concepto de colaboración es lo que hace que sus relaciones sean fuertes y capaces de soportar cambios significativos en la vida y los obstáculos (Pág.15) Un equipo exitoso pone las necesidades del equipo y los miembros por encima de sí mismos, sin dejar de asegurarse de que pueden contribuir eficazmente a la organización a través del autocuidado; lo mismo ocurre con las relaciones laborales. Cuando estás en una relación de trabajo necesitas ser capaz de poner por encima de sí mismo el interés de grupo, mientras cuidas el trabajo de grupo y necesita hacer por sí mismo. Formar parte de un equipo implica sacrificio, desinterés y perseverancia (Puskar, 2015).
- **Colaboración funcional.** La colaboración funcional es un grupo de personas que aportan diferentes conocimientos especializados de acuerdo a sus roles, que se unen para trabajar con un objetivo común; en muchos casos el equipo es simplemente un grupo de personas de los diferentes departamentos en un negocio que trabaja en la resolución de un problema específico. Un equipo de esta composición tiene el potencial de implementar mejoras significativas en toda la organización, por lo tanto, es una poderosa herramienta en una cultura de mejora continua (kainexus, 2016).
- **Percepción de la autonomía.** La autonomía en la gestión significa básicamente permitir una gran cantidad de libertad para tomar decisiones en el lugar específico



de trabajo. Un gerente que otorga autonomía a un empleado generalmente describe el objetivo de un proyecto, pero permite al empleado decida el método o la estrategia de solución en relación al objetivo a lograr (Bryce, 2018).

#### ✓ **Desarrollo personal**

Según Henarath, “El desarrollo personal es un intento sistemático y continuo de crear y promover rasgos clave de personalidad relacionados con el trabajo dentro de ti para que te conviertas en un oficial administrativo universitario eficaz y eficiente” (Henarath , 2014) En la carrera profesional, el desarrollo personal es la consecuencia de una **Oportunidad de carrera**, en cuanto la actividad profesional se define como la secuencia y variedad de roles dentro del proceso productivo, cuya labor es pagado o no remunerado, asumido como una tarea permanente que emprenden las personas a lo largo de sus vidas; también es la construcción que permite a las personas dar sentido u oportunidades de trabajo valoradas desempeñando funciones de trabajo que se relacionan con sus habilidades más amplios (CDI, 2017).

Esta categoría comprende:

- **Oportunidad de carrera.** Una carrera se refiere principalmente a la secuencia y variedad de roles de trabajo, pagados o no remunerados, que las personas emprenden a lo largo de sus vidas; así, la oportunidad de trabajo, es la construcción que permite a las personas dar sentido a oportunidades de trabajo valoradas para desarrollar diferentes funciones que se relacionan con roles más amplios (CDI, 2017).
- **Oportunidad de capacitación.** La capacitación y formación continua es la oportunidad ideal para aumentar las preparaciones de los individuos que componen una organización; sin embargo, diversas sociedades hallan caros las presentaciones utilizables en el mercado. Un pensamiento erróneo que se manifiesta casi siempre es creer que asistir a las capacitaciones es una pérdida de tiempo y puede llegar a retrasar los proyectos, lo cual es falso ya que se ha

demostrado que la capacitación y formación constante trae consigo muchos beneficios, no solo para la empresa sino también a quien colabora con ella, y da como resultado que tanto la inversión de tiempo y dinero ha valido la pena (Argos, 2017).

#### ✓ **Condiciones Laborales**

Las buenas condiciones de trabajo contribuyen al bienestar del personal y el éxito de las empresas; pero la disgregación de la realidad cotidiana entre mujeres y varones en el trabajo no indica buenas condiciones de trabajo. Esto es particularmente cierto en nuestro mundo cambiante del trabajo, donde las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo están siendo continuamente integrando a todos en nuestros lugares de trabajo (Eurofound, 2019).

Esta categoría implica:

- **Salario.** El salario es un elemento importante y se considera el más trascendental, este término se entiende como la gratificación monetaria que el empleador entrega al trabajador en función al puesto en el que se desempeña y de las habilidades y servicios que presta durante determinado tiempo ( Correa Inche, 2016).
- **Disponibilidad de tecnología.** La tecnología requiere de diversas actividades que implican un costo, sin embargo, en lo que confiere la política educativa esta es una estrategia que ya ha sido incorporada en distintos ámbitos educativos con el fin de crear un vínculo con el proceso de formación de los estudiantes aunado a la capacitación de los maestros (Flores & Avila , 2002).

### 1.3 **Definición de términos básicos**

Los conceptos de nuestras variables e indicadores se complementan con la definición de los siguientes términos.

- **Autoridad Formal.** De acuerdo a Brearley,

La autoridad formal describe la situación en la que un líder tiene una posición formal de poder, donde las personas a las que dirige le informan directamente. Si necesita guiar a personas que no le informan directamente, solo tiene autoridad informal” (Brearley , 2018).

- **Capacitación.** La capacitación es el proceso de enseñar a los empleados nuevas estrategias o habilidades básicas que necesitan para realizar eficazmente sus trabajos; en otras palabras, la formación es una experiencia de aprendizaje que busca un cambio relativamente permanente en un individuo que mejorará su capacidad para realizar su trabajo (Edwin B, 2017).
- **Comportamiento.** De acuerdo a Yukl, “La esencia del liderazgo en las organizaciones es influir y facilitar los esfuerzos individuales y colectivos para lograr objetivos compartidos” (Yukl, 2015).
- **Comunicación.** Según Luthra y Dahiya, “La comunicación eficaz y precisa actúa como un factor importante para crecer como un líder o gerente eficiente y exitoso. Para lograr el éxito profesional, los gestores deben ser comunicadores eficaces y convincentes” (Luthra & Dahiya, 2015).
- **Liderazgo.** De acuerdo a Ward, “El liderazgo se basa en ideas (originales o prestado), pero no ocurrirá a menos que esas ideas puedan ser comunicados a otros de una manera que les involucra suficiente para que actúe como líder quiere actuar” (Ward, 2019).
- **Orden.** Para ejercer el orden en la organización el líder establece el sentido lógico a todas las tareas del trabajo; ese poder es ejercido por etapas, momentos o fases, esto es el orden que motiva a sus seguidores conseguir el trabajo con éxito; definir las etapas del trabajo y premiar o castigar a quienes hacen o no logran el nivel de las expectativas (CDI, 2017).
- **Transformacional.** Es aquella cualidad que transforma el contexto. El mando transformacional es definido como un enfoque de mando que causa el cambio en los individuos y los sistemas sociales. En su forma ideal crea un cambio

valioso y positivo en los seguidores, cuyo objetivo final es desarrollar en sus seguidores futuros líderes (MacGregor, 2017).

- **Transaccional.** “Trans” es un prefijo que significa detrás, es decir, lo transaccional es aquel que está detrás de la acción. Se ha descubierto que los líderes transaccionales son bastante eficaces para orientar las decisiones de eficiencia destinadas a reducir los costos y mejorar la productividad. Los líderes transaccionales tienden a ser altamente directivas y orientadas a la acción y su relación con los seguidores tiende a ser transitoria y no basada en lazos emocionales (MSG, 2019).

## CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas

Hipótesis general

- ❖ El liderazgo directivo se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente en la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020.

Hipótesis específicas

- El liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transformacional se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020.

- El liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transaccional se relaciona con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020.
- El liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión Pasivo/evitativo se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020.

## 2.2. Variables y definición operacional

Tabla N° 1 Definición operacional V1

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo directivo	"Es la capacidad del líder para encomendar los roles y proponer metas, impartir a sus colaboradores instrucciones específicas y supervisar estrictamente las tareas encomendadas" (Yanac Reynoso , 2019 )	Transformacional	Apoyo a los docentes Orientación al cambio Motivación
		Transaccional	Comunicación de entusiasmo Refuerzo contingente Dirección por excepción
		Pasivo/evitativo	Dejar hacer

Elaboración propia

Tabla N° 2 Definición operacional V2

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Satisfacción del personal	Según (Barahona , 2018) "el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo".	Satisfacción por el trabajo en general	Relación con el equipo Colaboración funcional Percepción de autonomía Oportunidad de carrera Oportunidad de capacitación
		Desarrollo personal	Salario Disponibilidad de tecnología
		Condiciones laborales	
Elaboración propia			

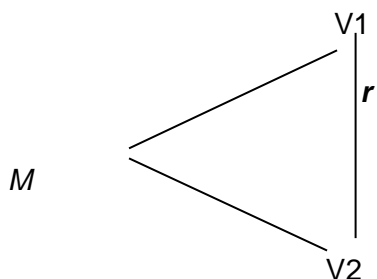
## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Diseño metodológico

El alcance de la investigación es correlacional según Hernández-Sampieri et al., (2018) porque se espera observar la correspondencia o no, entre dos las variables de nuestro problema de investigación, con el propósito de explicar la relación entre el Liderazgo directivo y la Satisfacción del personal docente en la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” de Lima Metropolitana de la Ugel 02 Red 03 del distrito de Rímac, analizada el año 2020.

En el diseño de la investigación se considera que, la observación y el recojo de la información para el análisis es el punto de partida, considerando que se registra los fenómenos de la institución educativa en su contexto natural, tal como suceden sin tener que manipular las variables de estudio, por el cual se denomina diseño no experimental; es decir las técnicas e instrumentos de investigación se refieren a observación de los hechos, sin provocar situaciones preestablecidas, sólo se observan situaciones ya existentes tal como están establecidas en la vida real (Hernández-Sampieri et al.,2018). La correlación al cual nos referimos se observa en el siguiente esquema: Transaccional - correlacional - X1 - X1.





Ov1: Liderazgo directivo

Ov2: Satisfacción del personal docente

M: muestra de estudio

r: la "R" hace mención a la posible relación entre ambas variables.

### 3.2. Diseño muestral

Para la elección muestral tomamos en cuenta el siguiente cuadro de distribución de la UGEL 02 de Lima metropolitana.

Tabla N° 3 Diseño muestral

UGEL	DISTRITO	CÓDIGO MODULAR	NOMBRE DE I.E	NIVEL MODALIDAD	GESTIÓN / DEPENDENCIA
2	RIMAC	436154	2001 Tnte. Crnl. Alfredo Bonifaz	Primaria/Secundaria	Pública - Otro Sector Público
2	RIMAC	436162	2002 Mariscal Ramón Castilla	Primaria/Secundaria	Pública - Sector Educación
2	RIMAC	566216	2063 Coronel José Félix Bogado	Primaria/Secundaria	Pública - Sector Educación
2	RIMAC	217554	3010 Ramón Castilla	Primaria/Secundaria	Pública - Sector Educación
2	RIMAC	433474	3012 El Altillo	Primaria/Secundaria	Pública - Sector Educación
2	RIMAC	1010172	3015 Los Ángeles de Jesús	Primaria/Secundaria	Pública - Sector Educación
2	RIMAC	433649	3019 Patricia Teresa Rodríguez	Primaria/Secundaria	Pública - Sector Educación
2	RIMAC	334706	Mercedes Cabello De Carbonera	Secundaria	Pública - Sector Educación
2	RIMAC	1010107	Nacional de Mujeres del Rímac	Primaria/Secundaria	Pública - Sector Educación
2	RIMAC	437244	Ricardo Bentin	Primaria/Secundaria	Pública - Sector Educación

---

Fuente: <http://www.dreim.gob.pe>

Elaboración: Propia

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

La técnica de recolección de datos o información se basa en la entrevista, en cuanto nos ayuda profundizar los temas puntuales de nuestro estudio, definiendo con precisión los datos o información de forma puntual y específica, buscando comprender el fenómeno mediante el análisis exhaustivo del cuestionario de la entrevista, sobre la base de una serie de preguntas cuidadosamente organizadas para realizar el análisis estadístico consecuente.

Respecto al aspecto cualitativa de la investigación, la entrevista es una herramienta importante que permite interactuar con los actores de la escuela, con los directores, subdirectores y profesores coordinadores para conocer la realidad tal como es, a fin de explicar o interpretar la naturaleza real y concreta del liderazgo directivo y su relación con las satisfacciones del docente.

En cuanto al tratamiento cuantitativo ésta surge desde la recolección de datos, en base a una encuesta aplicada a través del *Google Form*. El cuestionario en el Google nos permitió generar datos estandarizados que luego fueron integrados al proceso de recopilación, por cuanto esta herramienta de Internet nos ayuda procesar el conjunto de las preguntas que las formulamos en base a nuestras variables e indicadores.

Es decir, nuestra investigación utilizó técnicas e instrumentos de investigación cualitativa y cuantitativa simultáneamente.

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

Respecto al recojo de los datos o la información, la presente investigación realizó los siguientes procedimientos:

- Carta de presentación a la institución, solicitando una encuesta con los docentes y directivos.
- Selección de la institución, de acuerdo a los criterios de exclusión señalados.
- Llamada telefónica, asegurando la cita.
- Diálogos, conversaciones vía video conferencia.
- Creación de una base de datos.
- Almacenamiento de la información recabada de las encuestas a través de *Google Form*, generando base de datos.
- Análisis de la información recabada.

Para el procesamiento de la información recogida los procedimientos fueron:

- Aplicación de la encuesta y almacenamiento en Google Form.
- Registro y análisis de fotos, copias de documentos.
- Análisis de las conversaciones, diálogos.
- Tabulación en Excel 2019.
- Análisis de datos en el programa estadístico SPSS 25.
- Presentación de figuras y gráficos en Excel 2019.
- Interpretación de gráficos, tablas o figuras.
- Elaboración de conclusión de resultados obtenidos

### **3.5. Aspectos éticos**

La presente investigación guarda y aplica todas las normas de ética para la investigación de tesis, normadas por la institución universitaria. Es importante señalar que se tomó con mucho cuidado el aspecto científico de la metodología aprobada por el asesor. Además, esta investigación se caracteriza por mantener en el anonimato de los participantes que contribuyeron a esta investigación, se ponen a resguardo las respuestas que proporcionaron para investigación de manera que no se juzgó las

respuestas. Se aplicó la norma internación de estilo APA séptima versión, para el citado y fuentes bibliográficas. *Revisar la ley universitaria. Código de Ética.*

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

### **4.1. Resultados de la investigación**

Después de recoger los datos e informaciones acerca de nuestras variables e indicadores, de procesar, organizar y realizar el análisis correspondiente, realizamos la interpretación y discusión de ella integrando todos los resultados en base a nuestras hipótesis. En este apartado se muestran las tendencias más significativas que aprueban o rechazar las hipótesis indicadas, evaluadas de la manera más realista, crítica e independiente. (Estadística inferencial)

Estos resultados sobre el tema de liderazgo y la relación de satisfacción docente constituye un aporte para ser interpretado por los futuros investigadores, enfatizando que los resultados responden a los objetivos del estudio, con el cual se hacen las generalizaciones, que pueden ser verificados en otros contextos o escuelas; obtenidas mediante el análisis de los elementos que sean necesarios para realizar tal generalización (Arbaiza, 2014).

#### **4.1.1. Descripción de la muestra**

Los resultados de este estudio se refieren a las encuestas realizados a los docentes de la institución educativa Mercedes Cabello de Carbonera, aplicados a una muestra de 29 docentes, todo ellos parte integral de la muestra.

Tabla N° 4 Edad promedio de los docentes

Edad	N° de colaboradores	Porcentaje %
24 - 35	6	20,7
36 - 47	8	27,6
48 - 65+	12	41,4
Total	26	89,7
Perdidos Sistema	3	10,3
Total	29	100,0

Fuente: Datos de encuestados

Elaboración: Propia

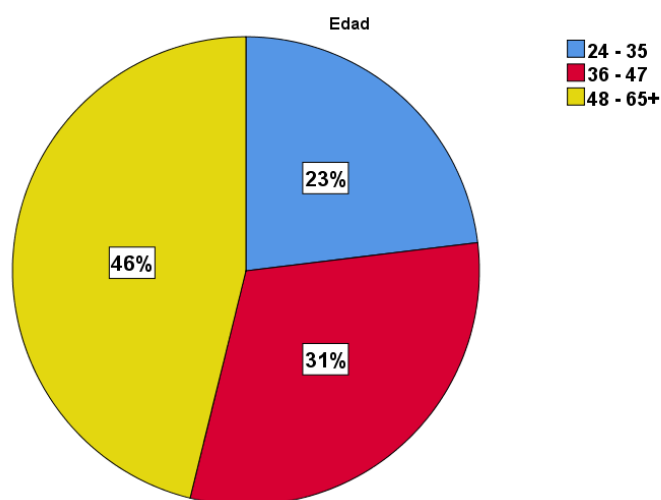


Figura N°1 Edad promedio de los docentes

Fuente: Encuesta a los docentes

Elaboración: Propia

En la figura N° 1, se observa de acuerdo a la población encuestada que el 46% de los colaboradores tienen entre 48 – 65, 31% tienen entre 36-47 años de edad y 23% tienen entre 24-35 años de edad.

### Análisis de resultados por género

Tabla N° 5 Género de los colaboradores

Género	N° de Encuestados	Porcentaje
Mujer	20	69,0
Hombres	9	31,0
Total	29	100,0

Fuente: Encuesta a los docentes

Elaboración: Propia

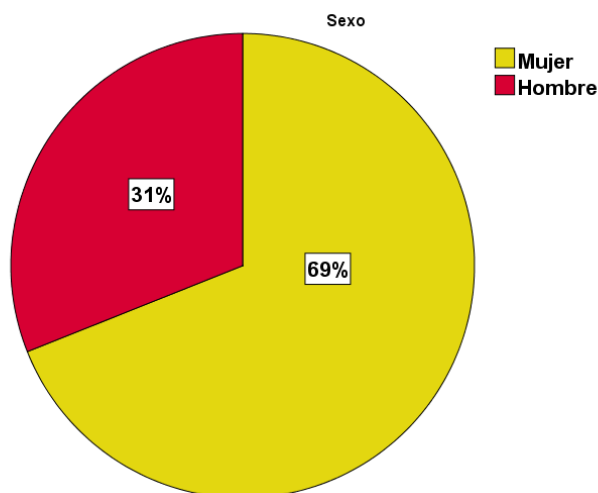


Figura N°2 Resultados por género

Fuente: Encuesta a los docentes

Elaboración: Propia

En la figura N° 2 se observa que el 69% de la población es del género femenino y 31% restante pertenece al género masculino.

#### 4.1.2. Análisis exploratorio

Análisis de Confiabilidad Alfa de Crombach

### Variable Independiente: Liderazgo directivo

El nivel de confiabilidad del instrumento de medición para la variable independiente Liderazgo directivo, se ha recurrido a la prueba de Alfa de Crombach, cuyo resultado fue:

*Tabla N°6 Fiabilidad de Liderazgo directivo*

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	N° de elementos
,981	17

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia Spss 25v

El resultado de análisis de fiabilidad es de 0,981 se determina que el instrumento de medición es aceptable de consistencia interna.

### Variable dependiente: Satisfacción del personal docente

El nivel de confiabilidad del instrumento de medición para la variable dependiente Satisfacción del personal docente, se ha recurrido a la prueba de Alfa de Crombach, cuyo resultado fue:

*Tabla N°7 Fiabilidad de Liderazgo directivo*

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	N° de elementos
,987	28

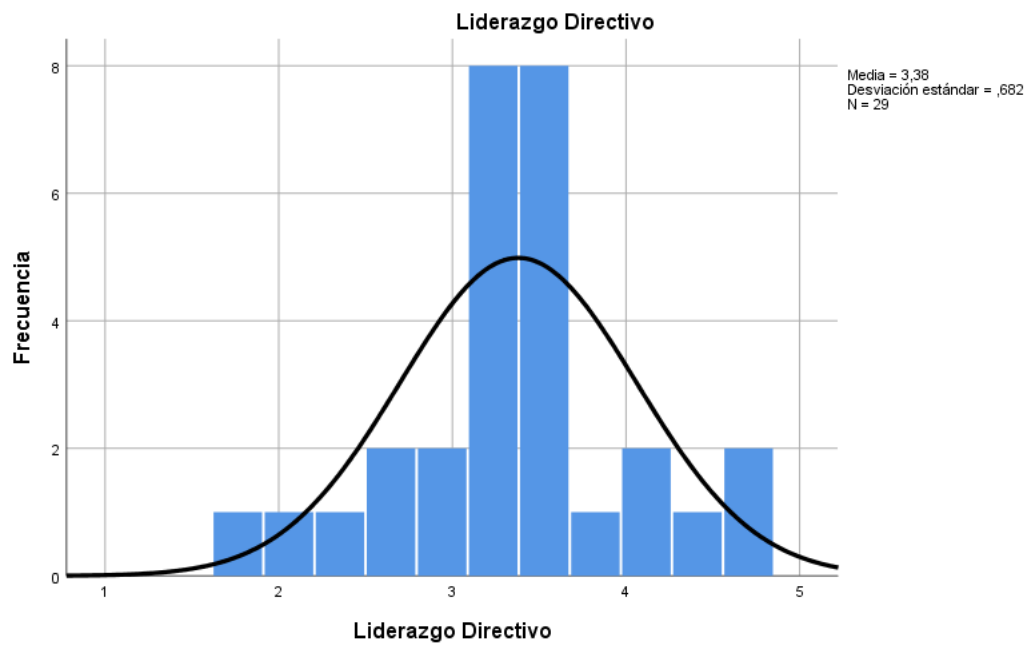
Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia Spss 25v

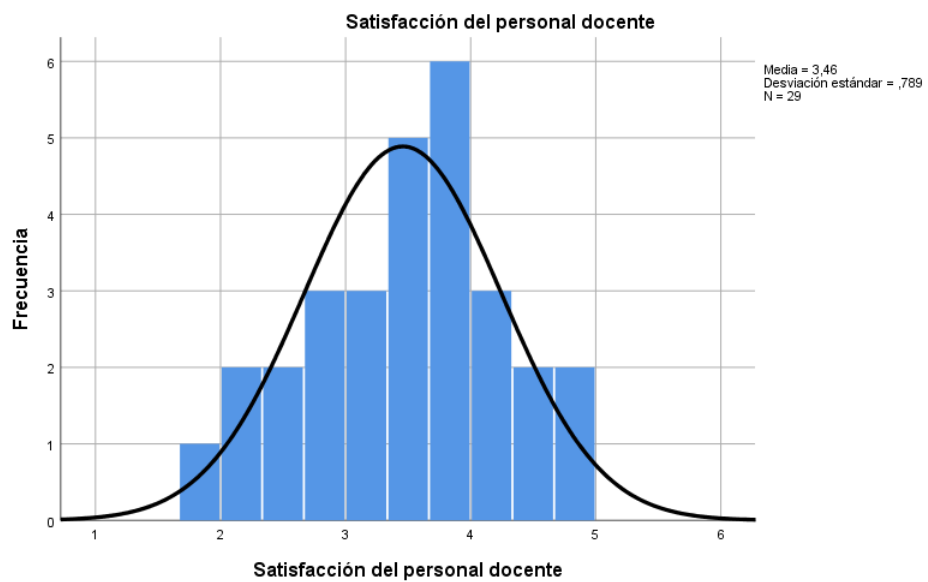
El resultado de análisis de fiabilidad es de 0,987, se determina que el instrumento de medición es aceptable de consistencia interna.



## Histograma



*Figura N°3 Histograma Liderazgo directivo*



*Figura N°4 Histograma Satisfacción del personal docente*

## Análisis descriptivo de las variables

Análisis interferencial

Tabla N°8 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Directivo	,141	29	,149	,960	29	,330
Satisfacción del personal docente	,067	29	,200*	,987	29	,973

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad aplicada según el tamaño de la muestra es Shapiro-Wilk siendo 29 los colaboradores encuestados, el valor estadístico para la variable de Liderazgo Directivo es de 0.960 y para la variable Satisfacción del personal docente es de 0.987, en ambos casos se identifica una distribución normal.

Figura de normalidad para la variable Liderazgo Directivo

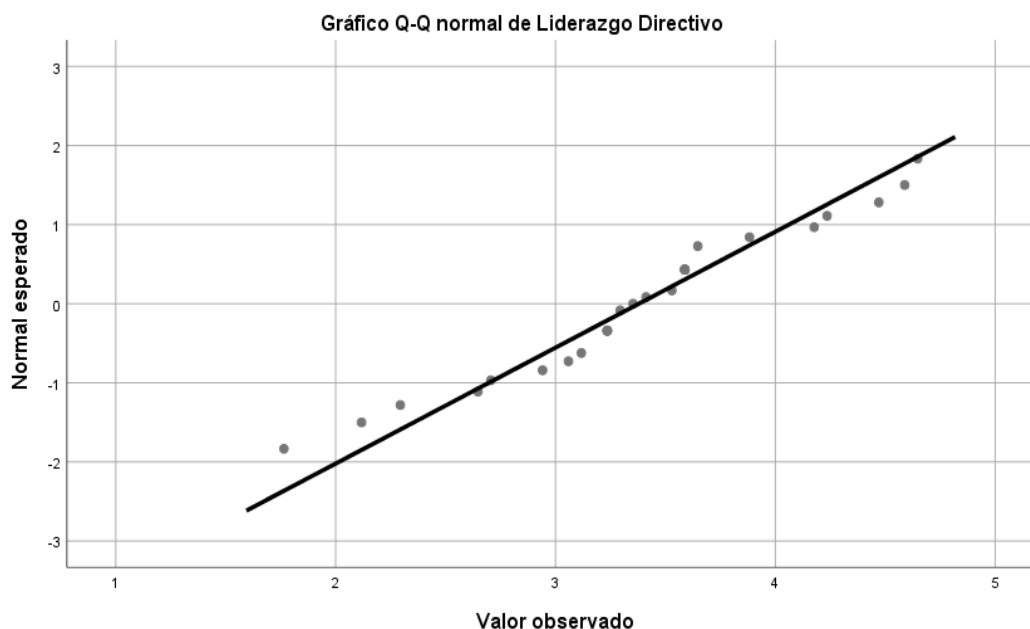


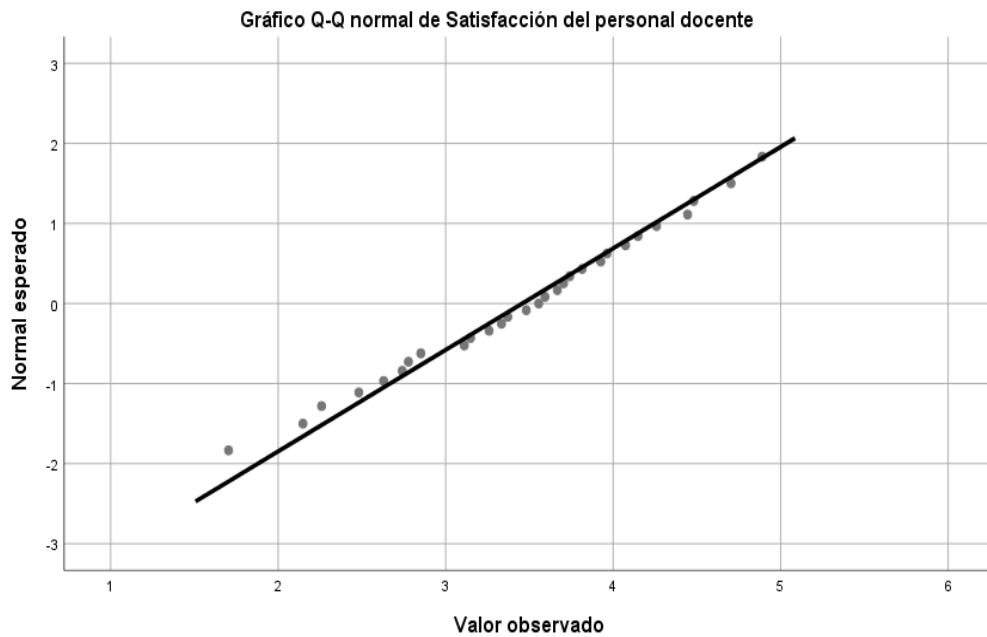
Figura N°5 Normalidad de Liderazgo Directivo

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia Spss 25v

En la figura se muestra una relación cercana a una línea recta entonces se 'sugiere' que los datos proceden de una distribución Normal para la variable Capacidad productiva.

Figura de normalidad para la variable Satisfacción del personal docente



*Figura N°6 Normalidad para Satisfacción del personal docente*

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia Spss 25v

En la figura se muestra una relación poco cercana a la línea recta entonces se 'sugiere' que los datos proceden de una distribución Normal para la variable oferta exportable.

Correlación Pearson

Tabla N°9 Correlación Satisfacción del personal y Liderazgo Directivo

		Satisfacción del personal docente	Liderazgo Directivo
Satisfacción del personal docente	Correlación de Pearson	1	,979**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	29	29
Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	,979**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	29	29

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

Fuente: Encuesta empresa

Elaboración: Propia Spss 25v

Existe una correlación positiva alta (0.979) entre la Satisfacción del personal docente y la Liderazgo Directivo.

#### 4.1.3. Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis

##### Hipótesis específica 1

El liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transformacional se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020.

H<sub>0</sub>: El liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transformacional No se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente.

H<sub>1</sub>: El liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transformacional Si se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente.

Tabla N°10 Correlación Transformacional y Satisfacción del personal docente

		Transformacional	Satisfacción del personal docente
Transformacional	Correlación de Pearson	1	,985**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	29	29
Satisfacción del personal docente	Correlación de Pearson	,985**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	29	29

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

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia Spss 25v

Existe una correlación positiva alta (0.985) entre la Transformacional y la Satisfacción del personal docente, con un nivel de significancia de 0.00 bilateral. **Se acepta la hipótesis** alternativa el liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transformacional Si se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente.

Hipótesis específica 2

El liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transaccional se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente de la Institución

Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020.

H<sub>0</sub>: El liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transaccional No se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente.

H<sub>1</sub>: El liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transaccional Si se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente.

*Tabla N°11 Correlación transaccional y Satisfacción del personal docente*

		<b>Correlaciones</b>	
		Transaccional	Satisfacción del personal docente
Transaccional	Correlación de Pearson	1	,956**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	29	29
Satisfacción del personal docente	Correlación de Pearson	,956**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	29	29

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

Fuente: Encuesta empresa

Elaboración: Propia Spss 25v

Existe una correlación positiva alta (0.956) entre la Transaccional y la Satisfacción del personal docente, con un nivel de significancia de 0.00 bilateral. **Se acepta la hipótesis** alternativa el liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transaccional Si se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente.

Hipótesis específica 3

El liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión Pasivo/evitativo se relaciona con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020.

H<sub>0</sub>: El liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión Pasivo/evitativo No se relaciona con la satisfacción del personal docente.

H<sub>1</sub> El liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión Pasivo/evitativo Si se relaciona con la satisfacción del personal docente.

Tabla N 12 Correlación Pasivo/evitativo y Satisfacción del personal docente

		Pasivo/evitativo	Satisfacción del personal docente
Pasivo/evitativo	Correlación de	1	,898**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	29	29
Satisfacción del personal docente	Correlación de	,898**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	29	29

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

Fuente: Encuesta empresa

Elaboración: Propia Spss 25v

Existe una correlación positiva alta (0.956) entre el Pasivo/evitativo y la Satisfacción del personal docente, con un nivel de significancia de 0.00 bilateral. Se acepta la hipótesis alternativa el liderazgo directivo que presentan los directores en la

dimensión Pasivo/evitativo Si se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente.

#### Hipótesis general

El liderazgo directivo que presentan los directores se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020.

H<sub>0</sub>: El liderazgo directivo que presentan los directores No se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente.

H<sub>1</sub> El liderazgo directivo que presentan los directores Si se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente.

Tabla N°13 Resumen de correlaciones

Correlación	Transformacional	Transaccional	Pasivo/evitativo	Satisfacción del personal docente	Liderazgo Directivo
N	26	26	26	26	26
Correlación de Pearson	1	,968**	,906**	,985**	,992**
Sig. (bilateral)		,000	,000	<b>,000</b>	,000
N	29	29	29	29	29
Correlación de Pearson	,968**	1	,936**	,956**	,988**
Sig. (bilateral)	,000		,000	<b>,000</b>	,000
N	29	29	29	29	29
Correlación de Pearson	,906**	,936**	1	,898**	,946**
Sig. (bilateral)	,000	,000		<b>,000</b>	,000
N	29	29	29	29	29
Correlación de Pearson	,985**	,956**	,898**	1	,979**
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
N	29	29	29	29	29
Correlación de Pearson	,992**	,988**	,946**	,979**	1
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	<b>,000</b>	
N	29	29	29	29	29

Fuente: Encuesta empresa

Elaboración: Propia Spss 25v



Existe una correlación positiva alta (0.979) entre el Pasivo/evitativo y la Satisfacción del personal docente, con un nivel de significancia de 0.00 bilateral. Se acepta la hipótesis alternativa el liderazgo directivo que presentan los directores Si se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

### 5.1. Discusión de resultados

Definido las variables e indicadores, los conceptos y categorías del marco teórico, acerca de la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral del docente, con las referencias en los antecedentes, nuestra investigación, luego de un riguroso análisis y estudio, considera que si existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente en la institución educativa estatal emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” de la Ugel 02 red 03 del distrito del Rímac, Lima 2020. Acerca del liderazgo directivo en la dimensión transformacional esta se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020. Los resultados demuestran que existe un liderazgo transformacional, con una fuerte relación con la satisfacción del personal docente. Se observó una relación de 0,985, con un p valor de  $p < 0.05$ , que la significancia. Tal como nos recalca Salcedo Fernández, el liderazgo transformacional, no necesariamente debe ser carismático. Aunque el carisma en todo líder es un insumo para generar cambios; o también, Alqatawenh, cuando expone que el liderazgo transformacional debe tener la potencia de inspirar a sus colaboradores y lograr que ellos desarrollen esas habilidades latentes, para lograr más de lo esperado. Como los indica Mera Rojas en su tesis acerca del “Liderazgo Directivo y factores que determinan su estilo”, cuando concluye que los factores que determinan el estilo de liderazgo directivo son los factores motivacionales; y, Diaz y Maldonado en su estudio sobre “*Liderazgo Directivo y Experiencia en el colegio*”, donde exponen que el liderazgo

debe ser consistente con la presencia permanente de quien lo ejerce, que trascienda a los agentes intermedios, de manera de generar seguridad en quienes serán liderados.

Respecto del liderazgo directivo en la dimensión transaccional se relaciona con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020. Los resultados demuestran que existe un liderazgo transaccional, con una fuerte relación con la satisfacción del personal docente, en cuanto se observó una relación de 0,956, con un p valor de  $p < 0.05$ , que la significancia. La estadística demostró que el director guía su liderazgo y la toma de decisión en virtud de los aspectos morales y éticos. Los docentes aseveran que el director infunde autoridad y confianza, el director se desprende de sí para velar por el interés del grupo. El director comunica los desaciertos y fracasos con el fin de mejorarlos, vale decir que se trabaja con un plan de contingencia de manera buena. Se identifica una dirección por excepción, vale decir que el director interviene para dar retroalimentación negativa, crítica constructiva o acciones que impliquen mejorar para que la actividad favorezca el plan previsto, y por ende se logren los objetivos establecidos. Además, se evidenció que el director no actúa de manera Laissez – Faire, vale decir no se hace el distraído ni evita guiar al grupo. Este liderazgo promueve mayor satisfacción del docente. Es decir, según STU, si bien el liderazgo transaccional tiene la peculiaridad de centrarse en los resultados, se ajusta a la estructura existente, la complejidad de este líder radica en la responsabilidad de mantener la rutina administrando el rendimiento tanto individual y el rendimiento del grupo. Así, el status de una organización se mantiene a través del liderazgo transaccional; por cuanto los estudios previos respecto al líder que interviene para generar cambio en sus colaboradores. Según Rodríguez y otros en su estudio sobre “Liderazgo directivo *para la mejora escolar*”, el liderazgo directivo es una herramienta que le permite formar alumnos seguros de sí mismos, capaces de comunicar de manera asertiva sus pensamientos, ideas y sentimientos. Esto demuestra que existe por parte del liderazgo directivo un apoyo a los docentes, particularmente ayuda a mejorar las capacidades y sugiere nuevas

formas de realizar las labores. Se evidencia un liderazgo promotor del cambio e iniciativa de crecimiento, bajo una actitud creativa, el director presenta una visión del futuro, es optimista. Se observa un liderazgo motivador al expresar confianza en el cumplimiento de los objetivos. Los profesores afirman que el director si dedica tiempo a enseñar y capacitar. Este liderazgo promueve mayor satisfacción del docente.

En cuanto al liderazgo directivo en la dimensión Pasivo/evitativo, igualmente se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020. Los resultados demuestran que existe un Pasivo/evitativo relacionado con la satisfacción del personal docente, por cuanto se observó una relación de 0,898, con un p valor de  $p < 0.05$ , que la significancia. Los participantes afirman que lograron expresar que el director de la institución no busca excusas sino aborda decisiones importantes. No se ha identificado un líder con carencia ni falta de compromiso, en la toma de decisiones para la institución educativa. Tal como indica Mera Rojas, respecto del Pasivo/evitativo, se trata de un directivo que evade su responsabilidad, al imponer la ausencia cuando se requiere de su presencia y la indefinición. Es un líder que desatiende al grupo a su propia suerte, se aparta lo más que pueda para evadir cualquier toma de decisión que sea importante para la institución. Este liderazgo promueve mayor satisfacción del docente.

En general, se observa que existe un liderazgo directivo que se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020; ya que nuestra investigación logró determinar una relación muy buena entre liderazgo directivo con la satisfacción del personal docente, observado en una relación de 0,979, con un p valor de  $p < 0.05$ , que la significancia. Los participantes dieron a conocer que el liderazgo de la dirección es pieza clave en la transformación de la educación, se percibe un liderazgo que influye en la institución educativa, y que, además, causa un cambio en los individuos. Existe en la institución un líder que motiva al personal administrativo, los docentes y padres de familia, a través de un trabajo en equipo, con labores innovadoras y

resolución de conflictos. En esa dirección la satisfacción del personal se ve reflejada en los sentimientos y emociones favorables, existe docentes comprometidos con sus funciones, los docentes perciben un mejor bienestar trabajando en la institución educativa. Tal como afirma Blanchard, respecto al liderazgo directivo cuando indica que es la capacidad del líder para encomendar los roles y proponer metas, imparte a sus colaboradores instrucciones específicas y supervisar estrictamente las tareas encomendadas, donde, además, está la responsabilidad de la toma de decisiones. En temas de satisfacción laboral también hallamos coincidencias respecto del trabajo de Diaz Chiappe en su estudio sobre el "Nivel de satisfacción laboral de los profesores, que concluyo que la satisfacción no está directamente relacionada con la remuneración percibida por cuanto el sueldo no representa un factor de plena satisfacción.

## CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, acerca de la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020; se logró identificar que existe una relación muy alta entre liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente.

Respecto a la relación que existe entre el liderazgo directivo en la dimensión transformacional con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa, se logró identificar una relación muy alta entre liderazgo directivo transformacional y la satisfacción del personal docente. El personal docente percibe la existencia de un buen liderazgo, cuando se brinda el apoyo al docente, existe una motivación constante, y se genera dentro del lugar de trabajo una comunicación bajo un enfoque de entusiasmo. Generando un ambiente de trabajo de complacencia.

Respecto a la relación que existe entre el liderazgo directivo en la dimensión transaccional con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa; se logró identificar una relación muy alta entre liderazgo directivo transaccional y la satisfacción del personal docente. El personal docente percibe la existencia de un buen liderazgo, cuando los docentes identifican que se les refuerza en sus tareas ocasionalmente, la crítica negativa o la dirección por excepción es un tema que poco se percibe en esta unidad de estudio. No se observa un líder desinteresado o con pocos deseos de guiar a los docentes (Laissez – Faire).

Respecto a la relación entre el liderazgo directivo en la dimensión Pasivo/evitativo con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa; se logró identificar una relación muy alta entre liderazgo directivo, y el Pasivo/evitativo con la satisfacción del personal docente. El liderazgo directivo no muestra una sensación de olvido en relación a sus funciones. Por lo contrario, si demuestra un acercamiento por el cumplimiento de las normas institucionales.

## **RECOMENDACIONES**

El estudio nos brinda la oportunidad de ofrecer las siguientes recomendaciones:

En temas de liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral podemos sugerir que la dirección brinde mayor comunicación y entusiasmo frente a las diferentes situaciones de la tarea educativa que se presentan en la institución educativa, para que de esta manera contribuya en cumplimiento de metas y logro de objetivos de los docentes.

En temas de liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral del docente podemos recomendar la continuidad de la motivación para efecto de la eficacia de su labor como líderes. Seguir manteniendo la visión de futuro de la institución y el desarrollo profesional y personal de los docentes.

En temas de liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral del docente podemos recomendar la continuidad de los principios morales y éticos frente a la toma de decisiones, promoviendo así el bienestar laboral de los docentes.

En temas de Pasivo/evitativo y su relación con la satisfacción laboral del docente podemos recomendar la continuidad de ser un líder participativo y mantener el compromiso de sus funciones, a fin de incrementar los sentimiento y emociones positivas de los docentes, arribando a una buena condición laboral.



## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Correa inche, m. (2016). “la satisfacción laboral y el rendimiento del personal administrativo de la empresa servicios integrados de limpieza s.a-silsa”. Universidad inca Garcilaso de la vega, Lima.
- Días Chiappe, e. (2015). Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada santa margarita de surco, Lima. Tesis de maestría en educación con mención en teorías y práctica educativa., Piura.
- Ricra Ruiz, r. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas de chorrillos – 2016. Tesis de grado, universidad cesar vallejos, Lima.
- Vila Sánchez, h. (2018). Liderazgo directivo y gestión educativa en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la Ugel n° 04 – comas, 2018. Tesis de grado, universidad cesar vallejos, Lima.
- Alqatawenh, a. S. (2018). Transformational leadership style and its relationship. Verslas: teorija ir praktika / business: theory and practice, issn 1648-0627 / eissn 1822-4202, 19.
- Argos, g. (2017). La importancia de la capacitación y formación continua. <https://www.grupoargos.com.mx/blog/capacitacion-y-formacion-continua>
- Ayoub Pérez, j. (2011). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. Madrid: lulu.
- Aziri, b. (December de 2011). Job satisfaction: a literature review. Management research and practice, 3, 2.
- Barahona, j. (2018). CLima organizacional y satisfacción laboral en personal administrativo universitario del valle jequetepeque. Para optar el título de segunda especialidad profesional en: salud ocupacional, universidad nacional de Trujillo, Trujillo.
- Brearley, b. (2018). Why formal authority won't solve your leadership problems. Recuperado el 2019, de <https://www.thoughtfulleader.com/formal-authority-leadership/>
- Bryce, s. (2018). What is autonomy in management? - definition & examples. <https://study.com/academy/lesson/what-is-autonomy-in-management-definition-examples-quiz.html>

- Castro, s., flores, f., cornejo, c., & castro, m. (2019). Competencias de liderazgo que movilizan docentes en puestos directivos escolares de establecimientos educativos particulares subvencionados de la v región de chile. *Revista educación*, [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=s2215-26442019000200201&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=s2215-26442019000200201&script=sci_arttext).
- Cdi. (2017). Definitions: career development and related roles. de [https://www.thecdi.net/write/cdi\\_definitions\\_final.pdf](https://www.thecdi.net/write/cdi_definitions_final.pdf)
- Díaz Sáez, j. L., & Maldonado flores, h. (2019). Liderazgo directivo: experiencia en el colegio Leonardo murriadlo de Valparaíso. Universidad finis terrae, Santiago, Chile.
- Education reform. (2013). Academic support. Share, <https://www.edglossary.org/academic-support/>.
- Edwin b. (2017). Training employees: concept, need and importance of training. <http://www.yourarticlelibrary.com/training-employees/training-employees-concept-need-and-importance-of-training/35307>
- Eurofound. (2019). Working conditions in a global perspective. de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_696174.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf)
- Flores, g., & avila, p. (2002). Disponibilidad y uso de la tecnología en la educación básica. [http://investigacion.ilce.edu.mx/panel\\_control/doc/c36,disponibilidad.pdf](http://investigacion.ilce.edu.mx/panel_control/doc/c36,disponibilidad.pdf)
- Hearth, o. (2014). Personality development. [https://www.researchgate.net/publication/282698731\\_personality\\_development](https://www.researchgate.net/publication/282698731_personality_development)
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación : Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (McGraw Hill Education, Ed.; 9na ed.).
- Hissom, a. (2018). Introduction to management technology. de <http://www.amyhissom.com/mywritings/management.pdf>
- Kainexus. (2016). What is cross functional collaboration? <https://www.kainexus.com/employee-engagement/cross-functional-collaboration>
- Kakkuri, p. (2018). Transformational leadership and leading creativity. *Vaasan yliopisto*, 23.

- Londoño, j., jarvis, j., lopoukhine, n., & wafula, m. (2016). Leadership and executivemanagement. Chapter 12, 3.
- Luthra, a., & dahiya, r. (2015). Effective leadership is all about communicatingeffectively: connecting leadership and communication. 3, 43.
- Macgregor. (2017). Transformational leadership. Recuperado el 2020, de <https://www.langston.edu/sites/default/files/basic-content-files/transformationalleadership.pdf>
- Management. (2015). ¿cómo potenciar las relaciones en un equipo de trabajo? <http://www.escuelamanagement.eu/liderazgo/potenciar-las-relaciones-equipo-trabajo>
- Manes, j. (2014). Gestión estratégica para instituciones educativas (tercera ed., vol. lii). Buenos aires, argentina: ediciones granica.
- Meras rojas, a. (2015). "liderazgo directivo: factores que determinan su estilo de la iep algarrobos de chiclayo 2014". Universidad de Piura, Piura.
- Molina, g. C. (2019). "satisfacción laboral y su incidencia en el cLima organizacional del personal. Caso de estudio aplicado en instituciones públicas del cantón bolívar". Guayaquil-ecuador: uees.
- Msg. (2019). Transactional leadership theory. Recuperado el 2020, de <https://managementstudyguide.com/transactional-leadership.htm>
- Palomo vadillo, m., & palomo, m. (2008). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. España: esic.
- Puskar, m. (2015). Importance of teamwork in relationships and business. <https://www.betterhelp.com/advice/teamwork/importance-of-teamwork-in-relationships-and-business/>
- Richard. (2017). Job satisfaction definition, importance, example & overview. <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/4394-job-satisfaction.html>
- Ríos, m., & lópez, a. (2018). La satisfacción laboral y su relación con el absentismo laboral de los empleados de la empresa innovaciones de moda s.a.s.
- Rodríguez, c., campa, l., guevara, g., haro reyes, l., acosta, a., salcido, j., y otros. (s.f.). Liderazgo directivo para la mejora escolar. [https://www.researchgate.net/profile/cesar\\_rodriguez-uribe/publication/336242136\\_libro\\_-](https://www.researchgate.net/profile/cesar_rodriguez-uribe/publication/336242136_libro_-)

- [\\_liderazgo\\_directivo\\_para\\_la\\_mejora\\_escolar/links/5d963d65299bf1c363f58478/libro-liderazgo-directivo-para-la-mejora-escolar.pdf#page=43.](#)
- Ruíz, p., alcalde, j., & landa, j. (2006). Gestión clínica en cirugía. España: arán.
- Salcedo Fernández, a. (2018). Liderazgo transformacional, qué es y cómo medirlo. Esic.
- Stu. (2018). What is transactional leadership? How structure leads to results. <https://online.stu.edu/articles/education/what-is-transactional-leadership.aspx>
- Velezmoro araujo, j. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa. “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Parcoy, Pataz. 2017. Tesis para obtener el grado académico de: maestro en educación, universidad nacional de Trujillo, Trujillo – Perú.
- Ward, s. (2019). Leadership definición. <https://www.thebalancesmb.com/leadership-definition-2948275>
- Yanac Reynoso, e. B. (2019). Liderazgo directivo y cLima organizacional en una institución educativa pública del callao. Universidad san Ignacio de Loyola. Lima: Usil.
- Yukl, g. (2015). Effective leadership behavior: what we know and what questions need more attention. [https://www.researchgate.net/publication/276183421\\_effective\\_leadership\\_behavior\\_what\\_we\\_know\\_and\\_what\\_questions\\_need\\_more\\_attention](https://www.researchgate.net/publication/276183421_effective_leadership_behavior_what_we_know_and_what_questions_need_more_attention)

**ANEXOS**

## Anexo N°1 Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON LA SATISFACCION DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UGEL 02 RED 01.				
AUTOR(ES):	Diana Pérez				
<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>			
¿Existe relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática Mercedes Cabello de Carbonera del distrito del Rímac, ¿Lima 2020?	Identificar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática Mercedes Cabello de Carbonera del distrito del Rímac, Lima 2020.	El liderazgo directivo se relaciona directamente con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática Mercedes Cabello de Carbonera del distrito del Rímac, Lima 2020.	Liderazgo directivo	Transformacional Transaccional Pasivo/evitativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque: Cuantitativo</li> <li>• Tipo: No Experimental</li> <li>• Alcance:</li> <li>• Diseño: Descriptivo</li> <li>• Unidad de investigación: Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020.</li> </ul>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		<b>Indicadores</b>	<b>Fuente de Información</b>
¿Qué relación existe en el liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transformacional y la <b>satisfacción del</b>	Describir la relación que existe en el liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transformacional con la satisfacción del personal	Existe relación directa que presentan los directores en la dimensión <b>transformacional</b> con la satisfacción del personal	Transformacional	Apoyo a los docentes Orientación al cambio Motivación Comunicación de	Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” del distrito del Rímac, Lima 2020.

<b>personal docente</b> de la Institución Educativa Estatal Emblemática Mercedes Cabello de Carbonera del distrito del Rímac, Lima 2020?	docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática Mercedes Cabello de Carbonera del distrito del Rímac, Lima 2020.	docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática Mercedes Cabello de Carbonera del distrito del Rímac, Lima 2020.		entusiasmo	
			Satisfacción por el trabajo en general	Relación con el equipo Colaboración funcional Percepción de autonomía	
¿Qué relación existe en el liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transaccional y la <b>satisfacción del personal docente</b> de la Institución Educativa Estatal Emblemática Mercedes Cabello de Carbonera del distrito del Rímac, Lima 2020?	Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión transaccional con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática Mercedes Cabello de Carbonera del distrito del Rímac, Lima 2020.	Existe relación directa que presentan los directores en la dimensión <b>transaccional</b> con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática Mercedes Cabello de Carbonera del distrito del Rímac, Lima 2020.	Transaccional	Refuerzo contingente Dirección por excepción Laissez – Faire	
			Desarrollo personal	Oportunidad de carrera Oportunidad de capacitación	
¿Qué relación existe en el liderazgo directivo que presentan los directores y la dimensión liderazgo pasivo/evitativo y la <b>satisfacción del personal docente</b> de la Institución Educativa Estatal Emblemática Mercedes Cabello de Carbonera del distrito del Rímac, Lima 2020?	Describir la relación que existe entre el liderazgo directivo que presentan los directores en la dimensión liderazgo pasivo/evitativo con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática Mercedes Cabello de Carbonera del distrito del Rímac, Lima 2020.	Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el liderazgo <b>pasivo/evitativo</b> con la satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática Mercedes Cabello de Carbonera del distrito del Rímac, Lima 2020.	Pasivo/evitativo	Gerencia por excepción pasiva No liderazgo	
			Condiciones laborales	Salario Disponibilidad de tecnología	

## Anexo N°2 Instrumento

Matriz de validación de contenido por juicio de expertos.

**INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS**

Test Cuestionario multifactorial de liderazgo directivo

Adaptado: Autor Tiene

1 Total,  2 En  3 I  4 De  5 Total, de  
 desacuerdo desacuerdo ndeciso acuerdo acuerdo

5. Total, de acuerdo 4. De acuerdo 3. Indeciso  
 2. En desacuerdo 1. Total, desacuerdo

o	Ítems					
1.	El director trata como persona individual más que como miembro de un grupo.					
2.	El director me ayuda a mejorar mis capacidades.					
3.	El director sugiere nuevas formas de completar el trabajo.					
4.	El director dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.					
5.	El director me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.					
6.	El director presenta una convincente visión del futuro.					
7.	El director promueve actividades de motivación					
8.	El director habla de forma optimista sobre el futuro					
9.	El director expresa confianza en que los objetivos serán cumplidos.					
10.	El director habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.					
11.	El director dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.					
12.	El director considera que tengo habilidades diferentes de los otros.					
13.	El director considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.					
14.	El director enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber					
15.	El director demuestra un sentido de autoridad y confianza.					
16.	El director va más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
17.	El director establece los incentivos relacionados con el logro de objetivos.					
18.	El director me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.					



19.	El director muestra que es partidario de "si yo no lo he roto, yo no arreglo".					
20.	El director comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos					
21.	El director no interviene hasta que los problemas se agravan.					
22.	El director manifiesta excusas para no tomar una decisión importante.					
23.	El director encarga a terceros la solución de problemas detectados que solo a él le compete.					
24.	El director está ausente cuando lo necesita.					

Test Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)  
Adaptación; Autora, Sonia Palma Carrillo

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considera expresa mejor su punto de vista.

No hay preguntas buena ni mala.

Total,  En  I  De  Total, de  
 desacuerdo  desacuerdo  ndeciso  acuerdo  acuerdo

o	Ítems					
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores en el servicio.					
2.	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3.	El ambiente creado por mis compañeros del servicio es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
6.	Los jefes son comprensivos.					
7.	Me siento mal con lo que gano.					
8.	Siento que recibo de parte de la Institución un mal trato.					
9.	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.	Me siento realmente útil con la labor que hago.					
12.	Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando les pido una alta sobre mi trabajo.					
13.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14.	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
17.	Me disgusta mi horario.					
18.	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22.	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					

26.	Mi trabajo me aburre.					
27.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29.	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30.	Me gusta el trabajo que realizo.					
31.	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
32.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33.	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35.	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.	Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## Anexo N° 3 Validación del instrumento

**Experto: N° 1**

## MATRIZ DE VALLIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: YEFERZON MEZA CHAUPIS  
 1.2 GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: MAGISTER  
 1.3 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: DOCENTE U.N.E  
 1.4 NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “Liderazgo directivo y su relación de satisfacción del personal docente de la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello De Carbonera” De Lima Metropolitana De La Ugel 02 Red 03 Del Distrito De Cercado De Lima 2020”  
 1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta  
 1.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Diana Pérez \_\_\_\_\_  
 1.7 PARA OBTENER EL GRADO /TÍTULO DE: Maestría en gestión y políticas educativas

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado	✓				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado, bajo metodología científica	✓				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	✓				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica		✓			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	✓				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar		✓			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis	✓				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos		✓			
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema		✓			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos		✓			
<b>TOTAL PARCIAL</b>		<b>25</b>	<b>20</b>			

**PUNTUACIÓN:**

5

De 10 a 20: No válido, reformular

De 21 a 30: No válido, modificar

De 31 a 40: Válido, mejorar

De 41 a 50: válido, aplicar

**OBSERVACIONES:**.....NINGUNA..........  
.....**Lugar y fecha:** San  
Martín de Porres 21 / 09/ 2020**Firma:**

Mg. Yeferzon Meza

Chaupis

DNI

08564993

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS

**Matriz de Validación de contenido del instrumento:**

o	DIMENSIONES / ítems	Per		Rel		Cla		Sugerencias
		tinencia <sup>1</sup>		evancia <sup>2</sup>		ridad <sup>3</sup>		
		i	o	i	o	i	o	
0								

**OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Dr. / Mag. YEFERZON MEZA CHAUPIS

DNI: N°. 08564993

**Especialidad del validador: MATEMÁTICA**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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




---

**Firma**

## Experto N° 2

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### III. DATOS GENERALES

- 3.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Dr. Mauricio Acevedo Carrillo.
- 3.2 GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: Doctor en Ciencias de la Educación
- 3.3 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad Privada del Norte
- 3.4 NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “Liderazgo directivo y su relación de satisfacción del personal docente de la institución educativa estatal emblemática “Mercedes Cabello De Carbonera” de la Ugel 02 red 03 del distrito del Rímac, Lima 2020.”
- 3.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta
- 3.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Lic. Diana Margot, Pérez Pérez
- 3.7 PARA OBTENER EL GRADO /TÍTULO DE: Maestría en gestión y políticas educativas

#### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
10. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado	X				
11. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado, bajo metodología científica	X				
12. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
13. ORGANIZACION	Existe una organización lógica	X				
14. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X				
15. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar	X				
16. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis	X				
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos	X				
18. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos	X				
<b>TOTAL, PARCIAL</b>		<b>50</b>				

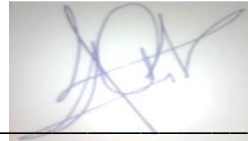
**PUNTUACIÓN:**

<input type="checkbox"/>	De 10 a 20: No válido, reformular
<input type="checkbox"/>	De 21 a 30: No válido, modificar
<input type="checkbox"/>	De 31 a 40: Válido, mejorar
<input checked="" type="checkbox"/>	De 41 a 50: válido, aplicar

**OBSERVACIONES:** En términos generales está ordenado y coherente el nivel de estructura.

**Lugar y fecha:** 29 de octubre del 2020

**Firma:** \_\_\_\_\_





## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS

Matriz de Validación de contenido del instrumento: Liderazgo directivo

Nº	DIMENSIONES / ítems (Dimensiones e indicadores)	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1.	<b>Transformacional</b>							
1.1.	Apoyo a los docentes	x		x		x		Es importante brindar soporte integral en el trabajo cotidiano presencia, remoto o virtual. El apoyo debe ser evitar excesos en el trabajo y valorar sus iniciativas de manera transversal bajo el formato de trabajo ágil (agile).
1.2.	Orientación al cambio	x		x		x		Es importante que la dirección comprenda que todo cambio que proponga mejoras debe ser muy valorada, porque cada mejora genera innovación significativa.
1.3.	Motivación	x		x		x		Trabajar la resiliencia como un elemento de transformación al cambio real. Cumplir con ello sería muy importante para garantizar un adecuado clima laboral. Ser muy claro en los grados de incompetencia para evitar sobredimensiones en el trabajo.
1.4.	Comunicación de entusiasmo	x		x		x		Evitar que aparezcan los frenos inherentes propios de una comunicación
2.	<b>Transaccional</b>							
2.1.	Refuerzo contingente	x		x		x		Es importante el filtro que garantice dicha comprensión para tal efecto.
2.2.	Dirección por excepción	x		x		x		Evitar un desvío en los límites porque puede haber una mala percepción del empoderamiento.
3.	<b>Pasivo/evitativo</b>							
3.1.	Dejar hacer	x		x		x		La fluidez debe convertirse en un facilitador de la comunicación para evitar entrapamientos.

**OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia, pero sería bueno concretar cada uno de estos criterios en la ejecución, porque de lo contrario no serán efectivos.

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ x ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mag. Miguel Ramírez Pineda.

**DNI:**

**Especialidad del validador:**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado



42. No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).	43. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	44. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	45. Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.
P42	P43	P44	P45
De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
Indeciso	Indeciso	En desacuerdo	De acuerdo
En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo
desacuerdo	De acuerdo	acuerdo	De acuerdo
desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	De acuerdo
En desacuerdo	De acuerdo	Indeciso	De acuerdo
Indeciso	En desacuerdo	acuerdo	Indeciso
desacuerdo	De acuerdo	acuerdo	acuerdo
En desacuerdo	De acuerdo	Indeciso	De acuerdo
En desacuerdo	Indeciso	Indeciso	De acuerdo
En desacuerdo	Indeciso	Indeciso	Indeciso
En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo
desacuerdo	Indeciso	acuerdo	De acuerdo
En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
En desacuerdo	Indeciso	Indeciso	Indeciso
desacuerdo	De acuerdo	Indeciso	De acuerdo
En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	acuerdo
En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indeciso
En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo
De acuerdo	Indeciso	De acuerdo	De acuerdo
En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo
En desacuerdo	Indeciso	Indeciso	De acuerdo
desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	acuerdo
desacuerdo	De acuerdo	acuerdo	En desacuerdo
En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indeciso
Indeciso	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Indeciso