

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN**



**Liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones
educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020**

Tesis para obtener el grado académico de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

Presentado Por:

Bach. Yuliana Carbajal Acha

Asesora:

Mg. Antonia Roca González

Ayacucho - Perú

2024

Dedicatoria

Se le dedico al forjador de mi camino, a mi padre celestial a mis padres Marcelina e Ignacio por sus consejos, su apoyo incondicional todo lo que soy es gracias a ellos a toda mi familia que es lo mejor y valioso que Dios me ha dado y de las personas que más amo, mi esposo Herly y mi bebe Alessia Dania.

Yuliana Carbajal Acha.

Agradecimiento

El agradecimiento y reconocimiento a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por impulsar procesos de formación continua de maestros en la región Ayacucho.

A todos los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por impartir sus savias experiencias durante los años de permanencia en la Universidad.

Al asesora de la tesis Mg. Antonia Roca González por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes de las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Santa Rosa, por su apoyo incondicional y su contribución para el desarrollo de la presente investigación.

Índice General

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice General.....	iv
Índice De Tablas.....	viii
Índice De Anexos	ix
Resumen	x
Summary.....	xi
Introducción.....	12
Capítulo I Planteamiento Del Problema	14
1.1. Descripción de la situación problemática.....	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Formulación de objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación.....	17
1.4.1. Justificación teórica.....	17
1.4.2. Justificación práctica.	18
1.4.3. Justificación metodológica.....	18
Capítulo II Marco Teórico.....	19
2.1. Antecedentes	19
2.1.1. Internacionales	19
2.1.2. Nacionales	20

2.2. Diseño teórico.....	21
2.2.1. Liderazgo.....	21
2.2.2. Liderazgo del director	22
2.2.3. Características del líder	24
2.2.4. Tipos de liderazgo	25
Liderazgo transformacional.....	25
Liderazgo facilitador	25
Liderazgo persuasivo.....	25
Liderazgo sostenible.....	26
Liderazgo concertador.....	27
2.2.5. Dimensiones del Liderazgo del director.....	27
Administración	27
Estímulos.....	28
Motivación	28
La satisfacción en la psicología.....	30
2.2.6. Teorías de la satisfacción docente	30
Teoría de la autorrealización.	30
Teoría de los Dos Factores.	31
Teoría de la necesidad de logro.....	32
2.2.7. Perspectiva de la psicología positiva.....	33
2.2.8. Satisfacción desde lo organizacional.....	34
Una labor que desafía	35
Recompensa justa	35
Se genera una condición favorable para laborar.	35
El compañero que ayuda	35

Existe correspondencia de la persona con el área de trabajo	35
Legado genético	35
2.2.9. La satisfacción desde la educación.....	36
2.2.10. Dimensiones de la Satisfacción laboral docente	37
Condiciones físicas y materiales	37
Beneficios laborales y remunerativos	37
Políticas administrativas.....	37
Relaciones interpersonales	38
Relación con autoridades	38
2.3. Bases conceptuales	38
2.3.1. Liderazgo del Director	38
Liderazgo.....	38
Liderazgo institucional.....	38
Liderazgo del director	39
Satisfacción laboral docente.....	40
Capítulo III Metodología	42
3.1. Formulación de hipótesis.....	42
3.1.1. Hipótesis general	42
3.1.2. Hipótesis específicas	42
3.2. Variables.....	42
3.3. Operacionalización de variables.....	43
3.4. Tipo y Nivel de investigación.	44
3.5. Métodos	44
3.6. Diseño de investigación.....	44
3.7. Población y muestra	45

3.7.1. Población.....	45
3.7.2. Muestra.....	46
3.8. Técnicas e instrumentos	47
3.8.1. La técnica	47
3.8.2. Instrumentos.....	47
3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	47
3.9.1. Validez.....	47
3.9.2. Confiabilidad.....	48
3.10. Técnicas de procesamiento de datos	50
3.11. Aspectos éticos.....	50
Capítulo IV Resultados.....	51
4.1. Resultados descriptivos	51
4.2. Resultados inferenciales	53
4.2.1. Prueba de hipótesis general	53
4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	54
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2	55
4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3	56
4.3. Discusión de resultados	57
Conclusiones.....	60
Recomendaciones	61
Referencias Bibliográficas.....	62

Índice De Tablas

Tabla 1	Liderazgo del director y satisfacción laboral docente.	51
Tabla 2	Administración institucional y satisfacción laboral docente.	51
Tabla 3	Estímulo institucional y satisfacción laboral docente.....	52
Tabla 4	Motivación institucional y satisfacción laboral docente.....	52
Tabla 5	Prueba de normalidad	53
Tabla 6	Resultado de la hipótesis general. Liderazgo del director y satisfacción laboral docente.....	54
Tabla 7	Resultado de hipótesis específica 1. La administración institucional y satisfacción laboral docente.....	55
Tabla 8	Resultado de hipótesis específica 2. Estimulo institucional y satisfacción laboral docente.....	56
Tabla 9	Resultado de hipótesis específica 3. Motivación institucional y satisfacción laboral docente.....	57

Índice De Anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia	66
Anexo 2	Fichas de validación	68
Anexo 3	Cuestionario de liderazgo directivo	74
Anexo 4	Cuestionario de escala de satisfacción laboral.....	76
Anexo 5	Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre liderazgo directivo.	78
Anexo 6	Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre satisfacción laboral.	79
Anexo 7	Base de datos sobre liderazgo directivo.....	81
Anexo 8	Base de datos sobre satisfacción laboral.....	83
Anexo 9	Panel fotográfico.....	85

Resumen

El objetivo de la realización de la presente investigación fue conocer la relación que existe entre el liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020. La población en el que se realizó la investigación estuvo conformada por 35 profesores de las instituciones educativas: Miraflores, Gloriapata, Marintari y N° 38445 del nivel primaria. En esta investigación se usó dos cuestionarios que corresponden a cada una de las variables, a través de ellas se recopilamos los datos en una muestra de 31 profesores. El diseño en el que se realizó la investigación es correlacional, asimismo se encuentra inmerso en el tipo de investigación básica. La prueba estadística utilizada fue Tau b de Kendall. Los resultados presentados permitieron observar que el valor hallado es 0,806 que muestra una buena y directa relación y un nivel de significancia $p=0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a) y confirmar la hipótesis general que existe relación significativa que a un buen liderazgo directivo, le corresponde una alta satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo del director / satisfacción laboral.

Summary

The objective of carrying out the present investigation was to know the relationship that exists between the leadership of the director and teaching job satisfaction in primary educational institutions in the district of Santa Rosa, Ayacucho 2020. The population in which the research was carried out was made up of by 35 teachers from educational institutions: Miraflores, Gloriapata, Marintari and No. 38445 at the primary level. In this research, two questionnaires were used that correspond to each of the variables; through them, data was collected from a sample of 31 teachers. The design in which the research was carried out is correlational, it is also immersed in the type of basic research. The statistical test used was Kendall's Tau b. The results presented allowed us to observe that the value found is 0.806, which shows a good and direct relationship and a level of significance $p=0.000<0.05$ with which the null hypothesis is rejected (H_0) and the alternative hypothesis (H_a) is accepted and confirm the general hypothesis that there is a significant relationship that good managerial leadership corresponds to high teaching job satisfaction in primary educational institutions in the district of Santa Rosa, Ayacucho 2020.

KEY WORDS: director's leadership / job satisfaction.

Introducción

La investigación sobre el liderazgo directivo adquiere relevancia por la trascendencia que esta función tiene en la conducción de las instituciones educativas, al respecto Greenfield (citado por Álvarez, 1998) define al liderazgo directivo como “aquella persona que posee capacidad de convencimiento para conseguir que los profesores se entusiasmen con su trabajo de profesores” (p. 87). A través de esta idea, se asume que los directores deben generar espacios cómodos o acogedores para laborar, un clima positivo, horizontal y contar con la condición educativa necesaria para que los maestros cumplan con su labor de forma efectiva; en otras palabras, desarrollar competencias en el educando.

Por otro lado, Robbins (1998) en relación con la satisfacción laboral docente considera que es la “Actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con el puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p. 185).

En ese sentido, la investigación se realiza teniendo como problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020? Asimismo, se formula como objetivo general conocer la relación que existe entre el liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

El informe final de la presente investigación se encuentra sistematizada en cuatro apartados. En el primero se presenta el planteamiento del problema, en el que se hace un diagnóstico de la realidad problemática y se formula los problemas y objetivos, así como la correspondiente justificación.

En el segundo apartado se presenta el marco teórico, en el que se establece los antecedentes, el diseño teórico y las bases conceptuales que encaminan la investigación.

En el tercer apartado, se establece la metodología en base al cual se concreta la investigación, precisando el tipo, método, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos con los que se realiza la investigación.

En el cuarto apartado, se presenta los resultados, en ella se hace de conocimiento los datos hallados desde el punto de vista descriptivo e inferencial. En el primer caso se presenta a través de tablas de contingencia, y en el segundo caso, se presenta la correspondiente prueba de hipótesis de cada una de ellas.

Finalmente, se precisa que la investigación realizada y los resultados obtenidos se constituyen en antecedente para el desarrollo de otras investigaciones en las variables de liderazgo directivo y satisfacción laboral docente.

Capítulo I

Planteamiento Del Problema

1.1. Descripción de la situación problemática

Los maestros somos testigos de los cambios que se vienen implementando en la conducción de la educación de nuestro país, cambios que vienen abarcando desde los lineamientos de política educativa, infraestructura, formación continua hasta la formación de directivos a través de diversos programas de especialización y diplomados conducidos por el Ministerio de Educación, en convenio con diferentes universidades de nuestro país.

Estos cambios se encuentran orientados a implementar a las instituciones educativas públicas de mayor nivel de democratización y autonomía en su conducción y liderazgo buscando la participación de los maestros y padres de familia como miembros integrantes de un equipo consultivo y de apoyo a la gestión educativa de la institución. En ese objetivo se considera de suma importancia el rol que asumen los directores de las instituciones educativas. Al respecto, Alfonso (2001) precisa con mucho acierto que “se necesita directores líderes que armonicen adecuadamente los factores de calidad con los procesos de aprendizaje y sean movilizados del cambio, quienes no se esfuercen por cambiar su estructura mental, jamás podrán optimizar sus logros de gestión y acción educativa” (p.13). En consecuencia, las instituciones educativas requieren de manera imperativa de líderes directivos que muestren condiciones positivas para conducir de manera eficiente y con mucha eficacia las mencionadas instituciones.

El modelo de gestión educativa que viene implementando el Ministerio de Educación, se sustenta principalmente en el liderazgo directivo centrado en el aspecto pedagógico en contraposición al liderazgo autoritario e impositivo centrado en los aspectos administrativos. Esta propuesta responde a la necesidad de transformar la gestión educativa en las instituciones educativas, puesto que en ellas se observa la ausencia de líderes

directivos, puesto que muchos de los directores están abocados más a la administración institucional que en los aspectos pedagógicos de la institución, generando con estas actitudes conflictos entre docentes y equipo directivo por su actuar vertical y poco democrático.

El accionar de estos directivos se explica en que muchos de ellos asumen estas responsabilidades de manera ocasional, sacando a relucir su escasa formación para la conducción de las instituciones. Precisamente, son estas las razones que llevó al ministerio de educación a implementar los referidos programas de especialización y diplomados en gestión escolar con liderazgo directivo, orientado solo a aquellos directores que ganaron los concursos para ejercer esta función por tres años; sin embargo, la evaluación realizada sobre el desempeño de estos directores demostró que muchos de ellos aún persisten con sus acciones opuestas al enfoque de gestión impulsado por el Ministerio de Educación y que fueron desaprobados por los maestros en sus respectivas instituciones, salvo algunas excepciones. Asimismo, se tiene otro bloque de directores que ejercen esta función de manera temporal, y que fueron seleccionados solo por documentos y experiencia empírica mostrada. Estas limitaciones expuestas se reflejan al mostrar actitudes autoritarias que colisionan con el liderazgo pedagógico impulsado en la nueva propuesta, generando el quebrantamiento de la unidad institucional y la satisfacción laboral docente en la institución.

Las instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Santa Rosa no son ajenas a esta realidad expuesta, en ella prevalece un número considerable de directores designados y aquellos que asumen esta responsabilidad solo por un año, mostrándose en la gestión que desarrollan actitudes que no lindan con el liderazgo directivo centrado en lo pedagógico, descuidan esta función abocándose solo a los aspectos administrativos. Esta actitud genera el rompimiento de relaciones con la plana docente y padres de familia, situación que hace que los maestros no se sientan muy bien satisfechos laboralmente en las instituciones educativas.

La investigación que se realiza tiene por finalidad conocer la relación que existe entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente, estos resultados permitirán a los directivos y docentes asumir una postura autocrítica y emprender la mejora en la función que asumen, sea esto en su condición de directivo o sea en condición de docente, con la única finalidad de mejorar la calidad de la educación y consecuentemente el nivel de aprendizaje de los estudiantes del nivel de educación primaria del distrito de Santa Rosa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la administración institucional y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020?

¿Qué relación existe entre el estímulo institucional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020?

¿Qué relación existe entre la motivación institucional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre el liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la administración institucional y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

Determinar la relación que existe el estímulo institucional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

Determinar la relación que existe entre la motivación institucional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

1.4. Justificación

La investigación que se planifica se justifica en tres aspectos importantes: teórica, práctica y metodológica.

1.4.1. Justificación teórica.

La investigación se justifica desde el aspecto teórico en que apertura la posibilidad que los directivos y maestros puedan fortalecer su formación teórica sobre el liderazgo sustentada en el nuevo enfoque de gestión educativa. Al respecto, Leithwood, (1994) considera que “Ciertamente, la mayoría de las prácticas manifiestas de los líderes transformacionales parecen tener carácter de gestión. Los efectos transformacionales dependen de que los líderes de las escuelas infundan un significado y una finalidad a sus rutinas diarias, tanto para ellos mismos como para sus colegas” (p.83). En efecto, se busca que los directivos cumplan desde su liderazgo una acción transformadora en la gestión educativa, centrando su función en los aspectos pedagógicos con la finalidad de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

1.4.2. Justificación práctica.

La investigación desde el punto de vista práctico se justifica en que al conocer la relación entre las variables liderazgo del director y satisfacción laboral docente, se puedan generar las condiciones para una mejora sustancial en el cumplimiento de las funciones que asumen tanto directivos como docentes. Asimismo, los resultados de la investigación generan beneficios colaterales que redundan en la mejora de la calidad educativa, más tratándose de estudiantes que se encuentran ubicados en VRAEM, que requieren una mejora en la educación que se brinda a los estudiantes en forma conjunta. De igual modo, se busca una mejora en la calidad de vida que puedan poseer los maestros y que esto va directamente relacionado con el grado de satisfacción laboral que se les presente a los maestros en las diversas instituciones educativas que se desenvuelven.

1.4.3. Justificación metodológica.

Al realizar la investigación se hará uso de diversos instrumentos que como parte del aspecto metodológico serán debidamente validados y hallados su confiabilidad, debido a que estos serán adecuados o contextualizados a la realidad en el que se desarrollará la investigación; por tanto, se puede decir que esta investigación permite generar instrumentos válidos para medir el liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en realidades como la investigada. Por otro lado, el proceso seguido evidencia que es la investigación desarrollada presenta una pertinencia metodológica al respetar la secuencia metodológica en los aspectos concernientes a este punto.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Raxuleu (2014) en la investigación titulada: Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Realizada en la Universidad Rafael Landívar. El enfoque fue cuantitativo y tipo descriptivo, realizado con el muestreo probabilístico aleatorio simple resultando en 158 sujetos de muestra y en el que se utilizó como instrumento la autoevaluación y la evaluación; se concluye que:

Cada informante coincide en que las mencionadas variables de estudio presentan una relación directa y positiva; es decir, el desarrollo de estas implica un progreso proporcional. A través de este resultado, se evidenció que la labor del director y sus múltiples acciones repercuten en la acción pedagógica del docente cuando cumple una sesión de aprendizaje. La asociación entre las mismas presenta un alto nivel.

Rojas (2015) en la investigación titulada: “Estrategias que permitan mejorar la gestión administrativa de los directivos de los Centros De Educación Inicial Bolivariano del Municipio Pedro Gual, Estado Bolivariano de Miranda”. Realizada en la Universidad Nacional Abierta. El tipo es descriptivo, realizado con 5 directores como muestra escogidos de forma censal. Se utilizó como instrumento el cuestionario; se concluye que:

Se ha evidenciado que la parte directiva o el director no cuenta con una formación relacionada con la administración o gerencia a nivel de centros educativos. La única experiencia viene a ser los años que lleva a cabo como maestro y para el cargo de director, simplemente, se pide una experiencia de cinco años. De esta manera, se afirma que el servicio como docente no garantiza que el director tenga una preparación confiable en cuanto a la administración educativa y sea la más eficiente.

2.1.2. Nacionales

Arana y Coronado (2017) en la investigación titulada: liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro. Realizada en la Universidad Marcelino Champagnat, de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, realizado con toda la población que estuvo compuesta por 48 docentes de tres niveles educativos. En el que se utilizó como instrumento el cuestionario; se concluye que:

Las variables de estudio (liderazgo y desempeño) presentan una asociación muy significativa, el mismo que viene a ser positiva y directa entre la muestra seleccionada. A partir de los mismos criterios que se evaluaron, se llega a identificar un alto nivel de liderazgo y desempeño entre los maestros; en otras palabras, el director cumple con la parte administrativa y su forma de liderar es la más adecuada porque satisface a cada integrante del centro educativo.

Chicmana (2018) en su tesis sobre “Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de Instituciones Educativas del Distrito Daniel Hernández, Tayacaja – Huancavelica”. Realizada en la Universidad Nacional de Huancavelica, de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, realizado con toda la población que estuvo constituida por 9 directores y 86 docentes. En el que se utilizaron como instrumentos las escalas; se concluye que:

El instrumento de investigación demostró un alto nivel de relación según el estadígrafo de Pearson, cuyo valor promedio fue de 0,75. Por tanto, la asociación entre ambas variables es muy significativa porque la forma de liderar trae consigo un resultado positivo en la satisfacción del maestro en los indicados centros educativos que pertenecen a la provincia de Tayacaja, donde el margen de error es del 5%.

Rojas, (2018) presentó la tesis titulada: “Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza, Laredo-

2019”, de tipo no experimental realizada en una muestra de 48 docentes haciendo uso de dos cuestionarios en el que concluye que el liderazgo directivo se encuentra relacionada de manera significativa con la satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la educación básica regular de Iaredo. Trujillo.

2.2. Diseño teórico

2.2.1. Liderazgo

Madrigal (2011) el liderazgo es la “acción de influir en los demás; actitudes, conductas y habilidades de dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos deseados, en virtud de promover el desarrollo de sus integrantes” (p. 18). En la misma tendencia, Kotter (1997), define el liderazgo de la siguiente manera:

Procedimiento en donde la persona establece una mirada fija sobre sus objetivos que debe alcanzar en un tiempo establecido y para ello, emplea un conjunto de estrategias que acompañan a la visión institucional. Asimismo, se motiva a todo el personal para salir adelante ante los obstáculos y adecuándose a las innovaciones. (p. 98).

A partir de esta idea, se genera la singularidad del director; es decir, su estilo para conducir a toda la organización en función a los propósitos que se persigue. La mayoría de los directores la sustentan en su propia experiencia, la formación que recibieron, sus capacitaciones y esta particularidad personal lo estimula a seguir cumpliendo otras responsabilidades.

De este concepto, según Arana y Coronado (2017) se desprende las siguientes implicaciones del liderazgo:

Al liderar se incide sobre otros individuos.

AL liderar se presenta desigualdades en cuanto al poder; es decir el líder y el trabajador.

Al liderar se pone de manifiesto las habilidades de poder e incidir en el comportamiento de las personas.

Fusiona a los tres puntos iniciales, sin embargo, destaca que cada valor practicado por el director demuestra su liderazgo. (p. 32).

Sovero (2008), definió el liderazgo como el “arte o proceso de influir sobre las personas para que interactúen con buena disposición y entusiasmo para lograr metas de grupo, utilizando el máximo de sus capacidades. Liderazgo es el arte de dirigir, coordinar y motivar personas y grupos para alcanzar objetivos” (p. 214).

Gorrochotegui (2007) el líder “Estimula intereses en los colegas y seguidores para que en su trabajo vean nuevas perspectivas, genera conciencia de la misión y visión del equipo y la organización, desarrolla en los colegas y seguidores altos niveles de habilidades y potencialidades” (p. 90).

Estimula a sus compañeros de trabajo y también trabajadores para que no solo consideren sus fines personales, sino se convierta en propósitos grupales. Vale decir, que esta persona no solo busca finalidades comunes, sino que también está formando a otro nuevo líder con una mirada más amplia. Cuando se incide de forma correcta en los trabajadores, se busca la identidad con la institución y se conviertan en líderes que velen por las visiones y misiones institucionales según las organizaciones en la cual labora. En fin, se busca que cumplan su labor con eficiencia.

2.2.2. Liderazgo del director

Greenfield (citado por Álvarez, 1998) define al liderazgo directivo como “aquella persona que posee capacidad de convencimiento para conseguir que los profesores se entusiasmen con su trabajo de profesores” (p. 87). A través de esta idea, se asume que los directores deben generar espacios cómodos o acogedores para laborar, un clima positivo,

horizontal y contar con la condición educativa necesaria para que los maestros cumplan con su labor de forma efectiva; en otras palabras, desarrollar competencias en el educando.

Sovero (2008) relaciona al director y el liderazgo de la siguiente manera:

El éxito de una organización privada y pública depende de cómo se gerencia y de cómo se lidera. La pericia, el poder de las relaciones y el poder de la autoridad son pilares de un liderazgo, para que asegure que los trabajadores sean personal o grupalmente competentes, al mismo tiempo se sientan comprometidos responsablemente con la institución (p. 203).

Córdova et al. (2021) el liderazgo directivo consiste en “la capacidad de influir en los demás, en las actitudes conductas y habilidades de dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos deseados” (p.35)

Este liderazgo se da en dos áreas según Duke (citado por Beare et al., 1992):

- El favorecimiento de la mejora en la calidad de la enseñanza.
- La capacidad para tratar con éxito ciertas “situaciones claves”.

Así mismo, identifica situaciones puntuales que representan un reto para el líder directivo los cuales son:

- Supervisión y desarrollo del docente. Trabajar en conjunto en el diseño y puesta en práctica de programas, para el desarrollo profesional de los individuos y del grupo.
- Evaluación del docente. De acuerdo con las políticas en vigencia.
- Dirección y apoyo instructivo. Para crear el clima institucional y calidad educativa.
- Dirección de recursos. Hacia las metas, necesidades, políticas, prioridades y planes.

- Control de calidad. Evaluación e información detallada del tratamiento de las metas, necesidades y prioridades, que incluyen los progresos del estudiante y la evaluación de los docentes.
- Coordinación. Planificación de los programas que garanticen el uso correcto de los recursos.
- Previsión de problemas laborales. Implica también la solución de problemas que puedan perjudicar la calidad del aprendizaje y la enseñanza (p. 56).

Por tanto, esta forma de liderar se orienta a un trabajo más eficiente y efectivo donde se considera el proceso de enseñanza y aprendizaje como elementos claves para el desarrollo del educando. Aquí la figura del director que instruye se convierte en un agente que promueve la actividad cooperativa con cada uno de los trabajadores de la educación. Con ellos se toman los acuerdos, cada objetivo que se establece se consensúa, se dirige los planes, su implementación y se evalúa un currículo ajustado a la realidad para que dé solución al problema y satisfaga la expectativa educativa de los participantes.

2.2.3. Características del líder

Con relación a las características de líder existen muchas formas de caracterizarlos, sin embargo, se considera la más acertada la postura de Sovero (2001) quien establece las siguientes características:

- Honestidad
- Dedicación
- Pasión y entusiasmo
- Credibilidad
- Lealtad
- Aptitud para establecer planes exitosos
- Aptitud para formar y conservar el equipo adecuado

2.2.4. Tipos de liderazgo

Los tipos de liderazgo, en la amplia bibliografía existente, se observa coincidencia en los tratadistas, de tal manera que en este trabajo se considera como tipos lo planteado por Castillo (2010) quien precisa que son los siguientes:

Liderazgo transformacional

“Sugiere que el líder transformacional es aquel que logra que las personas bajo su mando no solo sientan que tienen un líder sino que ellos también sean líderes y parte esencial del cambio en la organización” (Castillo, 2010. p. 36).

Liderazgo facilitador

“Se ejerce el poder a través de los demás y no sobre ellos. De esta manera, es posible definirlo como los comportamientos que favorecen la capacidad colectiva de una escuela de adaptarse, resolver problemas y mejorar sus resultados” (Castillo, 2010. p. 37).

La figura de este director versa cuando se diseña las estrategias para dar solución al problema, se forman equipos, se coordina y gestiona el conflicto, crea una red para comunicarse, promueve las colaboraciones y se fija la visión de la institución de forma participativa.

Liderazgo persuasivo

Planteado por Stoll y Fink, quienes sientan como bases el optimismo, el respeto a la individualidad, la confianza y la intencionalidad.

A partir de estas premisas, el liderazgo persuasivo se desarrolla en cuatro Dimensiones:

Invitar a otros en lo personal:

- Espíritu de comunidad
- Relaciones personales
- Creatividad

- Celebración
- Invitar a otros profesionalmente:
- Con altas expectativas de aprendizaje
- Acompañando en el aprendizaje
- Supervisando el aprendizaje

Invitarte en lo personal:

- Exigiendo
- Reconociendo
- Regenerando

Auto invitarte profesionalmente:

- Arriesgando
- Investigando
- Reflexionando
- Relatando
- Experimentando
- Escribiendo
- Leyendo

Liderazgo sostenible

Propuesta por Andy Hargreaves y Dean Fink, la cual se fundamenta en siete principios:

- Genera y mantiene un aprendizaje sostenible.
- Asegura el éxito en el tiempo.
- Apoya el liderazgo de otros.
- Dirige su atención a la justicia social.
- Desarrolla, más que utiliza, los recursos humanos y materiales.

- Desarrolla la diversidad y la capacidad del entorno.
- Tiene un compromiso activo con el entorno.

Liderazgo concertador

Se convierte en una nueva mirada sobre la acción de liderar, especialmente, a nivel de las instituciones educativas. Conlleva a implementar cambios profundos en las distintas actividades o labores; en otras palabras, se cambia la forma de trabajar. Se fomenta cambios culturales donde prima el compromiso e intervención de los trabajadores en la actividad de la escuela, su gestión, entre otros. A través de esta, se promueve la habilidad del líder para que los demás colaboradores asuman una responsabilidad común y su liderazgo esté en cada una de las áreas de la organización.

2.2.5. Dimensiones del Liderazgo del director

Administración

Por medio de esta, se busca reconfigurar la institución educativa como un espacio para generar aprendizajes autónomos y continuos; es decir, se debe convertir en un ambiente para el desarrollo profesional y dando protagonismo a las prácticas al interior de las aulas para que luego se socialice las buenas experiencias educativas. Se da la oportunidad para que cada integrante o grupo intervenga en la decisión institucional. Se evidencia tres elementos:

1. Se debe considerar la labor de los trabajadores. Es indispensable generar los medios o materiales para cumplir las actividades programadas. Entre ellas se destaca los tiempos, empleados, fondo, material; los mismos que permiten cumplir la tarea de forma satisfactorio.

2. Apoyar instructivamente

3. Monitorear la actividad diseñada. Se establece una relación con el ambiente. Se debe diseñar acciones en bien de la familia para que ellas intervengan en la labor de la institución educativa; todo con la finalidad de construir un ambiente más sólido.

Estímulos

El líder contribuye a que los trabajadores reexaminen sobre su labor o función diaria, provee una nueva idea, genera los estímulos y la experiencia para fortalecer la labor del docente. Además, busca adquirir un recurso (el material, asesor) con la finalidad de desarrollar las competencias o habilidades de cada uno de los trabajadores del centro educativo, al cual se suma el mismo progreso como organización. De esta forma, el docente se siente apoyado o asistido con la parte directiva porque está al pendiente del problema que se genera y disminuye las incertidumbres. Se destaca los principios éticos de la misma institución. Insta el lado práctico, por ser modelo o ejemplo ante los demás empleados del centro.

Motivación

Cuando se conoce la habilidad de cada trabajador y las funciones que deben de cumplir según sus puestos, se tendrá una mayor oportunidad para participar y también se van generando una nueva responsabilidad, donde el líder debe animar de forma constante y así contribuir al logro de cada meta establecida. Por tanto, se debe garantizar la condición al trabajo sano, seguro y esto se consigue por medio de la confianza.

Satisfacción laboral docente.

Actualmente, la satisfacción laboral es un tema muy interesante para el estudio. Al respecto, Weinert (1985, citada en Caballero 2009) explica las razones de la relevancia del tema en base a los siguientes aspectos:

Se evidencia un vínculo directo de la producción con las satisfacciones laborales.

Prima un desequilibrio de las satisfacciones con la pérdida de horas.

Vínculo pertinente de las satisfacciones y clima organizacional.

Desarrollo del lado sensible del director sobre la actitud y sentimiento de cada trabajador según sus funciones, la forma de liderar o dirigir, las autoridades y la institución.

Se destaca la relevancia de la actitud, la idea innovadora y cada objetivo que versa sobre el colaborador según su puesto o trabajo.

Se califica la situación laboral como una forma de progresar en la vida social; es decir, tener calidad. Sentirse satisfecho en la institución conlleva a sentirse muy contento con la existencia diaria o social.

Álvarez (2007) tras referir lo cambiante que es la construcción de conceptos comenta, “Las definiciones de satisfacción laboral pueden incluirse en dos grupos: el primero hace referencia a un estado emocional, sentimiento o respuesta afectiva; el segundo que considera que la satisfacción laboral trasciende el plano emotivo y la considera como una actitud” (p. 6).

Peiró (1996) “va más allá de las emociones y de allí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales se enmarca dentro del estudio de las actitudes hacia el trabajo con el compromiso organizacional y la implicación laboral” (p. 346).

Weinert (1985, citada en caballero 2002) destaca que la satisfacción laboral viene ser:

Las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo). (p. 2).

Caballero (2002) la considera “como actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él” (p. 2).

Robbins (1998) en relación con la satisfacción laboral docente considera que es la “Actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con el puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p. 185).

Robbins (1998) Los factores para la satisfacción en el puesto de trabajo son:

- Un trabajo desafiante desde el punto de vista mental.
- Recompensas equitativas.
- Condiciones de trabajo que constituyen un respaldo.
- Colegas que apoyen y el ajuste personalidad-puesto (p. 192).

La satisfacción en la psicología

Desde la mirada de la psicología, se ha identificado una serie de aportes que contribuyen a tener un panorama más claro sobre la satisfacción. Dado que este último se ha convertido en un punto clave para el desempeño de los trabajadores en las distintas organizaciones como también disciplinas científicas o áreas. Forman parte de este el campo educativo, los hechos sociológicos, económicos, administrativos, y demás.

2.2.6. Teorías de la satisfacción docente

Teoría de la autorrealización.

Maslow (1984) la propone como destino de la existencia del ser humano. Lo denominó la “tercera fuerza”; explico que todo ser humano debe transcurrir a lo largo de su ciclo vital.

El primer eslabón está constituido por la satisfacción de las necesidades fisiológicas (comida, agua, calor, sexo, etc.).

Las necesidades de seguridad (protección contra daños personales y seguridad económica); las necesidades de afiliación (pertenencia a grupos de trabajo, creación de una familia, filiaciones políticas, etc.)

Las necesidades de reconocimiento (reconocimiento laboral, status, fama, logros profesionales, etc.).

Finalmente, las de autorrealización, que vienen a constituir el descubrimiento de la vocación última del hombre donde este realiza todo su “potencial” de desarrollo y servicio hacia la humanidad (p. 7).

Teoría de los Dos Factores.

Herzberg (1968) propuso “la relación de un individuo con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia el suyo puede muy bien determinar el éxito o el fracaso” (p.53), así mismo refiere que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo son fenómenos distintos y separados entre sí. Los cuales se reflejan en las necesidades de ambos grupos: “unas referidas al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (“necesidades higiénicas”) y otras referidas al contenido mismo del trabajo (“necesidades de motivación”)”. De manera que puedan reflejar una actitud satisfecha, neutra o insatisfecha.

Caballero (2002) se debe considerar los siguientes factores:

Factor motivador: Responde a las satisfacciones de los trabajadores en su centro de labor y tiene su inicio en el mismo sujeto:

- El logro
- Crecer y desarrollarse personalmente.
- Responsabilidades
- Reconocimientos o distintivos

- Fortalecimiento del trabajador

Factor de higiene: Se denomina un elemento externo y no inciden en las satisfacciones personales. Por su misma naturaleza, evita que el trabajador se sienta insatisfecho cuando cumpla su labor en la organización y son:

- La forma de administrar y la política que versa en la organización.
- La remuneración y los regímenes de pagos.
- El seguro y beneficio que se tiene cuando se labora en una entidad.

De acuerdo con las informaciones que se presentan en los párrafos anteriores, se destaca el aporte de Herzberg, quien destaca el nivel personal y de organización. Los mismos que se presentan en el escenario educativo ya que el docente que forma parte de un colegio siempre exige una atención sobre sus pedidos y así tener una condición laboral más pertinente para tener un mayor rendimiento; cuando se atiende en el tiempo establecido genera satisfacciones mayores entre sus demandantes.

Teoría de la necesidad de logro.

McClelland (1961) “sostuvo que las personas satisfacen necesidades que pertenecen a un determinado contexto y que adquieren por medio del aprendizaje”. (p.10) Con base en dicho concepto hace la siguiente clasificación de las necesidades:

Necesidades para los logros: Fija su atención al desarrollo profesional, ser responsable, cumplir sus metas pero con una sólida actitud ética, establece otras metas, y considera necesario las retroalimentaciones constantes.

Necesidades para el poder: Prima un desarrollo competitivo y dinámico, se valora la reputación y la condición social. Se anticipa a los riesgos. Es indispensable incidir en otros trabajadores.

Necesidades para las afiliaciones: Se busca compensar la necesidad social, familia y afectiva. Muestran una conducta insegura y son temerosos ante las adversidades. Una

calidad del trabajador del magisterio es su sólido compromiso para conformar un grupo cohesionado que busca el cumplimiento de su derecho y condición laboral. En ellos no es ajeno las afiliaciones porque muestran su compromiso cuando realizan una marcha o protesta donde exigen una mejor respuesta a la autoridad competente.

Vromm y Deci (1999) refieren que “la motivación de un individuo está en relación con el valor de los resultados de su conducta, es decir, el comportamiento es regulado por la fuerza de los motivos acerca de algo” (p.56). En la cual se toma en cuenta las siguientes creencias:

Las expectativas: Se tiene la idea sobre los esfuerzos ya que estos guardan relación con el desempeño en una tarea específica.

Es instrumental: A través de esta se llega a determinar que una acción o actividad se recompensa con algún estímulo.

Valencias: Responde al costo del estímulo como producto de una tarea realizada.

Al considerar los aportes de Vromm y Deci (1999), indican que es indispensable la relación de los objetivos hallados en las instituciones con las apreciaciones de los mismos trabajadores. Sin duda alguna, cada material se orienta para los agentes educativos, donde existen objetos para los educandos como también para los padres. De acuerdo con lo señalado en las líneas superiores, se llega a identificar que el empleado hace uso del aspecto instrumental y su valía por la organización, siendo estos componentes de los procesos cognitivos. En los últimos años, el maestro que labora en diferentes instituciones educativas posee un rendimiento alto porque está enmarcada en el lado cognoscitivo, según los puntos descritos.

2.2.7. Perspectiva de la psicología positiva

Según Seligman y Csikszentmihalyi (2000) resalta:

Los aspectos positivos descuidados por la psicología clásica tales como el bienestar, la satisfacción, la esperanza, el optimismo y la felicidad, entre otros. En este contexto, la Psicología Positiva, tiene como objetivo el investigar acerca de las fortalezas y virtudes humanas, y los efectos de éstas en las vidas de las personas y en las sociedades. (p. 5)

Para ser felices no es cuestión de suerte porque se basa en una decisión libre y consciente que debe cumplir las expectativas individuales. Esta actividad está sujeto a las preguntas personales que se realiza en función a la autoconciencia. Asimismo, la parte cultural diseña la naturaleza de la persona y los llevan a un camino lleno de frustraciones. Es indispensable que los individuos desarrollen o aprendan a dominar sus curiosidades y reuniones acerca de las actividades que cumplen. De ser así, se sienten cómodos con las actividades que realizan a lo largo de su existencia; es decir, está satisfecho con las tareas realizadas. Los flujos están asociados con la felicidad ya que este debe ser una constante cuando se lleva a cabo las diferentes tareas encomendadas; en otras palabras, es saludable para la existencia de una persona.

2.2.8. Satisfacción desde lo organizacional

Schermerhorn et al., (2004) la satisfacción organizacional “es el grado en el cual los individuos se sienten afectados de manera positiva o negativa por su trabajo. Es una actitud o respuesta emocional a las tareas que uno desempeña, así como a las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo” (p. 118).

Según Muñoz (1990, citado por Caballero y Col. 2003) es:

“El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe

una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes a sus expectativas” (p. 201).

En palabras de Robbins (2004) es “la actitud general de un individuo hacia su empleo” (p. 142). Así, de manera implícita se pueden notar seis aspectos en los que se logra la satisfacción:

Una labor que desafía

Una labor debe brindar variedades, libertades y movilizar cada habilidad aprendida en un tiempo determinado, de no ser así se llega a tener insatisfacciones o frustraciones.

Recompensa justa

La norma que vela por la remuneración y a tener mayor acceso a otros puestos debe formularse con claridad y veracidad.

Se genera una condición favorable para laborar.

Los ambientes donde se labora deben garantizar la limpieza, seguridad y tener materiales disponibles para ser empleados en el trabajo diario.

El compañero que ayuda

Por medio de esta se genera las satisfacciones sociales que son necesarios para cada personal.

Existe correspondencia de la persona con el área de trabajo

Cuando se evidencia una disonancia o problema ente el puesto de trabajo y la persona que desempeña ese puesto no se tiene resultados positivos. Del mismo modo, presenta niveles altos de insatisfacción y frustraciones.

Legado genético

Según Robbins, asegura que las satisfacciones de las personas están sujetos a un porcentaje genético que es del treinta por ciento. Esta información nos indica que se hallan elementos biológicos que inciden en la comodidad de la personal cuando desempeña un

cargo. Al respecto, distintos investigadores refutan este aporte y se convierte en un tema amplio de discusión.

Robbins (1996) explica cuatro ejes de demostración de la satisfacción los cuales son: destructivas o constructivas y activas o pasivas. Y dentro de ellas se ubican:

En el aspecto activo – constructivo: La voz, siendo el intento “de mejorar las condiciones. Incluye la sugerencia de mejora, la discusión de problemas con los superiores y alguna forma de actividad sindical”

En el aspecto pasivo – constructivo: La lealtad, con actitud de “Espera pasiva pero optimista de que mejoren las condiciones. Incluye hablar a favor de la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “harán lo correcto”.

En el aspecto activo- destructivo: La salida, que es el “Comportamiento dirigido a dejar la organización. Incluye buscar un nuevo empleo, además de la renuncia”.

En el aspecto pasivo- destructivo: La negligencia al “Permitir pasivamente que empeoren las condiciones. Incluye el ausentismo o retrasos crónicos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores” (p. 197).

2.2.9. *La satisfacción desde la educación*

Gento y Vivas (2003) reconocen el nivel de satisfacción de acuerdo a la satisfacción de las necesidades de los estudiantes como principales usuarios del servicio:

La satisfacción es el resultado de un proceso valorativo. Cuando una persona expresa estar satisfecha o no con respecto a algo, está emitiendo un juicio de valor a partir de un proceso de evaluación, que tanto en el plano objetivo como en el de su reflejo en la conciencia se sustenta en la unidad de lo cognitivo y lo afectivo: es decir, transcurre en un proceso de construcción de significados y sentidos personales (p. 20).

Valenzuela y Requena (2006) “Los conceptos de satisfacción e insatisfacción, pueden asociarse al concepto de consumo y desde este punto de vista, considerar al estudiante como consumidor de productos o servicios, brindados por la Universidad, es decir al conocimiento y formación profesional.” (p. 3).

2.2.10. Dimensiones de la Satisfacción laboral docente

Para fines del presente estudio, se consideró según Bastidas (2016) cinco dimensiones en los que se muestra la satisfacción laboral docente, a continuación las nombramos:

Condiciones físicas y materiales

La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de labores está intensamente relacionada al nivel de satisfacción laboral, así mismo la confortabilidad y comodidad del ambiente de trabajo.

Beneficios laborales y remunerativos

Refiriéndose a la teoría de Herzberg, F (1968) resaltando los aspectos en los que se da la satisfacción los cuales son el personal y el organizacional como se mencionó anteriormente. A nivel de los centros educativos, las personas que trabajan en ella siempre muestran conductas o actitudes que van contra la condición organización de su ambiente de trabajo, pero al ser atendidas en el tiempo prudente generan un nivel adecuado de satisfacción y cumple su labor con mayor agrado. Así, dependerá de la calidad de los beneficios obtenidos, como el sueldo y la sensación que transmite al cubrir o no las necesidades económicas, los niveles altos o bajos de la satisfacción y actitud del docente.

Políticas administrativas

Al respecto refiriéndose al trato que recibe en la institución, si es de explotación, de un horario adecuado o incómodo y al reconocimiento por sus esfuerzos se relacionan a su satisfacción personal y profesional.

Relaciones interpersonales

Se relaciona al ambiente creado entre compañeros y la facilidad para desempeñar sus funciones respectivas. Si los docentes sienten agrado por el trabajo en equipo o la distancia y trabajo individual de manera constante. Si es la solidaridad la característica de la institución o de los equipos conformados.

Relación con autoridades

Se relaciona con la flexibilidad con los directivos de la institución, a su disposición y como ello beneficia al conjunto y a la relación individual entre directivos y cada docente. Al carácter de liderazgo directivo favoreciendo un ambiente saludable y proactivo.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. *Liderazgo del Director*

Liderazgo

Por medio de esta se busca que el director incida en sus trabajadores; es decir, promover la actitud, conducta y habilidad con el propósito de gobernar, situar, estimular, constituir y fortalecer las actividades de cada persona o de todos los agentes educativos para que se oriente al cumplimiento de los propósitos y el trabajador desarrolle sus destrezas en bien de la institución.

Liderazgo institucional

El propósito de esta radica en que los directores generen ambientes adecuados para que el trabajador se sienta satisfecho, donde el clima de la institución sea positivo, se tenga los recursos necesarios para laborar, y de esta forma, se trabaje pertinentemente en bien de las competencias de los educandos.

Liderazgo del director

La forma de liderar del director se encuentra estrechamente ligada con los progresos institucionales ya sean de un modelo público o privado. En otros términos, está sujeta a la particularidad de administrar el centro educativo y estilo de liderar. Las habilidades, la acción de vincularse con los demás y su autoridad son claves cuando se lidera ya que de esta forma se garantiza la calidad en las instituciones educativas.

Liderazgo transformacional.

Es aquel que alienta, motiva al desarrollo positivo en la organización (en la institución educativa) el líder fomenta un ambiente de trabajo ético con valores.

Liderazgo facilitador.

El líder se centra a fomentar la participación activa de los miembros de la organización y diseña estrategias para dar solución al problema.

Liderazgo persuasivo.

El líder tiene la capacidad de influir en el comportamiento de otras personas (personal o profesionalmente) cambiar la forma de pensar y actuar del grupo.

Liderazgo sostenible.

El líder debe trabajar por resultado para alcanzar sus metas, con motivación y compromiso.

Liderazgo concertador.

El líder trabaja en conjunto en el grupo cambiando su forma de trabajar fomentando cambios culturales donde prima el compromiso e intervención de los trabajadores en la actividad en la escuela.

Administración.

A la institución educativa se debe convertir en un ambiente para el desarrollo profesional y dando protagonismo a las prácticas al interior de las aulas.

Estímulo.

El estímulo permite reconocer, visibilizar y divulgar las prácticas exitosas de docentes, directivos en instituciones educativas que impactan directamente en la mejora de calidad educativa.

Motivación.

Es la fuente para que el entusiasmo nazca en cada una de las cosas que hace, se vive o se tiene. El docente es el motor para comenzar a generar amor al aprendizaje y entusiasmo de seguir aprendiendo. El líder debe animar de forma constante y así contribuir al logro de cada meta establecida.

Satisfacción laboral docente

Por medio de esta se busca generar alegría o comodidad en la persona; su finalidad radica en sentirse contento con las actividades desarrolladas.

Teoría de Autorrealización.

Según Maslow (1984) Es un proceso de desarrollo personal en el que una persona se esfuerza por alcanzar su máximo potencial y satisfacción en la vida.

Teoría de los dos factores.

Según Herzberg (1968) la del individuo con el trabajo es fundamental. Puede determinar el éxito o el fracaso, también se refiere a la satisfacción e insatisfacción en el trabajo como fenómenos distintos. Unas referidas al medio ambiente físico y psicológico con necesidades higiénicas y necesidades de motivación.

Teoría de la necesidad del logro.

Según McClellan (1961) las personas satisfacen necesidades en un determinado contexto que adquieren por medio del aprendizaje. Menciona las siguientes necesidades:

- Necesidades para los logros.
- Necesidades para el poder.

- Necesidades para las afiliaciones.

Condiciones físicas.

Es la distribución física del ambiente de trabajo que facilita la realización de labores educativas.

Beneficios laborales.

Según Herzberg f. (1968) Dependerá de la calidad de los beneficios obtenidos como el sueldo y la sensación que trasmite puede ser alto o bajo la satisfacción y actitud del docente.

Políticas administrativas.

Es el trato que recibe en la institución si es de explotación, de un horario adecuado o incómodo y el reconocimiento de sus esfuerzos se relaciona con su satisfacción personal y profesional.

Relaciones interpersonales.

Se relaciona al ambiente creado entre compañeros y la facilidad para desempeñar sus funciones respectivas.

Relación con autoridades.

Se relaciona con flexibilidad con los directivos y docentes de la institución con ello beneficia al conjunto y a la relación individual así favoreciendo un ambiente saludable y proactivo.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre el liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

Existe relación significativa entre la administración institucional y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

Existe relación significativa entre el estímulo institucional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

Existe relación significativa entre la motivación institucional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

3.2. Variables

Variable 1: Liderazgo directivo

Variable 2: Satisfacción laboral docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración	Baremación
VARIABLE: 1 Liderazgo del director	Greenfield (citado por Álvarez, 1998) define al liderazgo del director como “aquella persona que posee capacidad de convencimiento para conseguir que los profesores se entusiasmen con su trabajo de profesores” (p. 87).	Se hará uso de un cuestionario adecuado en base a las dimensiones: Administración, estímulo y motivación, que contará con 20 items.	Administración Estímulo Motivación	Control del personal y bienes. Planificación, organización y dirección. Gestión eficiente. Habilidades de transformación. Empatía por el trabajo. Comunicador interactivo. Interés en el liderazgo. Esfuerzo en el trabajo. Comunicación asertiva.	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	*Buena *Regular *Deficiente
VARIABLE: 2 Satisfacción laboral docente	Robbins (1998) en relación con la satisfacción laboral docente considera que es la “Actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con el puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p. 185).	Se hará uso de un cuestionario sobre satisfacción laboral debidamente adecuado, teniendo en cuenta las dimensiones establecidas. Asimismo, contará con 36 items para medir las dimensiones.	Condiciones físicas y materiales Beneficios laborales y remunerativos Políticas administrativas Relaciones interpersonales Relación con autoridades	Condición física del ambiente de trabajo facilita las labores. Existencia de comodidades para el desempeño docente. Confortabilidad del ambiente de trabajo. Mi sueldo es bajísimo para la función que cumpla. El sueldo que gano es aceptable. Mi trabajo me permite cubrir expectativas económicas. Me siento maltratado por la institución. Siento que me explotan en mi trabajo. No recompensan por el trabajo por encima de la carga horaria. Ambiente ideal para el trabajo. Me agrada laborar con mis colegas. La solidaridad es característica institucional. Los directivos son comprensivos. La relación con directivos es cordial. Los directivos valoran el esfuerzo.	Ordinal: 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Indeciso 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo	*Alto *Medio *Bajo

3.4. Tipo y Nivel de investigación.

Para el desarrollo de la investigación, se considera el uso del tipo de investigación básica. Para Cerda (2011) “La investigación básica analiza propiedades, estructuras y relaciones con el objeto de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes” (p.106).

Por otro lado, el nivel de investigación al que corresponde es el correlacional. “Este estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018, p. 109).

3.5. Métodos

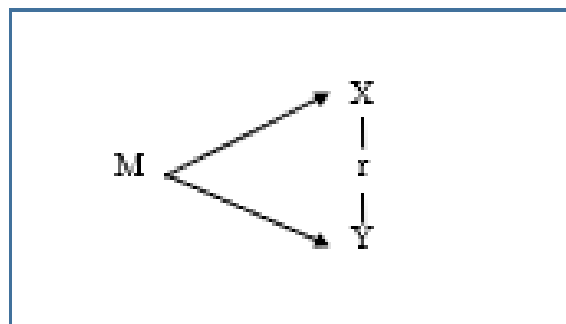
Para realizar la investigación se hizo uso de los siguientes métodos:

Método de análisis síntesis. De acuerdo a Gómez (2012) el método del análisis “consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, por ejemplo, las relaciones entre éstas” (p.15).

Por otro lado, se hace uso del método de síntesis, de acuerdo a Gómez (2012) “Su principal objetivo es lograr una síntesis de lo investigado; por lo tanto, posee un carácter progresivo, intenta formular una teoría para unificar los diversos elementos del fenómeno estudiado” (p. 16).

3.6. Diseño de investigación.

La investigación desarrollada se encuentra ubicada en el diseño no experimental (no hay causa – efecto), transversal (se recogió los datos en un solo momento); correlacional (busca relación entre dos variables). Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) precisan que “estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa – efecto” (p.178). En consecuencia, este diseño presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M : Representa a la muestra de estudio.

O : Representa a las observaciones.

x, y : Representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : Representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

Davidovics y Mayol (2004) consideran que “Otro concepto fundamental es el de Población (o Población Estadística), definida como el conjunto de datos de una variable de estudio correspondiente a los N integrantes del Universo. Así, podemos hablar de la población de edades del Universo. De este modo, un mismo Universo puede contener un gran número de poblaciones de estudio (edades, estatura, ingresos, años de estudio, sexo, nivel socio-económico, etc.)” (p.101).

De acuerdo con el concepto establecido, la población en el que se realizó la investigación estuvo conformada por 35 profesores de las instituciones educativas: Miraflores, Gloria pata, Marintari y N° 38445 del nivel primaria de la zona rural y urbana del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

Instituciones Educativas distrito de Santa Rosa	Profesoras	Profesores	Total
Gloriapata N° 38598	2	3	5

Instituciones Educativas distrito de Santa Rosa	Profesoras	Profesores	Total
I. E. N° 38445	11	7	18
Miraflores N° 38601	3	3	6
Marintari N° 38393	4	2	6
TOTAL	20	15	35

3.7.2. Muestra

Abero, et al., (2015) consideran que “al hablar de muestra, hacemos referencia a una fracción de dicho universo; es la parte que se ha de tomar realmente para el estudio. Se trata de un subgrupo de la población, debe ser representativo de esta” (p.71).

Por lo tanto, la muestra en la investigación se encuentra conformada por 31 profesores de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

Instituciones Educativas distrito de Santa Rosa	Profesoras	Profesores	Total
Gloriapata N° 38598	2	3	5
I. E. N° 38445	9	6	15
Miraflores N° 38601	3	3	6
Marintari N° 38393	3	2	5
TOTAL	17	14	31

Técnica muestral. En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica muestral no probabilística e intencional. En este caso, se recurrió a esta técnica debido a que la población en el que se realizó la investigación es pequeña y se concretó el trabajo en todos ellos de manera intencional.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. La técnica

Visauta, (1989), define que la encuesta “es el método más utilizado en la investigación de ciencias sociales. A su vez, esta herramienta utilizo los cuestionarios como medio principal para conseguir información. Ésta hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes”(p. 259).

Precisamente, la técnica que se utilizó para el recojo de la información será la encuesta por los 31 profesores de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

3.8.2. Instrumentos.

Cuestionario. Arias (2012), considera que este instrumento “Es la modalidad de encuesta que se realizó de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador.” (p.74).

En la presente investigación se usó el instrumento denominado cuestionario desarrollado Liderazgo directivo por Kurt Lewin, 1985 y Satisfacción laboral docente por Conrado Marion – Landaisi, 1993, fue aplicado en una muestra por 31 profesores de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1. Validez.

Las investigaciones enmarcadas en el enfoque cuantitativo se caracterizan por contar con instrumentos debidamente validados, ese elemento le permite contar con rigor científico a los resultados obtenidos. Par el logro de ese objetivo, en el presente trabajo de investigación se sometió al proceso de validez los cuestionarios correspondientes a cada una de las

variables, los cuales fueron evaluados por tres expertos, quienes finalmente emitieron los siguientes resultados:

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR											
Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	80	75	75	80	80	75	75	80	80	75	77
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Promedio de ponderación											79%

En la tabla se observa el promedio de los valores con los que fue calificado el cuestionario, estos datos permiten observar que el cuestionario presenta un promedio de 79% de validez, por lo que el cuestionario se encuentra apto para ser utilizado.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL											
Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	80	75	80	80	80	80	75	80	80	75	78
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Promedio de ponderación											79%

En la tabla se observa el promedio de los valores con los que fue calificado el cuestionario, estos datos permiten observar que el instrumento presenta un promedio de 79% de validez, por lo que el instrumento se encuentra apto para ser utilizado.

3.9.2. *Confiabilidad.*

Una vez hallada la validez de los cuestionarios, el siguiente paso fue determinar el nivel de confiabilidad, para ello estos cuestionarios fueron sometidos a una prueba piloto

conformada por diez docentes ajenos a la muestra. Concluida esta fase, los resultados fueron sometidos a la prueba de confiabilidad mediante la prueba Alpha de Cronbach, siendo el resultado el siguiente:

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	20

La prueba Alpha de Cronbach presenta como resultado del proceso de confiabilidad de los instrumentos, un valor igual a 0,870; resultado que permite concluir que el cuestionario sobre liderazgo directivo es muy confiable.

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	36

La prueba Alpha de Cronbach presenta como resultado del proceso de confiabilidad de los instrumentos, un valor igual a 0,790; resultado que permite concluir que el cuestionario sobre satisfacción laboral es muy confiable.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

El procedimiento seguido para el procesamiento de los datos se inició con la tabulación de la información recabada mediante el uso de los cuestionarios sobre liderazgo directivo y satisfacción laboral docente.

Posteriormente, estos datos fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS versión 24. Esto permitió procesar a nivel descriptivo recurriendo para ello a las tablas cruzadas por cada una de las variables. Asimismo, permitió obtener los resultados inferenciales mediante el estadígrafo tau b de Kendall, con el que halló la correspondiente prueba de hipótesis.

3.11. Aspectos éticos

La investigación científica requiere respeto por los aspectos éticos de manera inquebrantable, por ello se partió solicitando la correspondiente autorización a las autoridades de las instituciones educativas del distrito de Santa Rosa. Asimismo, se respeta la confidencialidad de los docentes participantes en la investigación al mantener el anonimato sus identidades.

Capítulo IV

Resultados

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Liderazgo del director y satisfacción laboral docente.

		Satisfacción			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo	Deficiente	4 12,9%	0 0,0%	0 0,0%	4 12,9%
	Regular	4 12,9%	6 19,4%	0 0,0%	10 32,3%
	Buena	0 0,0%	4 12,9%	13 41,9%	17 54,8%
Total		8 25,8%	10 32,3%	13 41,9%	31 100,0%

Fuente: Data de la encuesta realizada a los docentes

El cuestionario sobre liderazgo del director presenta que el 54,8% de maestros considera que en su institución educativa se observa un buen liderazgo del director; mientras tanto, un 41,9% de docentes expresa una alta satisfacción laboral docente. Estos datos muestran que a un buen liderazgo directivo, le corresponde una alta satisfacción laboral docente.

Tabla 2

Administración institucional y satisfacción laboral docente.

		Satisfacción			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Administración	Deficiente	5 16,1%	0 0,0%	0 0,0%	5 16,1%
	Regular	3 9,7%	7 22,6%	0 0,0%	10 32,3%
	Buena	0 0,0%	3 9,7%	13 41,9%	16 51,6%
Total		8 25,8%	10 32,3%	13 41,9%	31 100,0%

Fuente: Data de la encuesta realizada a los docentes

Los resultados del cuestionario sobre la administración institucional presentan que el 51,6% de maestros considera que en su institución educativa se observa una buena administración institucional; mientras tanto, un 41,9% de docentes expresan una alta satisfacción laboral docente. Estos datos muestran que a una buena administración institucional, le corresponde una alta satisfacción laboral docente.

Tabla 3

Estímulo institucional y satisfacción laboral docente.

		Satisfacción			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estímulo	Deficiente	7 22,6%	0 0,0%	0 0,0%	7 22,6%
	Regular	1 3,2%	8 25,8%	0 0,0%	9 29,0%
	Buena	0 0,0%	2 6,5%	13 41,9%	15 48,4%
	Total	8 25,8%	10 32,3%	13 41,9%	31 100,0%

Fuente: Data de la encuesta realizada a los docentes

Los valores hallados mediante el cuestionario sobre el estímulo institucional presentan que el 48,4% de maestros considera que en su institución educativa se observa un buen estímulo institucional; mientras tanto, un 41,9% de docentes expresan una alta satisfacción laboral docente. Estos datos muestran que a un buen estímulo institucional, le corresponde una alta satisfacción laboral docente.

Tabla 4

Motivación institucional y satisfacción laboral docente.

		Satisfacción			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Motivación	Deficiente	8 25,8%	1 3,2%	0 0,0%	9 29,0%
	Regular	0 0,0%	8 25,8%	0 0,0%	8 25,8%
	Buena	0 0,0%	1 3,2%	13 41,9%	14 45,2%
	Total	8 25,8%	10 32,3%	13 41,9%	31 100,0%

Fuente: Data de la encuesta realizada a los docentes

El cuestionario sobre motivación institucional presenta que el 45,2% de maestros considera que en su institución educativa se observa una buena motivación institucional; mientras tanto, un 41,9% de docentes expresa una alta satisfacción laboral docente. Estos datos muestran que a una buena motivación institucional, le corresponde una alta satisfacción laboral docente.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,737	31	,000
Satisfacción	,784	31	,000

Fuente: Data de la encuesta realizada a los docentes

El nivel de significancia obtenida mediante la prueba Shapiro Wilk presenta los valores iguales a 0,000 en ambas dimensiones; por tanto, estos resultados llevan a afirmar que no existe una distribución normal en los datos por lo que se hace uso de la prueba no paramétrica Tau b de Kendall.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

H_0 (hipótesis nula) $r_{xy} = 0$; No existe relación entre Liderazgo del director entre Satisfacción laboral docente.

H_a (hipótesis alterna) $r_{xy} \neq 0$; Si existe relación entre Liderazgo del director entre Satisfacción laboral docente.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

Tabla 6

Resultado de la hipótesis general. Liderazgo del director y satisfacción laboral docente.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,806	,047	10,632	,000
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los resultados presentados permiten confirmar la hipótesis que existe relación significativa entre el liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020, debido a que el valor hallado es 0,806 que muestra un nivel de muy buena y directa relación y un nivel de significancia es menor ($p=0,000 < 0,05$) con el que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna H_a , que a un buen liderazgo directivo le corresponde una alta satisfacción laboral docente.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

a. Sistema de hipótesis

H_0 : $r_{ry} = 0$; No existe relación entre la administración institucional y la satisfacción laboral docente.

H_a : $r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre la administración institucional y la satisfacción laboral docente.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

Tabla 7

Resultado de hipótesis específica 1. La administración institucional y satisfacción laboral docente..

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,842	,048	11,675	,000
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La prueba Tau b de Kendall presenta los resultados que permiten confirmar la hipótesis que existe relación significativa entre la administración institucional y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho, 2020. Debido a que el valor hallado es 0,842 que muestra un nivel de muy buena y directa relación y un nivel de significancia menor a $p=0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula H_0 y acepta la hipótesis alterna H_a , que a una buena administración institucional le corresponde una alta satisfacción laboral docente.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

a. Sistema de hipótesis

H_0 : $r_{ry} = 0$; No existe relación entre el estímulo institucional y la satisfacción laboral docente.

H_a : $r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre el estímulo institucional y la satisfacción laboral docente.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

Tabla 8

Resultado de hipótesis específica 2. Estimulo institucional y satisfacción laboral docente..

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,908	,047	12,945	,000
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El estadígrafo Tau b de Kendall presenta los resultados que permiten confirmar la hipótesis que existe relación significativa entre el estímulo institucional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho, 2020. Debido a que el valor hallado es 0,908 que muestra un nivel de muy buena y directa relación y un nivel de significancia menor a $p=0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula H_0 y acepta la hipótesis alterna H_a , que a un buen estímulo institucional le corresponde una alta satisfacción laboral docente.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

a. Sistema de hipótesis

H_0 : $r_{ry} = 0$; No existe relación entre la motivación institucional y la satisfacción laboral docente.

H_a : $r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre la motivación institucional y la satisfacción laboral docente.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

Tabla 9

Resultado de hipótesis específica 3. Motivación institucional y satisfacción laboral docente..

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,939	,040	16,569	,000
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los resultados presentados permiten confirmar la hipótesis que existe relación significativa entre la motivación institucional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho, 2020. Debido a que el valor hallado es 0,939 que muestra un nivel de muy buena y directa relación y un nivel de significancia menor a $p=0,000 < 0,05$ con el que se rechaza hipótesis nula H_0 y acepta la hipótesis alterna H_a , que a una buena motivación institucional le corresponde una alta satisfacción laboral docente.

4.3. Discusión de resultados

La investigación que se realizó se concretó teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre el liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020. El cual desde el punto de vista teórico se sustenta en Greenfield (citado por Álvarez, 1998) quien define al liderazgo directivo como “aquella persona que posee capacidad de convencimiento para conseguir que los profesores se entusiasmen con su trabajo de profesores” (p. 87). A través de esta idea, se asume que los directores deben generar espacios cómodos o acogedores para laborar, un clima positivo, horizontal y contar con la condición educativa necesaria para que los maestros cumplan con su labor de forma efectiva; en otras palabras, desarrollar competencias en el educando

Asimismo, en referencia a la variable satisfacción laboral docente, Robbins (1998) considera que es la “Actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con el puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p. 185).

Los conceptos expuestos conducen a sostener que un liderazgo directivo óptimo se encuentra vinculada de manera directa con la satisfacción laboral de los maestros. En ese sentido, a través de la presente investigación se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020. Resultado que concuerda con los arribados por Chicmana (2018) en su tesis sobre “Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de Instituciones Educativas del distrito Daniel Hernández, Tayacaja – Huancavelica”. En ella se concluye que el instrumento de investigación demostró un alto nivel de relación según el estadígrafo de Pearson, cuyo valor promedio fue de 0,75. Por tanto, la asociación entre ambas variables es muy significativa porque la forma de liderar trae consigo un resultado positivo en la satisfacción del maestro en los indicados centros educativos que pertenecen a la provincia de Tayacaja, donde el margen de error es del 5%.

De igual modo, en referencia a las hipótesis específicas, se concluye que existe relación significativa entre la administración institucional, el estímulo institucional, la motivación institucional y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho, 2020. Estos resultados se ven respaldados por la investigación realizada por Rojas, (2018) quien concluye que el liderazgo directivo se encuentra relacionada de manera significativa con la satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la educación básica regular de laredo. Trujillo.

Los resultados expuestos nos llevan a sostener que en efecto el liderazgo directivo de acuerdo con Córdova et al. (2021) consiste en “la capacidad de influir en los demás, en

las actitudes conductas y habilidades de dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos deseados” (p.35). En consecuencia, este liderazgo directivo es concomitante con la satisfacción laboral docente, puesto que este es la “Actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con el puesto tiene actitudes negativas hacia él” (Robbins, 1998, p. 185). Precisamente, es esta la razón por el que se sostiene que el liderazgo directivo se encuentra directamente relacionada con la variable satisfacción laboral docente.

Conclusiones

Los resultados presentados permiten observar que el valor hallado es 0,806 que muestra muy buena y directa relación y un nivel de significancia menor a $p=0,000<0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula H_0 y acepta la hipótesis alterna H_a y confirmar la hipótesis general que existe relación significativa que a un buen liderazgo directivo, le corresponde una alta satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.

La prueba Tau b de Kendall presenta los resultados que permiten observar que el valor hallado es 0,842 que muestra muy buena y directa relación y un nivel de significancia es menor a $p=0,000<0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula H_0 y acepta la hipótesis alterna H_a y confirmar la hipótesis que existe relación significativa que a una buena administración institucional, le corresponde una alta satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho, 2020.

El estadígrafo Tau b de Kendall presenta los resultados que permiten observar que el valor hallado es 0,908 que muestra muy buena y directa relación y un nivel de significancia menor a $p=0,000<0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula H_0 y acepta la hipótesis alterna H_a y confirmar la hipótesis que existe relación significativa que a un buen estímulo institucional, le corresponde una alta satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho, 2020.

Los resultados presentados permiten observar que el valor hallado es 0,939 que muestra muy buena y directa relación y un nivel de significancia menor a $p=0,000<0,05$ con el que se rechaza la hipótesis nula H_0 y acepta la hipótesis alterna H_a y confirmar la hipótesis que existe relación significativa que a una buena motivación institucional, le corresponde una alta satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho, 2020.

Recomendaciones

La DREA debe Impulsar el desarrollo de eventos académicos que contribuyan a la formación del liderazgo directivo en el marco del buen desempeño directivo orientado a la mejora de la gestión escolar que beneficie los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

La UGEL debe Impulsar acciones académico administrativos conducentes al fortalecimiento de la administración, estímulo y motivación de los docentes y directores en las instituciones educativas de la educación básica regular.

A los maestros de aula de las instituciones educativas asumir una postura crítica reflexiva respecto al liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en el marco del buen desempeño docente.

Desarrollar investigaciones con muestras mucho más representativas con la finalidad de generalizar sus resultados y tomar las medidas correctivas acorde a los resultados obtenidos de la investigación.

Promover más investigaciones a fin de establecer diagnósticos de gestión de directores y en su capacitación en temas de liderazgo.

Referencias Bibliográficas

- Abero, L., Berardi, L., Capocasale, A., García, S. y Rojas, R. (2015) Investigación educativa. Abriendo puertas al conocimiento. Montevideo, Uruguay: Edición: Contexto S.R.L.
- Alvarado, O. (2006) Gestión Educativa Enfoques y Procesos. Perú: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima.
- Álvarez, M. (1998) El liderazgo de la calidad total. Madrid: Escuela española.
- Álvarez, M. (2007) Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú.
- Arana, L. y Coronado J. (2017) Liderazgo directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro. Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado de: <https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/33/29>
- Arias, F. G. (2012) El proyecto de investigación. https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fi_dias_g_arias.pdf
- Abero, L. Berardi, L. Capocasale, A. García, S. y Rojas, R. (2015). Investigación educativa. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20150610045455/InvestigacionEducativa.pdf>
- Bastidas, V. (2016) Satisfacción laboral en los docentes de Educación Secundaria de Instituciones Educativas Públicas de Zona Urbana del Distrito de Satipo – Junín. Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4248>
- Beare, H., Caldwell, B. y Millikan, R. (1992). Cómo conseguir centros de calidad. Nuevas técnicas de dirección. Madrid: La Muralla.

- Caballero, K. (2002) El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Castillo, V. (2010) Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 CALLAO 2009. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1107/1/2010_Castillo_Relaci%C3%B3n%20del%20liderazgo%20de%20la%20directora%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20las%20docentes%20de%20la%20IEI%2087%2C%20Callao.pdf
- Cerda, H. (2011). Los elementos de la investigación. Editorial: Investigar Magisterio.
- Córdova Ramírez, Elva, Rojas Idrogo, Icela, & Marín Ruiz, Sara. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236. Epub 02 de junio de 2021. Recuperado en 02 de julio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300231&lng=es&tlng=es.
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2004) Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Universidad Autónoma del Carmen. México.
- Chicmana, R. (2018) Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de Instituciones Educativas del Distrito Daniel Hernández, Tayacaja – Huancavelica. Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1697>
- Davidovics, G. y Mayol, A. (2004). Introducción al uso de muestras para la realización de encuestas en la investigación social. En P. Salinas y M. Cárdenas. *Métodos de investigación social*, 99-140. Quito-Ecuador: Quipus, CIESPAL. Recuperado de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55366.pdf>

- Fischman, D. (2000). *El Camino del Líder*. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) El Comercio
- Gento, S., y Vivas, M. (2003). EL SEUE: Un Instrumento para Conocer la Satisfacción de los Estudiantes Universitarios con su Educación. *Acción Pedagógica*, 12(2), 16-27.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Edit. Re tercer milenio.
- Gorrochotegui, A. (2007). *Modelo para las enseñanzas de las competencias del liderazgo*. Universidad de La Sabana, Facultad de Educación.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, Ch. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Herzberg, F. (1968). ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*.
- Kotter, J. (1997). *El líder del cambio*. Traducción Paulina Días Cortés. México: Mc Graw-Hill.
- Madrigal, B. (2011). *Liderazgo y aprendizaje*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.
- Maslow, A. (1984). *Motivación y personalidad*. Barcelona: Sagitario.
- McClelland, D. (1961) *The Achieving Society*. Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrand.
- Peiró, J. (1996) *Tratado de psicología del trabajo*. Síntesis S.A. Madrid.
- Raxuleu, M. (2014) *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Robbins, S. (1998). *Satisfacción laboral*. México: Mc Graw Hill.
- Rojas, E. E. (2018) *Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en el nivel secundario de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza, Laredo-2019*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.

- Rojas, M. (2015) Estrategias que permitan mejorar la gestión administrativa de los directivos de los Centros De Educación Inicial Bolivariano del Municipio Pedro Gual, Estado Bolivariano de Miranda. Universidad Nacional Abierta.
- Schermerhorn, Hunt y Osborn (2004) Organizational behavior. Recuperado de: https://www.academia.edu/23478353/SCHERMERHORN_Jr_John_R_HUNT_James_G_and_OSBORN_Richard_N_Organizational_Behavior
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Sovero, F. (2008) Influencia del liderazgo en la calidad de gestión educativa Perú. Palomino E.I.R.L. (Tesis de maestría, UNMSM – Lima – Peru)
- Valenzuela, C. y Requena, C. (2006). Grado de Satisfacción que Perciben los estudiantes de Pregrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile. Valdivia, Chile: Universidad Austral de Chile, Facultad de Ingeniería Comercial.
- Vroom, V. y Deci, E. (1999) Motivación y alta dirección. México: Editorial Trillas
- Visauta, B. (1989). Técnicas de investigación social. Editorial. UAB.
- Weinert, B. (1985) Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes Manual de Psicología de la Organización. Barcelona. Madrid: CIDE, 1992.

Anexo 1

Matriz de consistencia

Proyecto: Liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa,

Ayacucho 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Conocer la relación que existe entre el liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.</p>		<p>Enfoque de investigación: Cuantitativa</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la administración institucional y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la administración institucional y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la administración institucional y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo del director</p> <p>Administración</p> <p>Estimulo</p> <p>Motivación</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p>
<p>¿Qué relación existe entre el estímulo institucional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe el estímulo institucional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre el estímulo institucional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral docente</p>	<p>Método:</p> <p>*Análisis</p> <p>*síntesis</p>
<p>¿Qué relación existe entre la motivación institucional y satisfacción laboral docente en</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación institucional y satisfacción laboral docente en</p>	<p>Dimensiones:</p> <p>condiciones</p> <p>beneficios</p> <p>política</p> <p>relaciones</p>	<p>Diseño:</p> <p>No experimental, transversal y correlacional</p> <p>Población:</p> <p>35 profesores de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.</p> <p>Muestra:</p> <p>31 profesores de las instituciones educativas del nivel primaria del</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020?	institucional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.	instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020.		distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Anexo 2

Fichas de validación

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES: CARBAJAL ACHA, YULIANA

Título de la Investigación: Liderazgo del director y satisfacción laboral docente en la institución educativa n°38445 del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020

1.1. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

1.2. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																				80
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																75				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																75				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																75				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																			75	
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																			80	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			80	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			75	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Oscar Gutiérrez Huamani	DNI	28274743
Título Profesional	Licenciado en Educación Física		
Especialidad	Educación Física		
Grado Académico	Doctor en Ciencias de la Motricidad		
Mención	Actividad Física y Salud		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 23 de setiembre de 2020

Firma:



FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES: CARBAJAL ACHA, YULIANA

Título de la Investigación: LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE SANTA ROSA, AYACUCHO 2020.

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio															80					
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															80					
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															80					
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															80					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															80					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores															80					
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos															80					
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores															80					
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación															80					
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación															80					

PROMEDIO DE VALORACIÓN

BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente

b) Baja


c) Regular

d) Buena

e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Adolfo Quispe Arroyo	DNI	964410926
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria		
Especialidad	Ciencias Sociales		
Grado Académico	Doctor en Educación		
Mención			

Lugar y Fecha: Ayacucho, 26 de setiembre de 2020


Dr. Adolfo QUISPE ARROYO
Dipl. N° A960749

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES: CARBAJAL ACHA, YULIANA

Título de la Investigación: LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE SANTA ROSA, AYACUCHO 2020.

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio															80					
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															80					
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															80					
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															80					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															80					
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores															80					
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos															80					
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores															80					
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación															80					
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación															80					

PROMEDIO DE VALORACIÓN

BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente

b) Baja


c) Regular

d) Buena

e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Adolfo Quispe Arroyo	DNI	964410926
Título Profesional	Licenciado en Educación Secundaria		
Especialidad	Ciencias Sociales		
Grado Académico	Doctor en Educación		
Mención			

Lugar y Fecha: Ayacucho, 26 de setiembre de 2020


Dr. Adolfo QUISPE ARROYO
Dipl. N° A960749

Anexo 3

Cuestionario de liderazgo directivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

Maestría en Gestión Educacional

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

(Kurt Lewin ,1985)

Estimado (a) maestro (a), la presente encuesta es anónima y tiene como objetivo recopilar información sobre Liderazgo Directivo en la Institución Educativa en el que labora a fin de conocer el estado actual de esta variable en investigación.

Instrucciones: lee los enunciados de cada pregunta; sea honesto y sincero; no dejes pregunta sin contestar. A continuación marque con un aspa “x” en el recuadro de cada pregunta según la frecuencia que consideres:

- 1.- Nunca
- 2.- Casi nunca
- 3.- A veces
- 4.- Casi siempre
- 5.- Siempre

Administración		1	2	3	4	5
1	El director planifica y brinda soporte pedagógico al docente a través de la autorreflexión crítica.					
2	Organiza y ofrece asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica.					
3	Controla adecuadamente las instituciones para buscar su fortalecimiento.					
4	Promueve el entusiasmo la calidad educativa.					
5	Establece una comunicación fluida, horizontal y asertiva.					
6	Supervisa y/o monitoreo del propio desempeño docente en el aula.					
Estímulo						
7	Valora el esfuerzo máximo de trabajo.					
8	Vela por una convivencia basado en el respeto, tolerancia, buen trato, la igualdad el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la no violencia escolar.					
9	Ofrece asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica.					

Administración		1	2	3	4	5
10	Reconocimientos y felicitaciones por el empeño que adquiere para enseñar.					
11	Existe un estímulo constante por parte de la Ugel a los profesores.					
12	Premio al esfuerzo realizado y logrado del personal docente.					
Motivación						
13	Motivación y Estimulo constante hacia sus compañeros docentes.					
14	Promueve estrategias de negociación colaborativa de conflictos.					
15	Motiva y estimula permanentemente a sus docentes.					
16	Reacciona fácilmente ante cualquier provocación.					
17	Tiene interés por ser el mejor líder.					
18	Tiene capacidad y dominio de ejecutar, controlar y dirigir.					
19	Reconoce el esfuerzo realizado.					
20	Logro impulsar a las personas para cumplir las metas trazadas.					

GARCIAS POR TU PARTICIPACIÓN

BAREMACIÓN

VALORES	ADMINISTRACIÓN	ESTÍMULO	MOTIVACIÓN	LIDERAZGO
BUENA	22 – 30	22 – 30	30 – 40	74 – 100
REGULAR	14 – 21	14 – 21	19 – 29	47 – 73
DEFICIENTE	6 – 13	6 – 13	8 – 18	20 – 46

Anexo 4*Cuestionario de escala de satisfacción laboral***UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA****Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación****Maestría en Gestión Educacional****ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)****(Conrado Marion-Landais, 1993)**

Estimado (a) maestro (a), a continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al nuestro 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.

Valoración: marque con equis (X) en una de los valores que se encuentran expresados de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo **2**. De acuerdo **3**. Indeciso **4**. En desacuerdo **5**. Totalmente en desacuerdo

Nº	Items	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis colegas 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 directivos son comprensivos.					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la institución maltrato.					
9	Me agrada trabajar con mis colegas.					
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) directivos(s) cuando les pido una consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					

Nº	Items	1	2	3	4	5
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 los directivos 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) directivo(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) directivo(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

BAREMACIÒN:

ALTO : 133 - 180

MEDIO : 84 - 132

BAJO : 36 - 83

Anexo 5

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre liderazgo directivo.

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,40	186,267	,527	,879
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,878
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,879
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866
ITEM11	109,10	188,544	,535	,879
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,878
ITEM14	109,10	188,544	,535	,879
ITEM15	109,50	194,278	,569	,878
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,877
ITEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM20	109,50	185,389	,543	,880

Anexo 6

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre satisfacción laboral.

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	36

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,798
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,798
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,789
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,797
ITEM7	79,10	30,989	,004	,786
ITEM8	78,90	27,211	,642	,792
ITEM9	78,80	29,067	,459	,785
ITEM10	78,80	29,067	,459	,785
ITEM11	79,10	31,211	,006	,791
ITEM12	79,10	31,211	,006	,771
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM16	79,00	30,667	,085	,778
ITEM17	78,90	31,211	-,032	,798
ITEM18	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM19	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM20	78,90	31,433	-,056	,794
ITEM21	79,00	30,667	,085	,798
ITEM22	78,90	31,211	-,032	,788
ITEM23	79,00	30,444	,060	,793
ITEM24	79,00	30,444	,060	,783
ITEM25	79,10	29,878	,183	,791
ITEM26	78,90	31,433	-,056	,774
ITEM27	78,90	31,433	-,056	,774
ITEM28	78,90	31,433	-,056	,784

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM29	78,90	25,878	,889	,790
ITEM30	78,80	29,067	,459	,785
ITEM31	79,10	31,211	,006	,791
ITEM32	79,10	31,211	,006	,771
ITEM33	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM34	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM35	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM36	79,00	30,667	,085	,778

Anexo 7

Base de datos sobre liderazgo directivo.

1	i2	i3	i4	i5	i6	D1	i7	i8	i9	i10	i11	i12	D2	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

1	i2	i3	i4	i5	i6	D1	i7	i8	i9	i10	i11	i12	D2	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 8

Base de datos sobre satisfacción laboral.

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36				
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 9

Panel fotográfico.







CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 037-2024-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado- UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N^º 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Yuliana Carbajal Acha
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	23% de similitud
N ^º DE TRABAJO	2320286684
FECHA	14 de marzo de 2024

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 14 de marzo del 2024.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020

por Yuliana Carbajal Acha

Fecha de entrega: 14-mar-2024 09:13a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2320286684

Nombre del archivo: TESIS_CARBAJAL_ACHA.docx (1.45M)

Total de palabras: 17215

Total de caracteres: 88481

Liderazgo del director y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Santa Rosa, Ayacucho 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	20%
2	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unsch.edu.pe	

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0000103-2024-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 9:00. am. de 09 de febrero se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Mg. Roaldo PINO ANAYA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER** director (e) de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: **Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES** y el **Dra. URCINA LOAYZAGOMEZ**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulado **LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE SANTA ROSA, AYACUCHO 2020**. En la Ciudad de Ayacucho del 2024, presentada por la **Bach. Yuliana CARBAJAL ACHA**. Teniendo como asesor a la **Mg. Antonia ROCA GONZALES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: *Diecisis (16)*

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	✓
Aprobado por Mayoría	
Desaprobada por Unanimidad	
Desaprobada por mayoría	

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Yuliana CARBAJAL ACHA** el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las *10:50* hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las *11:00* hrs. Del 09 de febrero de 2024.

Mg. Roaldo PINO ANAYA

Director (e) de la Escuela de Posgrado

Dr. Teodosio Z. POMA SOLIER

Director de la Unidad de Posgrado – FCE

Dr. Marcelino POMASONCCO ILLANES

Miembro

Dra. URCINA LOAYZA GOMEZ

Miembro

Dr. Marco Rolando ARONES JARA

Secretario Docente

Observaciones: