



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS
DE LOS DISTRITOS DE OTOCA Y
OCOÑA-LUCANAS, 2023

TESIS PRESENTADA POR
CONSUELO BASILIA PINO CONTRERAS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS
DE LOS DISTRITOS DE OTOCA Y
OCOÑA-LUCANAS, 2023
TESIS PRESENTADA POR
CONSUELO BASILIA PINO CONTRERAS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON

ASESOR DE TESIS

:

Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 220-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 05 de agosto del 2024

VISTOS:

El expediente N° 036929, presentado por el (la) Bachiller **PINO CONTRERAS CONSUELO BASILIA**, con número de DNI. **21439065**, asignado (a) con código de matrícula **121281023**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Ica.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **PINO CONTRERAS CONSUELO BASILIA**, con número de DNI. **21439065**, asignado (a) con código de matrícula **121281023**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LOS DISTRITOS DE OTOCA Y OCOÑA - LUCANAS, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 11 de julio del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LOS DISTRITOS DE OTOCA Y OCOÑA - LUCANAS, 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **PINO CONTRERAS CONSUELO BASILIA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
Miembro del Jurado	:	Dr. RICHARD CONDORI CRUZ
Miembro del Jurado	:	Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Asesor de Tesis	:	Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Miercoles 14 de agosto del 2024
Hora	:	09:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 310 EPG - UANCV – JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO
 Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
 DIRECTOR (e)

Cc./Archiv. EPG (01)
 Interesado (01)
 Cargo (01)
 Jurados (03)
 Asesor (01)
 Expediente (01)
 LWCC/Insv



LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LOS DISTRITOS DE OTOCA Y OCOÑA-LUCANAS, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Trabajo del estudiante	10%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucv.edu.pe	



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LOS DISTRITOS DE OTOCA Y OCOÑA - LUCANAS, 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	CONSUELO BASILIA PINO CONTRERAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	21439065
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-1862-3513
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3023-4628
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442917
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2566-3735



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29565004
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4274-3040
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: DISTRITOS DE OTOCA Y OCOÑA - LUCANAS País: Perú Departamento: Ayacucho Provincia: Lucanas Distrito: Otocha y Ocaña -14.62208, -74.23045 https://maps.app.goo.gl/6N3iDPdnyLDfQmMX8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 - 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CERRES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansuya



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Consuelo Basilia Pino Contreras, identificado con DNI Nro. 21439065 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LOS DISTRITOS DE OTOCA Y OCAÑA-LUCANAS, 2023"

Asesorado por: Mgtr. Percy Gonzalo Puma Puma

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 15 de agosto del 2024

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A los que han sido cruciales en la consecución de las metas que me propuse.



AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a Dios, mi ser supremo, por permitirme alcanzar exitosamente las metas que me propuse, así como a todas las personas que de diversas formas



ÍNDICE

DEDICATORIA
 AGRADECIMIENTO
 ÍNDICE i
 INDICE DE TABLAS iv
 INDICE DE FIGURAS v
 RESUMEN vi
 ABSTRACT vii
 INTRODUCCIÓN viii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Exposición De La Situación Problemática 1
 1.2. Planteamiento Del Problema 3
 1.2.1. Problema General 3
 1.2.2. Problemas Específicos 3
 1.3. Justificación De La Investigación 3
 1.4. Objetivos 4
 1.4.1. Objetivo General 4
 1.4.2. Objetivos Específicos 4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes De La Investigación 6
 2.1.1. A Nivel Internacional 6
 2.1.2. A Nivel Nacional 7



- 2.1.3. A Nivel Regional9
- 2.2. Bases Teóricas10
 - 2.2.1. Liderazgo Pedagógico10
 - 2.2.2 Satisfacción Laboral14
- 2.3. Marco Conceptual18
- 2.4. Hipótesis19
 - 2.4.1. Hipótesis General19
 - 2.4.2 Hipótesis Específicas19
- 2.5. Variables E Indicadores19
 - 2.5.1. Variable Independiente: Liderazgo Pedagógico.....19
 - 2.5.2. Variable Dependiente: Satisfacción Laboral20
- 2.6. Operacionalización De Variables21

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

- 3.1. Método De Investigación22
- 3.2. Diseño De La Investigación22
 - 3.2.1. Nivel Y Tipo22
 - 3.2.2. Diseño23
- 3.3. Población Y Muestra24
 - 3.3.1. Población:24
 - 3.3.2. Muestra25
- 3.4. Técnicas E Instrumentos25
 - 3.4.1. Técnicas25
 - 3.4.2. Instrumentos De Investigación26
 - 3.4.3. Técnicas De Procesamiento Y Análisis De Datos26



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación Y Análisis De Resultados28

4.2. Prueba De Hipótesis34

4.3. Aportación Teórica Práctica39

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS



INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	21
Tabla 2	Población de estudio.....	25
Tabla 3	Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk	34
Tabla 4	Prueba de Correlación según Rho de Spearman (1).....	35
Tabla 5	Prueba de Correlación de Rho de Spearman (2).....	36
Tabla 6	Prueba de Correlación de Rho de Spearman (3).....	37
Tabla 7	Prueba de Correlación de Rho de Spearman (4).....	38



INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Intervalos de control para dimensión 1: Fomentar el desarrollo de capacidades	28
Figura 2	Intervalos de control para dimensión 2: Rediseñar la organización	29
Figura 3	Intervalos de control para dimensión 3: Gestión del aprendizaje	30
Figura 4	Intervalos de control para dimensión 1: Organización	31
Figura 5	Intervalos de control para dimensión 2: Condiciones de trabajo	32
Figura 6	Intervalos de control para dimensión 3: Realización personal	33



RESUMEN

La presente investigación concluye que se constata una vinculación clara entre el liderazgo pedagógico y la plenitud laboral de los maestros en los establecimientos educativos públicos de las localidades de Otopa y Ocaña, en Lucanas, durante el año 2022. Los hallazgos se presentaron en tablas y gráficos estadísticos, basados en un enfoque cuantitativo basado en un modelo descriptivo-correlacional. La obtención de información se llevó a cabo a través de cuestionarios e ítems aplicados a una muestra intencional de 35 docentes de 6 instituciones educativas, seleccionados por conveniencia a través del método no probabilístico. Para analizar la variable de satisfacción laboral, se consideraron aspectos como la definición de la organización, los entornos profesionales, la realización personal y las cortesías que influyen en el trabajo. Adicionalmente, se revisaron diversos estudios teóricos que abordan las variables implicadas en el liderazgo pedagógico, tales como el fomento del desarrollo de habilidades, el rediseño organizacional y la gestión del aprendizaje. Para llegar a esta conclusión, se aplicó el estadístico t de Student, obteniendo $|T_c| = 15,96$ y $|T_t| = 2,03$, lo que permitió invalidar la hipótesis nula y adoptar la hipótesis alternativa. La finalidad de esta indagación fue esclarecer la relación entre el liderazgo educativo y el bienestar laboral de los educadores en las instituciones referidas. Mediante la aplicación de la prueba de correlación de Pearson y el estadístico t de Student, se demostró la presencia de una correlación relevante entre las variables analizadas.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico y satisfacción laboral.



ABSTRACT

The present research concludes that there is a clear link between pedagogical leadership and job satisfaction among teachers in public educational establishments in the localities of Otoa and Ocaña, in Lucanas, during the year 2022. The findings were presented in tables and statistical graphs, based on a quantitative approach using a descriptive-correlational model. Information was obtained through questionnaires and interviews applied to an intentional sample of 35 teachers from 6 educational institutions, selected for convenience using a non-probability method. To analyze the variable of job satisfaction, aspects such as the definition of the organization, professional environments, personal fulfillment, and the courtesies that influence work were considered. Additionally, various theoretical studies addressing the variables involved in pedagogical leadership, such as the promotion of skill development, organizational redesign, and learning management, were reviewed. To reach this conclusion, the Student's t-test statistic was applied, obtaining $|T_c| = 15.96$ \square $|T_t| = 2.03$, which allowed the null hypothesis to be rejected and the alternative hypothesis to be accepted. The purpose of this inquiry was to clarify the relationship between educational leadership and the job satisfaction of educators in the referred institutions. By applying Pearson's correlation test and the Student's t-test statistic, the presence of a significant correlation between the analyzed variables was demonstrated.

Keywords: *Pedagogical leadership and job satisfaction.*



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel global, se reconoce la importancia de que los líderes de las instituciones ganen la obediencia a través de sus habilidades para gestionar la organización y dirigir al personal, de este modo, se previenen las disputas de autoridad. El liderazgo administrativo se reconoce como un factor esencial que debe ser valorado en todas las entidades educativas, dado que es complejo transformar una institución escolar sin la determinación necesaria y el liderazgo proactivo de los equipos directivos. Esta perspectiva es respaldada por Fernández (2007).

Según la UNESCO (2008), la mayoría de los directores no están preparados para ejercer la autoridad de manera efectiva y potenciar a los educadores dentro de los límites jerárquicos. Por lo tanto, es esencial abordar de manera destacada la competencia administrativa de los directivos, permitiendo una transformación efectiva en la dinámica de las escuelas. Esto implica establecer climas positivos para fortalecer el desempeño laboral, fomentando una gestión abierta y centrada en la mejora del aprendizaje.

La estructura de la tesis se organiza en capítulos, comenzando con el Capítulo I, donde se plantea el problema de investigación. Este capítulo incluye la exposición de la situación problemática, la formulación del problema, su justificación y los objetivos de la investigación, tanto generales como específicos.

El Capítulo II está enfocado en el fundamento teórico, donde se analizan los precedentes de la indagación, se construyen los principios teóricos vinculados con las variables y dimensiones, se delimita la terminología fundamental o



marco conceptual y se expone el sistema de variables junto con las hipótesis de investigación

El Capítulo III se concentra en la metodología investigativa, detallando el nivel y la tipología del estudio, el esquema metodológico, la población y la muestra, así como las técnicas y herramientas utilizadas para la compilación de datos.

Finalmente, el Capítulo IV presenta los resultados de la investigación. Este capítulo incluye la discusión de los hallazgos, el análisis e interpretación de los datos, la representación gráfica mediante estadísticas, las pruebas de hipótesis, y concluye con las conclusiones y recomendaciones. Los anexos incorporan la matriz de consistencia y los formatos utilizados para la recolección de datos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En los últimos años, el concepto de liderazgo pedagógico ha ganado importancia en políticas públicas e investigaciones educativas a nivel internacional. Se sostiene, según el autor, que los líderes educativos tienen el potencial de generar cambios significativos en la excelencia de la instrucción para infantes y adolescentes es primordial para el progreso de una comunidad justa y equitativa, así como de transformar la administración institucional en el futuro. En los países de la OCDE, se ha observado una transformación en el sistema escolar, otorgando mayor autonomía a las escuelas para tomar decisiones y adaptarse mejor a entornos cambiantes, satisfaciendo así las exigencias de la contemporánea sociedad (Pont, Nusche y Moorman, 2008).

En cuanto a la condición profesional de los educadores, se destaca la insatisfacción con sus carreras como un tema delicado que requiere atención y discusión. Fierro (2011) señala en su artículo sobre la condición de los institutos y los educadores, que experimentan niveles insuficientes de satisfacción en la vocación docente, principalmente debido a las demandas complejas y intensas del entorno educativo actual. Ante estas presiones provenientes de estudiantes,



padres y la sociedad en general, los docentes experimentan un malestar que antes no enfrentaban.

Ramos (2016) destaca la necesidad a nivel nacional de mejorar el rendimiento de los docentes mediante un liderazgo pedagógico más efectivo, promoviendo la satisfacción laboral con medidas como el aumento gradual de remuneraciones, el fomento del desarrollo profesional y la identidad educadora mediante programas de erudición permanente y mandatos públicos de instrucción

A nivel local, en las instituciones educativas "Alicia Benjamina Cabezudo de Flores" e "Ignacio Guevara Calderón", los problemas de liderazgo pedagógico y trabajo en equipo son similares al contexto nacional. Se observa una escasa aplicación de liderazgo pedagógico, estrategias deficientes para motivar a los docentes, falta de comunicación efectiva y un control vertical en el cumplimiento de normas, lo que limita la capacidad para implementar cambios significativos. Además, se evidencia un ínfimo grado de contenido profesional, expresado en desacuerdos con la organización escolar, insatisfacción con las circunstancias laborales y la ausencia de autorrealización.

En respuesta a estos desafíos, las autoridades de la región Ica han incluido en el Proyecto Educativo Regional un objetivo estratégico para Optimizar la concordia de discípulos, educadores y progenitores. Este objetivo refleja el beneficio particular en aumentar la satisfacción en el trabajo docente para impulsar el bienestar personal, profesional y social. En este contexto, se busca explorar la correlación entre la hegemonía pedagógica y la satisfacción vocacional en las entidades educativas públicas de los distritos de Otoa y Ocaña en la provincia de Lucanas.



1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG. ¿Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico ejercido por los directivos de las instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otoa y Ocoña, Lucanas y la satisfacción laboral de los docentes en dichas instituciones?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁. ¿Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico ejercido por los directivos de las instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otoa y Ocoña, Lucanas y fomentar el crecimiento de habilidades de los docentes en dichas instituciones?

PE₂. ¿Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico ejercido por los directivos de las instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otoa y Ocoña, Lucanas y rediseñar la organización educativa en dichas instituciones?

PE₃. ¿Existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico ejercido por los directivos de las instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otoa y Ocoña, Lucanas y el gestionar el aprendizaje educativo en dichas instituciones?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación actual proporciona apoyo a la comunidad científica desde las siguientes perspectivas: Los estudiantes, los padres y el personal administrativo son beneficiarios indirectos debido a las implicaciones sociales, mientras que los maestros son los beneficiarios directos gracias a la oportunidad de crear un entorno reflexivo sobre la necesidad de desarrollar liderazgo pedagógico para una mayor satisfacción laboral.



Es esencial tener en cuenta las implicaciones prácticas, ya que pueden motivar acciones de mejora que contribuyan a lograr un liderazgo pedagógico más eficaz y, por ende, una mayor satisfacción laboral.

El valor de la investigación teórica está en la investigación, compilación y sistematización de la información que se encuentra en las variables de estudio que se comparan en el conocimiento.

La aplicación metodológica del estudio se basa en la contribución de la investigación a la conceptualización de factores, liderazgo pedagógico y satisfacción laboral. La conexión entre las variables se establece en el diseño propuesto mediante el uso de herramientas de recopilación de datos. Además, el estudio proporciona una base para futuras investigaciones que darán más detalle sobre su interés en los temas cubiertos.

1.4. OBJETIVOS

Para lograr en el desarrollo de la investigación y alcanzar las metas que se han planteado se presentan los siguientes objetivos:

1.4.1. Objetivo general

OG. Establecer la existencia de una relación significativa entre el liderazgo pedagógico ejercido por los directivos de las instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otoa y Ocoña, Lucanas y la satisfacción laboral de los docentes en dichas instituciones.

1.4.2. Objetivos específicos

OE₁. Establecer la existencia de una relación significativa entre el liderazgo pedagógico ejercido por los directivos de las instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otoa y Ocoña, Lucanas y fomentar el crecimiento de



habilidades de los docentes en dichas instituciones.

OE₂. Establecer la existencia de una relación significativa entre el liderazgo pedagógico ejercido por los directivos de las instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otoa y Ocoña, Lucanas y rediseñar la organización educativa en dichas instituciones

OE₃. Establecer la existencia de una relación significativa entre el liderazgo pedagógico ejercido por los directivos de las instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otoa y Ocoña, Lucanas y gestionar el aprendizaje educativo en dichas instituciones



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel Internacional

Medina y Gómez (2013) llevaron a cabo una pesquisa en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile, denominada "El liderazgo pedagógico: habilidades esenciales para implementar un plan de optimización en una institución " Utilizaron una metodología cuantitativa con la meta de discernir las habilidades cruciales con el fin de poner en marcha un plan de optimización en una institución de enseñanza secundaria mediante la conducción educativa. Utilizaron un formulario como herramienta de recopilación de información, y los resultados revelaron que las habilidades clave para un líder educativo incluyen la capacidad de analizar y responder a situaciones específicas, la habilidad para concebir planes creativos para mejorar la enseñanza, y la aptitud para establecer relaciones efectivas en el ámbito educativo.

Farías (2011), En su disertación de posgrado denominada "La incidencia del liderazgo educativo en el performance erudito ", utilizó una encuesta como método de recolección de datos. Los resultados indicaron que la conducción



educativa tiene un impacto notable en la mejora del servicio educativo al proporcionar dirección clara a las actividades institucionales, motivar al personal y promover acciones para mejorar todas las áreas de la institución. Estas mejoras tienen una conducción educativa que tiene un impacto notable en el desempeño académico de los educandos

Hinojosa (2010) realizó una pesquisa acerca del entorno organizativo y la complacencia profesional de los educadores en la institución educativa Sagrados Corazones Padres Franceses. Utilizó una metodología exploratoria- diacrónico, con una cohorte de 85 preceptores y la compilación de información mediante una pesquisa. Los efectos concluyeron que el ambiente corporativo es fundamental para lograr mayor eficacia y satisfacción laboral en las organizaciones, influyendo en la percepción del ambiente laboral, grado de contento, rendimiento y productividad de los laboradores. La conformidad ocupacional ejerce un rol primordial en el entorno corporativo, afectando el compromiso y rendimiento del personal, contribuyendo así a una mejora continua en las tareas y servicios realizados en el lugar de trabajo.

2.1.2. A nivel nacional

Ramos (2016). La pesquisa efectuada tuvo como propósito examinar la correlación entre el ambiente organizacional y la complacencia profesional de los educadores de la entidad educativa "Máximo De La Cruz Solórzano" en Ica. La perquisición se consumó mediante una heurística observacional y un modelo descriptivo-correlacional. La cohorte estuvo integrada por 44 pedagogos a quienes se les suministró un cuestionario. Los hallazgos delataron una concomitancia notable entre la estructura jerárquica y la construcción profesional



de los tutores, con un índice de correlación de Spearman de $r=0,723$. Por instancia, se constató que un ambiente jerárquico favorable se correlaciona con una mayor satisfacción laboral, y viceversa. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover un ambiente positivo dentro de la institución educativa, ya que esto influye en la productividad, actitud y deber de los pedagogos

Cervantes (2014). Investigó la conducción pedagógica y administración escolar de los educadores en un establecimiento educativo en Ica. La pesquisa se basó en un prototipo cuantitativo y la modalidad de la perquisición fue descriptiva-correlacional. La cohorte estuvo compuesta por 58 didactas y se empleó un formulario como instrumento de recopilación de información. La finalidad del estudio radicó en subrayar la interrelación crucial entre la autoridad académica y los paralelismos de instrucción educativa de los rectores en los educadores de la institución. Para fortalecer los procesos de dirección escolar, se sugiere que los docentes adquieran habilidades de gestión educativa. El estudio se enfoca en la importancia de que todos los gestores dispongan de una potestad apropiada a fin de instaurar una base armonizada en los ámbitos erudito y bancario y de dirección.

León (2011). La disertación de posgrado denominada "Complacencia laboral en educadores de educación primaria en instituciones inclusivas de la región Callao", fue elaborada en la Universidad San Ignacio de Loyola en Lima, Perú, exhibe una indagación descriptiva sencilla de tipo transversal. La cohorte utilizada en la investigación estuvo compuesta por 76 maestros, y se utilizó una gradación de contenido ocupacional diseñada específicamente. Los hallazgos derivados de la indagación desvelan que hay una clara disposición hacia la



calificación parcial y regular de satisfacción laboral, así como una tendencia hacia la insatisfacción en ciertas cualidades laborales que brindan las instituciones inclusivas. Esta insatisfacción se explica de manera más detallada en los indicadores de la variable investigada. La propuesta presentada por León en esta tesis demuestra un profundo compromiso en la explicación de esta problemática, ya que expone los contratiempos que confronta la instrucción en la provincia del Callao en el ámbito público, y cómo esto se traduce en la complacencia profesional de los mentores académicos.

2.1.3. A nivel regional

Mallma (2016) exploró la preponderancia del liderazgo pedagógico en la dedicación profesional de los facilitadores en las entidades educativas de la Red "Sol Naciente" en Coracora en 2016. Utilizó un abordaje no experimental con una estructura descriptiva, correlacional y causal, y auscultó a 36 pedagogos. Los descubrimientos develaron una interrelación preeminente entre la hegemonía didáctica y la fidelidad vocacional de los preceptores. Se observó que un mayor liderazgo pedagógico se asociaba con un mayor compromiso profesional, según el Índice de correlación de Spearman ($r=0,756$). Asimismo, se constató que la jefatura pedagógica influye en la implicación profesional en un 57,15% de las situaciones, de acuerdo con el índice de determinación $r^2=0,5715$. Esto sugiere que la jefatura pedagógica del director incide de manera significativa en la manera en que los educadores gestionan su enseñanza, generando satisfacción en los estudiantes y, a su vez, compromiso profesional.

Canales (2015), en su tesis de maestría titulada "Influencia del liderazgo pedagógico en el clima institucional en una institución educativa primaria de



Coracora", llevó a cabo una investigación correlacional explicativa con un esbozo transeccional analogía causal. El módulo incluyó a 28 docentes y se recurrió a un cuestionario como dispositivo de acopio de información. Los descubrimientos indicaron que la capacidad de liderazgo pedagógico de los asociados de la institución tiene un estremecimiento elocuente en el clima institucional. Se encontró una congruencia positiva entre una cúspide excelsa de liderazgo pedagógico y un clima institucional adecuado. La investigación de Canales destaca la trascendencia de la hegemonía didáctica en el clima institucional y enfatiza la Imperativo de promulgar estratagemas para optimizar la hegemonía y, subsecuentemente, perfeccionar el ambiente institucional

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo pedagógico

2.2.1.1 Conceptualización de liderazgo pedagógico

En base a Medina (2013), La hegemonía didáctica se conceptualiza como la facultad de concebir y delinear programas que optimicen las entidades educativas mediante la adopción de resoluciones, con la finalidad de fomentar una civilización de mejora en las instituciones.

Por otro lado, según Roca (2011), La hegemonía didáctica alude a la aptitud para desarrollar y dirigir el proyecto educativo en todas sus dimensiones pedagógicas y didácticas. Esto implica conocer y dirigir constantemente los procesos de La instrucción y el cognoscimiento en el plantel académico, con el objetivo de dar coherencia y alineamiento a la orientación pedagógica establecida por la dirección.

Si bien el papel de la rectoría es primordial en la hegemonía didáctica, sin



embargo, no debe ser el único elemento definitorio. Para alcanzar la eficiencia, se debe establecer un sistema de liderazgo compartido que permita el ejercicio responsable del liderazgo pedagógico por parte de todos los profesores, quienes en conjunto conforman el núcleo central de dicho liderazgo. Esto provocaría un mayor enfoque en la La misión corporativa y en la rectoría didáctica

Para los autores Leithwood, Harris y Hopkins (2008), La hegemonía didáctica conlleva que los rectores se centren en gestar circunstancias y propiciar el desarrollo de entidades y profesionales que coadyuven a la optimización de los procedimientos de instrucción-cognición

Aunque la rectoría asimismo posee obligaciones vinculadas con la gerencia y administración, su propósito primordial es la instrucción. Por lo tanto, deben centrar sus esfuerzos en este ámbito, considerando el resto de aspectos como instrumentales para el progreso educativo de La entidad. "Si la meta de la hegemonía es optimizar la ejecución y la praxis docente, las competencias fundamentales están asociadas con la generación de un entorno benéfico para el fomento del conocimiento, especialmente en el campo de la instrucción. Todas las demás aptitudes son instrumentales".

2.2.1.2 Características de un líder pedagógico

Las características de un líder pedagógico, según los itinerarios cognitivos del Ministerio de Educación (2013), incluyen la capacidad técnica para apoyar a los docentes, proporcionar capacitación en el currículo y monitorear el progreso de los estudiantes. Asimismo, es necesario tener habilidades emocionales y situacionales para establecer relaciones sólidas con los docentes, adaptarse a diferentes contextos y motivar a través de una comunicación eficaz y un entorno laboral favorable. Por último, el líder pedagógico debe tener habilidades



organizativas Con el fin de consumir una gerencia eficaz en el plantel y alcanzar los propósitos y fines de la entidad, lo que se traducirá en un mejor rendimiento de los docentes.

2.2.1.3 Dimensión de liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico se define en las Rutas de aprendizaje del Ministerio de Educación (2013) a través de diversas dimensiones.

La primera dimensión implica promover el desarrollo de capacidades, lo cual implica brindar apoyo y mejora en las habilidades curriculares de los educadores, así como reconocer y recompensar las buenas prácticas educativas.

La segunda dimensión consiste en rediseñar la organización, fomentando una cultura cooperativa dentro de la institución educativa y brindando apoyo a los tutores en los cambios y progreso de los alumnos.

La tercera dimensión es la gestión del aprendizaje, donde el líder debe brindar apoyo especializado a los educadores durante la práctica docente y las diferentes etapas del proceso de aprendizaje.

2.2.1.4 Tarea del líder pedagógico

Según Balzán (2008), El papel del preceptor didáctico se desenvuelve de la siguiente forma:

- a) Como planificador, su labor consiste en establecer las actividades institucionales y el momento oportuno para llevarlas a cabo. Además, debe determinar quiénes serán responsables de su realización, cuáles son las mejores actividades a fin de consumir los propósitos corporativos y qué efectos se esperan obtener.



- b) Como organizador, debe vincular los diferentes ejercicios y ciclos institucionales, de manera que cada uno de ellos contribuya a alcanzar las metas y objetivos. También se encarga de establecer conexiones entre los diferentes ciclos y los encargados de cada uno, promoviendo la colaboración y la competencia entre las distintas regiones institucionales.
- c) Como evaluador, verifica y controla los ejercicios institucionales, analizando cómo su avance contribuye al logro de los objetivos. También evalúa el grado de cumplimiento de estos objetivos y busca identificar posibles obstáculos para tomar medidas correctivas.
- d) La tarea de supervisión pedagógica se enfoca en evaluar el desempeño del educador en el aula, así como el progreso de los estudiantes. Se busca recabar pruebas sobre la modalidad en que los preceptores despliegan su quehacer didáctico y instituir acciones para mejorar la enseñanza.
- e) El acompañamiento pedagógico implica que el líder educativo se comuniqué con el docente durante sus actividades instructivas para obtener información directa. Esto permite el desarrollo de diversos recursos (materiales, sistemas y estrategias) con los cuales el educador pueda adaptar su enseñanza de manera más efectiva.

2.2.1.5 Teoría de liderazgo pedagógico

Según Chiavenato (2006), se divide en dos enfoques principales. El primero es la hipótesis de semblantes de personalidad, que sostiene que la persona que lidera un grupo tiene cualidades específicas en su personalidad que lo distinguen del resto. Estos rasgos le otorgan la capacidad de incidir en la conducta de sus colegas. Esta doctrina se fundamenta en la doctrina del "gran



hombre" concebida por Carlyle, que sostiene que los avances mundiales son resultado de las acciones particulares de individuos destacados destacadas a lo largo de la historia de la humanidad. El segundo enfoque es la teoría de tipologías de dominio, que se centra en las formas de comportamiento del cabecilla hacia sus subordinados. Esta perspectiva se enfoca en definir al líder y en su manera de ser mientras ejerce el liderazgo. Según esta teoría, existen tres estilos de liderazgo: democrático, liberal y autoritario.

2.2.2 Satisfacción laboral

2.2.2.1 Conceptualización de satisfacción laboral

En términos amplios, la teorización de la satisfacción ocupacional implica la percepción y sensación que experimenta un individuo en relación a su empleo. Según Salluca (2012), este sentimiento es la consecuencia de las interrelaciones entre los individuos y su ambiente profesional, en el cual desempeñan un rol significativo que les concede el poder o control para regular dichas interacciones y, en consecuencia, influir en la dinámica laboral. Arnedo y Castillo (2009) plantean que el contenido ocupacional abarca una mezcla de sensaciones positivas y negativas que un trabajador experimenta en relación a las tareas que realiza, asociadas a diversos factores. Por último, Davis y Newstrom (2003) Caracterizan la complacencia del laburo como un agregado de afectos y sensaciones propicias y adversas que los trabajadores experimentan en relación a su empleo.

2.2.2.2 Factores de la satisfacción laboral

Hay varios factores que influyen en la satisfacción laboral, los cuales incluyen:

- Realización profesional: Esto se alude a la percepción de crecimiento y



contribución personal que se experimenta en el trabajo. Por ejemplo, los maestros pueden sentirse satisfechos cuando ven el progreso de sus estudiantes.

- Autoconcepto y autoestima: La forma en que los maestros perciben su propio cambio y desarrollo personal en el contexto laboral puede afectar su satisfacción. Al mejorar sus competencias profesionales y sentirse satisfechos con su entorno de trabajo, pueden experimentar un mayor nivel de satisfacción laboral.

- Necesidad de estimación: Sentirse valorado personalmente es importante para el ser humano, y esto se relaciona con la capacidad de evaluarse a uno mismo y estar satisfecho con el nivel de crecimiento personal alcanzado.

2.2.2.3 Dimensiones de satisfacción laboral

Según Salluca, L. (2012), identifica los subsiguientes parámetros:

- Organización: Esta dimensión se refiere a la reubicación estructurada de los colaboradores dentro de la entidad para llevar a cabo tareas específicas. Incluye la disposición de una metodología establecida que los trabajadores siguen en conjunto para facilitar sus labores de manera coordinada.

- Condiciones de trabajo: Esta dimensión agrupa una serie de parámetros que delimitan la implementación de una función y el contexto en el que se efectúa. Las circunstancias de labor abarcan una variedad de variables, tanto físicas como mentales, que el empleado considera importantes para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

- Realización personal: Esta dimensión se refiere al proceso mediante el cual un empleado logra desarrollar todo su potencial. Incluye la percepción que



el empleado tiene sobre las responsabilidades y oportunidades de crecimiento que le ofrece la organización.

2.2.2.4 Consecuencia de la satisfacción laboral

Las consecuencias del contenido ocupacional pueden tener una repercusión adversa en diversos ámbitos de la existencia de un individuo, incluyendo sus relaciones personales y su propia salud física y mental. Además, la satisfacción laboral puede influir en la rotación y el ausentismo en una organización y también puede afectar distintas conductas laborales. Una de las preeminentes repercusiones del contenido ocupacional es el absentismo, que puede ser causado por la insatisfacción en el trabajo. Desde la perspectiva de la estructura, la satisfacción laboral puede llevar a la represión, la oposición a la transformación, la carencia de ingenio, la deserción, la accidentabilidad, la menor productividad y los problemas en el trabajo en grupo. Según Robbins (2004), Prevalen disparidades idiosincráticas que inciden en los grados de contenido laboral, siendo dos de los determinantes más importantes los años de experiencia profesional y las metas de carrera.

2.2.2.5 Teoría de la satisfacción laboral

Para Klingner y Nabaldian (2002), existen dos teorías que explican la satisfacción laboral.

La primera es la doctrina de la ecuanimidad, la cual postula que la clarividencia de la confianza equitativo o inequitativo de los empleados está relacionada con su satisfacción laboral. Según estos autores, esto se refleja en la lealtad, el buen desempeño y una mayor eficiencia en el trabajo. Esta teoría también destaca la trascendencia de una interacción eficaz entre los



colaboradores y los directivos.

La segunda pesquisa es la doctrina de las perspectivas, la cual, según Klingner y Nabaldian (2002), se fundamenta en el sentimiento de complacencia de los subalternos y cómo esto promueve un desempeño efectivo y eficiente en comparación con otros. Identificaron tres factores clave en esta teoría: la importancia que los subordinados dan a las recompensas o sanciones, la evaluación del desempeño del subordinado a través de recompensas o sanciones, y la creencia de que el subordinado puede alcanzar los objetivos establecidos en su trabajo.

2.2.2.6 Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción del laburo es importante en cualquier tipo de trabajo, ya que afecta tanto al bienestar del empleado como a su rendimiento. Según Fuentes (2012), la satisfacción en el trabajo se basa en encontrar un equilibrio entre las circunstancias del laburo y los determinantes personales. Trabajar en un ambiente satisfactorio ayuda a desarrollar la confianza en uno mismo, a aumentar la iniciativa y las habilidades, y a mejorar el bienestar del empleado. Por otro lado, cuando la adaptación al trabajo es deficiente, las necesidades no se satisfacen adecuadamente y las habilidades se sobrevaloran o infravaloran, el individuo puede reaccionar negativamente, mostrando falta de concentración, depresión, tensión, irritación, insatisfacción laboral, entre otros. Estas reacciones pueden dar lugar a disfunciones en la organización, como un aumento en los siniestros e incidencias, el ánimo de transformación, la circulación del personal y el absentismo ocupacional.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

Liderazgo. - Corresponde al conjunto de cualidades que debe tener una persona para influir en las acciones y pensamientos de los demás, motivándolos a realizar sus tareas de manera eficiente y respaldando la consecución de los objetivos mediante el uso de herramientas como la comunicación efectiva y el carisma, así como la capacidad de socializar con los demás. (Diccionario virtual, 2014).

Pedagógica. - Se refiere al conjunto de conocimientos relacionados con la educación, entendida como un fenómeno propio de los seres humanos y que se lleva a cabo en sociedad. (Diccionario virtual, 2014).

Capacidad. - Engloba las habilidades y recursos que una persona posee en la ejecución de una función específica. (Diccionario virtual, 2007)

Organización. - Constituye un mecanismo concebido con el fin de alcanzar metas y objetivos. (Pérez y Merino, 2008).

Gestión. - Se refiere a la acción de administrar y dirigir. En un sentido más específico, la gestión implica llevar a cabo los procedimientos necesarios para obtener algo o resolver un problema, generalmente de índole administrativa o relacionada con documentos. (Diccionario virtual, s, f).

Satisfacción. - Hace referencia a la respuesta dada a un lamento o motivo contrario. (Pérez y Gardey, 2011).

Laboral. - Relacionado con la evaluación De una acción particular en el marco de acontecimientos que evidencian el propósito o interés de un colectivo en la gestación de un artefacto, la dispensación de servicios o la consumación de metas en un régimen burocrático. (Diccionario virtual, 2014).

Trabajo en equipo. -. Consiste en un conjunto de individuos organizados de



manera específica con el propósito de lograr un objetivo colectivo. (Diccionario virtual, s, f).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis general

Se observa una correlación directa y notable entre el liderato pedagógico y la complacencia laboral de los educadores en las entidades educativas públicas de los distritos de Otoa y Ocaña, provincia de Lucanas.

2.4.2 Hipótesis específicas

HE1. Existe una conexión directa y significativa entre propiciar el desarrollo de aptitudes y el liderazgo pedagógico en los educadores de las entidades educativas estatales de los distritos de Otoa y Ocaña, Lucanas.

HE2. Existe una concordancia directa y significativa entre reconfigurar la arquitectura y el magisterio pedagógico en los preceptores de las Entidades Educativas Públicas de los distritos de Otoa y Ocaña, Lucanas.

HE3. Existe una consonancia directa y significativa entre dirigir el erudición y el rectorado pedagógico en los educadores de las entidades educativas públicas de los distritos de Otoa y Ocaña, Lucanas.

2.5. VARIABLES E INDICADORES

2.5.1. Variable independiente: Liderazgo pedagógico

Dimensiones:

D1: Fomentar el desarrollo de capacidades

D2: Rediseñar la organización

D3: Gestión del aprendizaje



2.5.2. Variable dependiente: Satisfacción laboral

Dimensiones:

D1: Organización

D2: Condición del trabajo

D3: Realización personal



2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
V1: Liderazgo pedagógico	Según Medina (2013), el liderazgo pedagógico es la facultad para desarrollar y diseñar programas que perfeccionen las organizaciones educativas que se determina por medio de una forma de tomar decisiones que desarrolla, impulsa y asume una cultura evolutiva en las Instituciones.	Es una condición muy necesaria y pertinente que sirve para organizar un centro de estudios en los que se involucra los aprendizajes, es por ello la importancia de involucrar a los docentes, padres de familia, alumnos en general y la comunidad, la participación activa de ellos es fundamental para lograr un clima escolar acogedor.	D1: Promover el desarrollo de capacidades	- Apoyo individual a cada maestro - Dar reconocimiento y estimular las buenas prácticas pedagógicas. - Estimulo intelectual	1-6	Cuestionario	Ordinal
			D2: Rediseñar la organización	- Promover la cultura colaborativa - Organizar la institución para facilitar el trabajo. - Involucrar a la familia y comunidad a favor del aprendizaje. - Conectar a la escuela con su entorno y sus oportunidades.	7-12		
			D3: Gestionar el aprendizaje	- Brindar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación). -Asesorar y orientar con el ejemplo clases demostrativas - Emitir directrices para que los educadores se enfoquen en la praxis pedagógica .	13-18		
V2: Satisfacción laboral	Salluca (2012), define que la satisfacción laboral es la sensación del sujeto en su trabajo, tiene que ser interpretada como fruto de los procesos de interacción entre las personas y su centro de labores, en el que se desempeñan con un rol significativo como el poder o control para la regulación de tal interacción, por ende, la influencia en la relación laboral.	Se dice que es un estado emocional placentero o positivo que resulta de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo	D1: Organización	- Funcionamiento del sistema organizativo - Aplicabilidad de las normas y directivas - Disponibilidad de documentos de gestión	1-6	Cuestionario	Ordinal
			D2: Condición del trabajo	- Satisfacción con la labor encomendada - Valoración al esfuerzo - Comodidad del ambiente de trabajo	7-12		
			D3: Realización personal	- Valoración del trabajo realizado - Participación en acciones de capacitación - Apoyo a la realización personal	13-18		

Nota: Propia del autor



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque esgrimido para lograr la consecuencia ha involucrado el uso de métodos cuantitativos. Según Tamayo (2007), este enfoque implica contrastar teorías existentes utilizando hipótesis generadas a partir de ellas. Es importante obtener una muestra representativa de un fenómeno o población de estudio, ya sea a través de un muestreo discriminado o aleatorio.

Por lo tanto, al llevar a cabo estudios cuantitativos, es fundamental contar con una hipótesis preestablecida, dado que la metodología científica empleada es la deducción.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. Nivel y tipo

Conforme al grado de la pesquisa, es cuantitativo.

La tipología de la pesquisa es de cuño no empírico, lo que sugiere que no implica la modificación premeditada de las variables. Por consiguiente, se sustenta en el escrutinio de los fenómenos tal como se manifiestan en su milieu natural, seguido de un análisis. En este tipo de investigación, no se somete a los

individuos del estudio a estímulos o condiciones específicas. En su lugar, los sujetos son escrutados en su milieu natural. Según el ámbito de la pesquisa, el investigador se basará en distintos tipos de diseños. (Dzul, 2015).

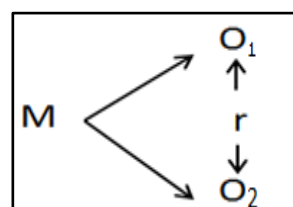
3.2.2. Diseño

La indagación se fundamenta en un esquema descriptivo-correlacional, que se distingue por delinear los perfiles, las idiosincrasias y las propiedades pertinentes de las variables escrutadas.

Su naturaleza correlacional reside en el propósito de auscultar la conexión existente entre dos o más variables.

Esto implica, en primer lugar, la cuantificación de las variables supuestamente interrelacionadas y, posteriormente, la disertación y estimación de la correlación.

El siguiente diagrama ilustra este esquema:



Donde:

M = Educadores

O1 = Observación de la variable (1), Liderazgo pedagógico

O2 = Observación de la variable (2), Satisfacción laboral

r = Coeficiente de correlación entre las variables



3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población:

Representa el conjunto completo de personas, evaluaciones o elementos que poseen características específicas comunes, discernibles en un momento y lugar particulares (Wigodski, 2010).

Criterios de inclusión:

- Entidades de educación estatal emplazadas en los distritos de Otoa y Ocaña - Lucanas, a lo largo del año 2022.
- Entidades Pedagógicas Gubernamentales que se localizan en la urbe dentro de los distritos de Otoa y Ocaña - Lucanas, a lo largo del año 2022.
- Educadores que desempeñaron sus funciones en Entidades Pedagógicas Gubernamentales situadas en la urbe dentro de los distritos de Otoa y Ocaña - Lucanas, a lo largo del año 2022.

Criterios de exclusión

- Entidades Pedagógicas Estatales que NO se hallen situadas dentro del perímetro urbano en los Distritos de Otoa y Ocaña – Lucanas, durante el año 2022.
- Instituciones educativas gubernamentales situadas en aglomeraciones poblacionales, comunidades, etc., que pertenezcan a las jurisdicciones de Otoa y Ocaña – provincia de Lucanas, durante el año 2022
- Educadores que han ejercido en periodos distintos al de la pesquisa en los Distritos de Otoa y Ocaña – Lucanas.

La cohorte quedó compuesta por 35 educadores de las Entidades Pedagógicas Estatales de los Distritos de Otoa y Ocaña – Lucanas.



Tabla 2

Población de estudio

Instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Oтока y Ocaña		
Nombre de la I. E	Procedencia	Nº de docentes
"Alicia Benjamina Cabezudo de Flores"	Oтока	8
"Santa Rosa de Oтока"	Oтока	5
I.E.P. N° 24209, Concepción Multigrado	Oтока	7
I.E.P N° 24168	Oтока	2
"Ignacio Guevara Calderón"	Ocaña	8
"Plinio Huamán Bendezú"	Ocaña	5
Total		35

Nota: propia del autor

3.3.2. Muestra

El muestreo constituye un subconjunto inequívocamente representativo de la colectividad (Wigodski, 2010).

El muestreo quedó integrado por 35 educadores de 6 educativas Estatales de los Distritos de Oтока y Ocaña.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1. Técnicas

La encuesta: Consiste en un método concebido primordialmente en las disciplinas socioculturales, propicia la recolección de información. valiosos mediante la formulación de preguntas a los sujetos de estudio. Esto proporciona respuestas que revelan las disposiciones, carencias, inclinaciones, pareceres, erudiciones, entre otros.

3.4.2. Instrumentos de investigación

- Cuestionario para evaluar el liderazgo pedagógico

Este artefacto se ocupa de ponderar la conducta magisterial de los docentes, consta de 18 ítems organizados según sus dimensiones: fomentar el desarrollo de competencias, reconfigurar la orquestación y dirigir la erudición

- Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral

Este artefacto se encarga de ponderar el desempeño del laburo de los profesores, consta de 18 ítems estructurados según sus aspectos: organización, condiciones laborales y autorrealización.

Los dispositivos ofrecen opciones de respuesta con una estimación, según los criterios evaluados del 1 al 5.

El escalafón utilizado es la de Likert, una variante de la escala de medición ordinal.

La revalidación de los dispositivos mediante una evaluación a cargo de tres peritos, quienes revisaron la redacción y el contenido. (véase gráfico en anexo 4).

3.4.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Mediante el software analítico IBM SPSS versión 25, la información fue tramitada, y para la exhibición de los hallazgos se emplearon cuadros y diagramas. El escrutinio de las fichas se realizó mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

En referencia a la Estadística descriptiva, también denominada estadística inferencial, se aplicó la metodología propuesta por Hernández (2014). Esta técnica tiene como objetivo caracterizar y escrutar las propiedades intrínsecas



de una colección de filiaciones, permitiendo obtener conclusiones sobre las particularidades de la muestra y facilitando la comparación de volubles en la pesquisa de correlaciones.

Hernández (2014) afirma que la estadística inferencial sirve como un vehículo de verificación para las hipótesis. En esta indagación, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, una metodología inferencial empleada como examen de correlación, dado que los datos son de nivel ordinal.

El método estadístico no paramétrico empleado, según Martínez et al. (2006), es la prueba de Rho de Spearman. Este método busca determinar el nivel de asociación entre variables cuantitativas, siendo aplicable cuando los datos se encuentran en **una escala ordinal**.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

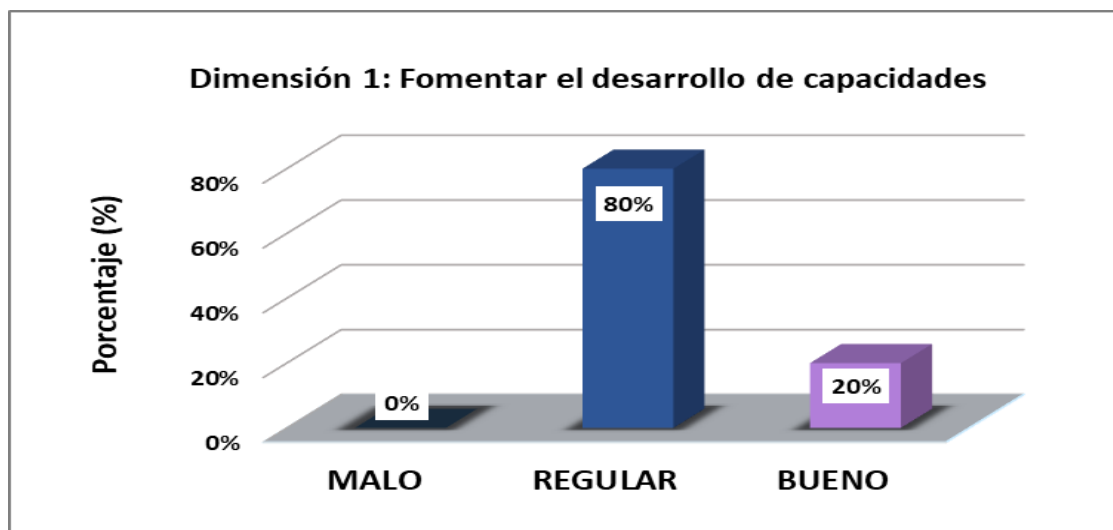
4.1.1. Resultados de la variable 1: Liderazgo Pedagógico

Dimensión 1: Fomentar el desarrollo de capacidades

Los resultados se observan en la figura 1 y son los siguientes:

Figura 1

Intervalos de control para dimensión 1: Fomentar el desarrollo de capacidades



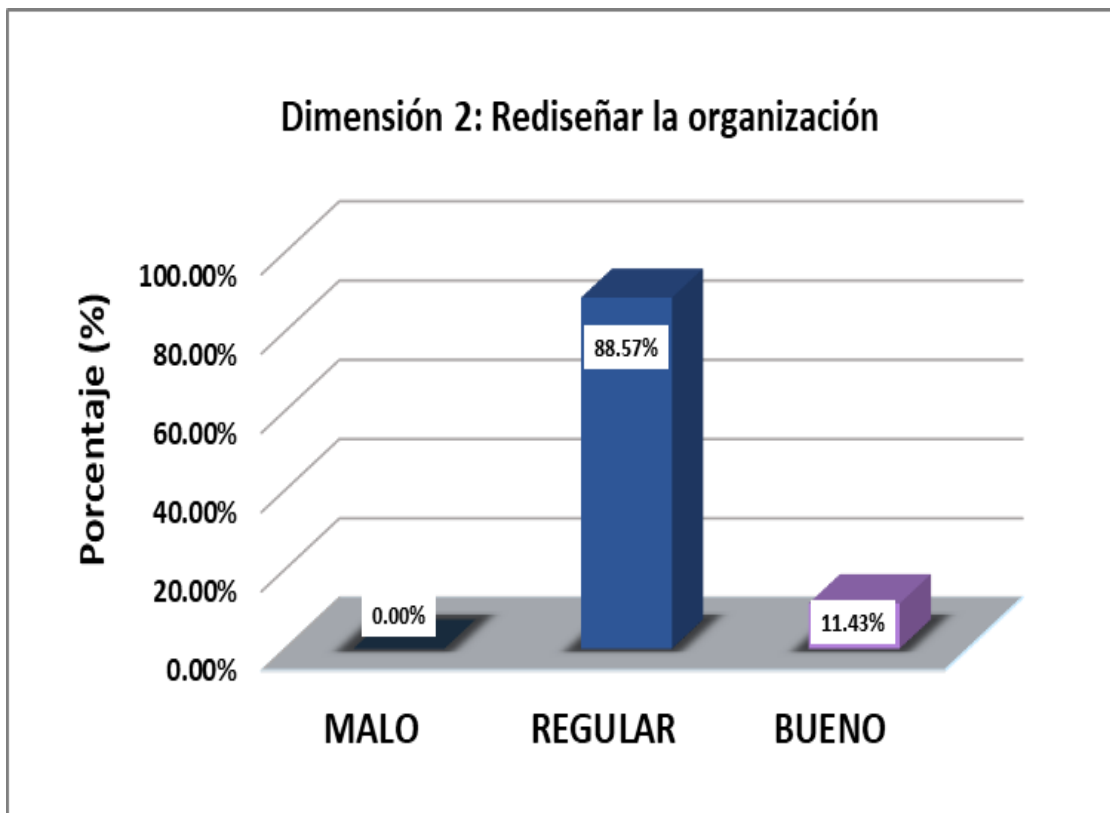
Nota: En la figura se muestra que el 80% de los docentes manifestaron que en sus instituciones educativas es regular fomentar el desarrollo de capacidades, el 20% indicaron que es bueno y ninguno comentó que es malo. Es importante conocer los resultados para buscar medidas correctivas que puedan mejorar las capacidades de los docentes.

Dimensión 2: Rediseñar la organización

Los resultados se observan en la figura 2 y son los siguientes:

Figura 2

Intervalos de control para dimensión 2: Rediseñar la organización



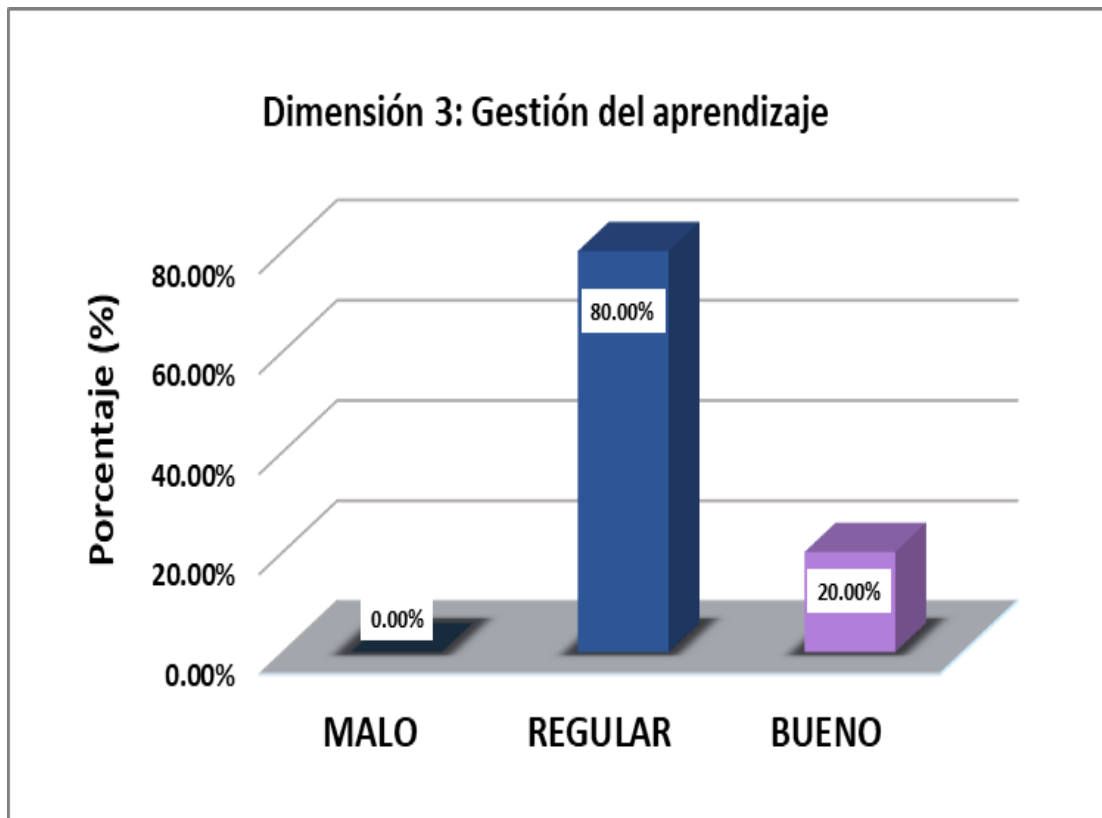
Nota: En la figura se muestra que el 88.57% de los docentes manifestaron que el rediseñar la organización es de condición regular, el 11.41% mencionaron que es bueno y ninguno mencionó que es malo. En cierta forma reconocen que la labor del director regular ya que valoran el esfuerzo del mismo para mejorar la organización de su institución educativa.

Dimensión 3: Gestión del aprendizaje

Los resultados se observan en la figura 3 y son los siguientes:

Figura 3

Intervalos de control para dimensión 3: Gestión del aprendizaje



Nota: En la gestión del aprendizaje, el 80% mencionó que la gestión es regular, el 20% que es bueno y ninguno comentó que es malo. En la gestión del aprendizaje se encuentran involucrados los alumnos quienes van de la mano de los docentes. La gestión del aprendizaje es muy importante para medir el nivel educativo de los alumnos y el logro del aprendizaje solo es posible con docentes competentes y con dominio de sus actividades escolares.

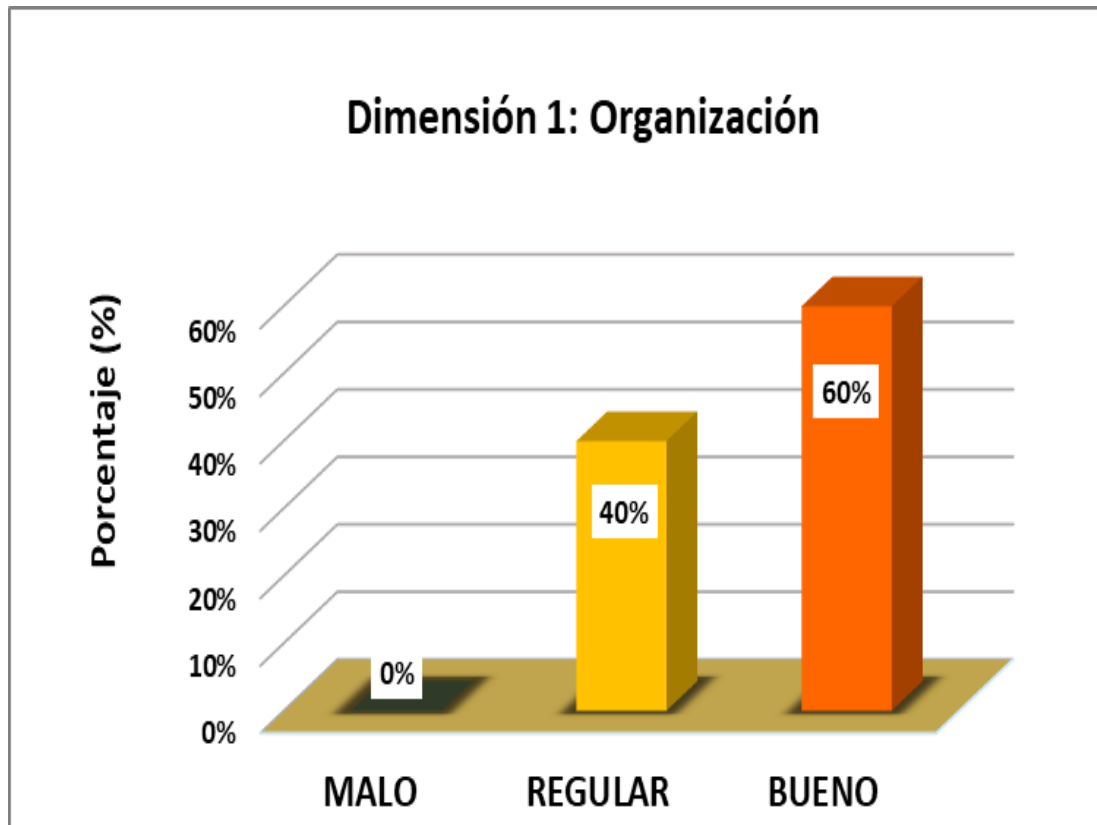
4.1.2. Resultados de la variable 2: Satisfacción laboral

Dimensión 1: Organización

Los resultados se observan en la figura 4 y son los siguientes:

Figura 4

Intervalos de control para dimensión 1: Organización



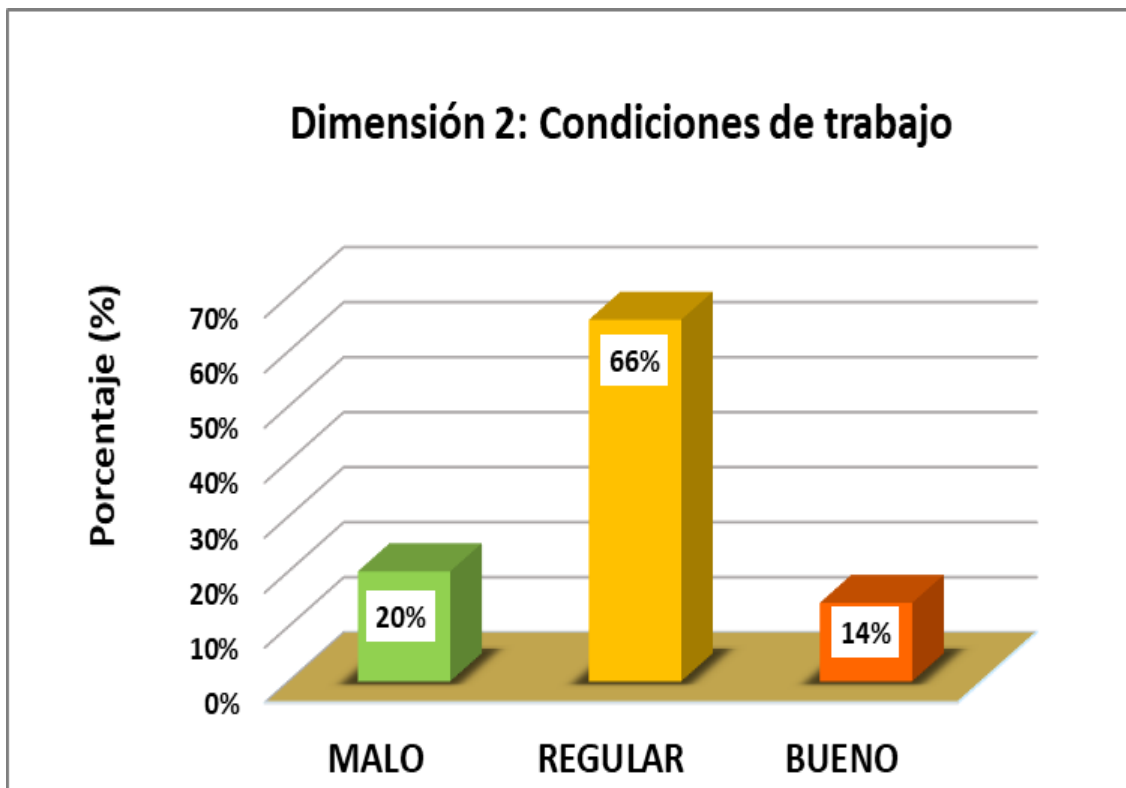
Nota: En la figura se puede ver que el 60% de los maestros manifestaron que la organización del director es buena, pero el 40% indicaron que es regular y ninguno comentó que es malo. Los docentes reconocen que el nivel de organización de su director es bueno, pero habría que dudar un poco de sus respuestas porque quizás al rellenar el cuestionario se sintieron presionados o pensaron que habría represalias en caso haya repuestas negativas.

Dimensión 2: Condiciones de trabajo

Los resultados se observan en la figura 5 y son los siguientes:

Figura 5

Intervalos de control para dimensión 2: Condiciones de trabajo



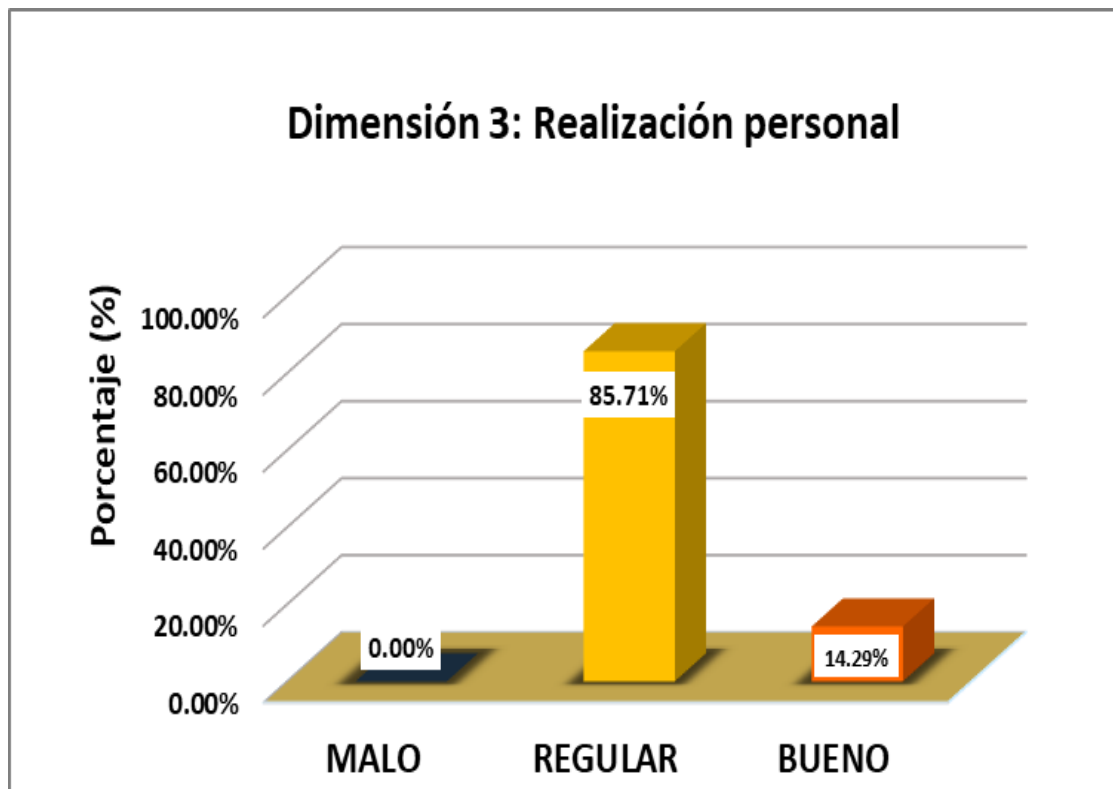
Nota: En cuanto a las condiciones de trabajo, los docentes mencionaron que es malo en un 20%, 66% manifestaron que es regular y 14% respondieron que es bueno. Para la dimensión de condiciones de trabajo es preocupante el 20% manifiesten que es malo, pero el resultado de sus respuestas servirá para buscar las mejoras en este aspecto muy importante.

Dimensión 3: Realización personal

Los resultados se observan en la figura 6 y son los siguientes:

Figura 6

Intervalos de control para dimensión 3: Realización personal



Nota: En la presente figura se muestran resultados sobre la realización personal y el 85.71% mencionaron que es regular, el 14.29% indicó que es bueno y ninguno manifestó que es malo. Esto indica que los maestros aprovechan las oportunidades para prepararse y capacitarse. El Ministerio de educación tiene programas donde ofrece capacitaciones continuas a sus docentes, algunos cursos los ofrecen gratuitos y otros a mitad de costo. En su mayoría los docentes aprovechan estas oportunidades para mejorar profesionalmente.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Al validar la normalidad de los datos, se dio inicio a la fase de comprobación de las hipótesis. Para evaluar la normalidad, se propusieron las siguientes hipótesis:

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H₁: Los datos no siguen una distribución normal

Se establecieron las siguientes condiciones: 95% como nivel de confianza y 5% como significancia.

Para el análisis estadístico, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk (con un tamaño de muestra de 35 datos).

Los resultados indicaron que las variables: herramientas virtuales y enseñanza-aprendizaje, no siguen una distribución normal, ya que el valor $p < 0.05$.

Se adoptaron los siguientes criterios para la toma de decisiones:

Si p es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa propuesta por el investigador.

Si p es mayor o igual a 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa propuesta por el investigador.

Como el valor $p < 0.05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Esto determinó que los datos no tienen una distribución normal, por lo que se aplicó estadística no paramétrica para la prueba de hipótesis.

Tabla 3

Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Pedagógico	0.715	35	0.000
Satisfacción Laboral	0.680	35	0.000

Nota. Elaboración propia



Prueba de hipótesis general:

Ho: No se evidencia una conexión directa y relevante entre el liderazgo educativo y el contenido laboral de los instructores en los establecimientos pedagógicos públicos de los distritos de Otopa y Ocaña, en la provincia de Lucanas.

H1: Se observa una correlación directa y significativa del mando educativo y la satisfacción laboral de los educadores en las entidades de educación estatal ubicadas en los distritos de Otopa y Ocaña, pertenecientes a la región de Lucanas.

La tabla 4, según Rho de Spearman, muestra la correlación de variables el p-valor=0.000; determina que existe una relación significativa y directa, el coeficiente de correlación es muy alta.

Liderazgo Pedagógico = 0,868

Satisfacción Laboral = 0,868

Según las hipótesis planteadas, se decide estadísticamente, aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Las variables, Liderazgo Pedagógico y Satisfacción Laboral están relacionadas directa y significativamente.

Tabla 4

Prueba de Correlación según Rho de Spearman (1)

Correlaciones				
Rho de Spearman	Liderazgo pedagógico	Coeficiente de correlación	Liderazgo Pedagógico	Satisfacción Laboral
		Sig. (bilateral)	1.000	0,868**
		N	35	35
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0,868**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Nota. Elaboración propia

Prueba de hipótesis específicas

Para la primera hipótesis específica se plantea lo siguiente:

H₀: No se observa una vinculación directa y relevante entre fomentar el crecimiento de competencias y el liderazgo pedagógico en los educadores de las entidades de educación estatal ubicadas en los distritos de Otopa y Ocaña, de Lucanas.

H₁: Se percibe una correlación inmediata y significativa entre incentivar el desarrollo de habilidades y el mando educativo en los educadores de las entidades educativas gubernamentales situadas en los distritos de Otopa y Ocaña, en la región de Lucanas.

La tabla 5, muestra la correlación entre variables; promover el desarrollo de capacidades y liderazgo pedagógico; según Rho de Spearman, el p-valor=0.00; ambos determinan la manifestación de una vinculación preeminente y directa, sustentada por un elevado índice de correlación.

Promover el desarrollo de capacidades = 0,999

Liderazgo pedagógico = 0,999

Según las hipótesis planteadas, se decide estadísticamente la aceptación de la hipótesis alterna.

Se concluye que las variables, promover el desarrollo de capacidades y Liderazgo pedagógico están relacionadas directa y significativamente.

Tabla 5

Prueba de Correlación de Rho de Spearman (2)

		Correlaciones		
			Promover el desarrollo de capacidades	Liderazgo Pedagógico
Rho de Spearman	Promover el desarrollo de capacidades	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0,999**
		N	35	35
	Liderazgo Pedagógico	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,999**	1.000
		N	35	35

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

Nota. Elaboración propia



Para la segunda hipótesis específica se plantea lo siguiente:

Ho: No se aprecia una vinculación inmediata y notable entre la reingeniería organizacional y la jefatura pedagógica en los educadores de las academias estatales situadas en los distritos de Otoa y Ocaña, en la demarcación de Lucanas.

H1: Se constata una conexión inmediata y relevante entre la reestructuración institucional y la dirección pedagógica en los educadores de los focos formativos gubernamentales situados en los distritos de Otoa y Ocaña, pertenecientes a la región de Lucanas.

La tabla 6, muestra la correlación entre variables, Rediseñar la organización y Liderazgo pedagógico; según Rho de Spearman, el p-valor=0.000; ambos determinan la existencia de una relación significativa y directa con un coeficiente de correlación alta.

Rediseñar la organización = 0,868

Liderazgo pedagógico = 0,868

Según las hipótesis planteadas se decide estadísticamente rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta.

Se concluye que las variables Rediseñar la organización y Liderazgo pedagógico están relacionadas directa y significativamente.

Tabla 6

Prueba de Correlación de Rho de Spearman (3)

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Rediseñar la Organización	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Rediseñar la Organización 1.000	Liderazgo Pedagógico 0,868**
		N	35	35
	Liderazgo Pedagógico	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,868**	1.000
		N	35	35

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

Nota. Elaboración propia



Para la tercera hipótesis específica se plantea lo siguiente:

Ho: No se manifiesta una asociación directa y notable entre la administración del proceso educativo y la jefatura pedagógica en los instructores de las entidades de educación estatal de los distritos de Otonaga y Ocaña, en la demarcación de Lucanas.

H1: Se evidencia una vinculación inmediata y significativa entre la gestión del aprendizaje y el liderazgo académico en los educadores de los centros de enseñanza estatales situados en los distritos de Otonaga y Ocaña, pertenecientes a la región de Lucanas.

La tabla 7, muestra la correlación entre variables; Gestionar el aprendizaje y Liderazgo pedagógico; el p-valor=0.000; ambos determinan que existe relación significativa y directa, la correlación es alta.

Gestionar el aprendizaje = 1,000

Liderazgo pedagógico = 1,000

Según las hipótesis planteadas se decide estadísticamente aceptar la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula.

Las variables, Gestionar el aprendizaje y Liderazgo pedagógico se hallan intrínsecamente vinculadas de manera inmediata y trascendental

Tabla 7

Prueba de Correlación de Rho de Spearman (4)

Correlaciones				
Rho de Spearman	Gestionar el Aprendizaje	Coeficiente de correlación	Gestionar el Aprendizaje	Liderazgo Pedagógico
		Sig. (bilateral)	1.000	1,000**
		N	35	35
	Liderazgo Pedagógico	Coeficiente de correlación	1,000**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Nota. Elaboración propia



4.3. APORTACIÓN TEÓRICA PRÁCTICA

En la actual subsección de disertación, se llevará a cabo una hermenéutica pormenorizada de los datos estadísticos obtenidos, abordando las metas del estudio y avanzando desde una perspectiva macro a una micro.

Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = 0,868$), lo que indica una correlación directa y significativa, con un ras de significancia de $p = 0,000$, inferior al 5% ($p < 0,05$). Este descubrimiento sugiere una vinculación directa y notable entre el liderazgo educativo y la complacencia del laburo. El objetivo primordial de la discusión es decretar la correspondencia entre la jefatura pedagógica y la complacencia laboral en las instituciones de entes educativas investigadas.

Estos resultados concuerdan a través del examen llevado a cabo por Raxuleu (2014), quien, en un estudio descriptivo de correlación, investigó la correspondencia entre la conducción directiva y la satisfacción del laburo del maestro, concluyendo en la existencia de un fuerte vínculo entre ambas variables. Además, se alinean con los hallazgos de Hilares (2015), que demostró la conexión directa, en una Institución de Formación Técnico-Productiva, se examina la relación entre la jefatura inmediata y la eficacia pedagógica.

En sintonía con lo planteado por Espíritus (2015), respecto al vínculo entre la dirección del director y la aplicación del currículo académico en el territorio de Esperanza, se corrobora una conexión sustancialmente significativa ($p\text{Valor} = 0.021$).



Con respecto a las conclusiones de Farías, que establecen que el liderazgo pedagógico influye positivamente en las actividades institucionales, motivando al personal y promoviendo mejoras en todas las áreas de la institución, se confirma que estos resultados respaldan la presente investigación.

Hinojosa, en su estudio, estableció que la clarividencia de los subordinados sobre su ambiente de trabajo, nivel de satisfacción, rendimiento y productividad está influenciada por el clima organizacional. Este hallazgo enfatiza la relevancia de la satisfacción laboral dentro del entorno organizacional y su impacto en el compromiso y desempeño de los trabajadores.

Finalmente, las conclusiones extraídas por Mallma, las cuales desvelaron una correlación de profunda relevancia estadística. entre la jefatura educativa y la devoción profesional de los educadores, corroboran la relación directa entre estas variables. El coeficiente de correlación de Rho Spearman ($r=0,756$) y el impacto del liderazgo pedagógico en el compromiso profesional (57,15%) fortalecen la idea de que un liderazgo sólido incide directamente en el compromiso de los docentes.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Los resultados de la investigación concluyen que hay una conexión directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y la satisfacción laboral entre los educadores de las escuelas estatales de Otonaga y Ocaña, Lucanas. Esta conclusión se basa en la observación de cómo la orientación, las destrezas, la estructuración y manejo del proceso de formación influyen en el liderazgo directivo. Según el coeficiente de Rho de Spearman, que mide la correlación entre variables, el p-valor es 0.000, lo que indica una conexión de gran relevancia y seguida, con un índice de correlación de 0.868 tanto para el liderazgo pedagógico como para la satisfacción laboral.

SEGUNDA: Se ha discernido una vinculación directa y preeminente entre la promoción del fomento de habilidades y el liderazgo educativo en los educadores de los planteles educativos públicos ubicados en los distritos de Otonaga y Ocaña., pertenecientes a la demarcación de Lucanas. Conforme al coeficiente de correlación de Rho de Spearman, con un p-valor de 0.000, se confirma la existencia de una correlación notable y directa, con un índice de correlación sumamente elevado. Fomentar el desarrollo de competencias = 0.999, Jefatura pedagógica = 0.999.

TERCERA: Se ha discernido una vinculación directa y notable entre la reconfiguración organizativa y el liderazgo pedagógico en los mentores de las academias públicas ubicadas en los distritos de Otonaga y Ocaña, en la demarcación de Lucanas. Conforme al



coeficiente de Rho de Spearman, con un p-valor de 0.000, se confirma la existencia de una correlación significativa y directa, con un índice de correlación elevado. Reconfiguración organizativa = 0.868, Liderazgo pedagógico = 0.868.

CUARTA: Se ha determinado una conexión inmediata y relevante entre la administración del proceso de aprendizaje y la jefatura pedagógica en los docentes de las instituciones educativas públicas localizadas en los distritos de Otoa y Ocaña, en la demarcación de Lucanas. Conforme al coeficiente Rho de Spearman, con un p-valor de 0.000, se establece una relación significativa y directa con una correlación extremadamente alta. Administración del proceso de aprendizaje = 1.000, Jefatura pedagógica = 1.000.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la dirección de la institución educativa, realizar cambios en la gestión administrativa y técnico pedagógicos, con el fin de que sean considerados en el contenido de estrategias de trabajo y alcanzar altos niveles de liderazgo directivo y poder mejorar el desempeño de los maestros a través de la formación continua para directores, evaluación y procesos de retroalimentación para docentes, también se puede fomentar el trabajo en equipo para estimular la creatividad y mejorar el clima laboral entre los docentes y directivos.

SEGUNDA: Se recomienda a los maestros, debatir los frutos de la investigación ejecutada con el fin de realizar proyectos de actualización docente como el desarrollo de un liderazgo directivo y el mejoramiento significativo al desempeño del maestro.

TERCERA: Se recomienda a los investigadores que se encuentren realizando investigaciones en el tema de liderazgo pedagógico, a modificar y adaptar los instrumentos de estudio aquí planteadas para que puedan ser utilizadas de forma adecuada según la realidad de cada institución educativa.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Canales, R (2015). Influencia del liderazgo pedagógico en el clima institucional en una institución educativa primaria de Coracora. Universidad César vallejo. (Tesis de maestría).
- Cervantes, J (2014). Liderazgo pedagógico y gestión escolar de los docentes en la institución educativa – Ica. Universidad César Vallejo. (Tesis de maestría).
- Chiavenato, I. (2006) Teoría de liderazgo. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Condon, C. y Clifford, M. (2010). Medición del desempeño principal: ¿Qué tan rigurosos son los instrumentos de evaluación del desempeño principal utilizados? Washington/Chicago: Learning Point Associates.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003), Comportamiento humano en el trabajo 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Diccionario virtual (2007). Definición de capacidad. Extraído el 19/01/2022 <http://www.definicionabc.com/general/capacidad.php>
- Diccionario virtual (2014). Definición de laboral. Extraído el 19/01/2022 en: <http://conceptodefinicion.de/laboral/>
- Diccionario virtual (2014). Definición de Liderazgo. Extraído el 19/01/2022 en: <http://conceptodefinicion.de/liderazgo/>
- Diccionario virtual (s, f). Definición de gestión. Extraído el 19/01/2022 en: <https://www.significados.com/gestion/>
- Diccionario virtual (s, f). Definición de laboral. Extraído el 19/01/2022 en: <http://www.eltrabajoenequipo.com/Definicion.htm>
- Dzul, M. (2015). Diseño no experimental. Unidad 3. Aplicación básica de los métodos científicos. Universidad Autónoma del Estado Hidalgo
- Farías, S (2011). La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar. Universidad de la Frontera, Temuco, Chile. (Tesis de maestría).
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad"



(Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar; Quetzaltenango (Tesis de grado).

Hinojosa, C. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses. Universidad de Playa Ancha. Chile. (Tesis doctoral).

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México: ELIAC.

Leithwood, K., Harris, A., y Hopkins, D. (2008). [Siete fuertes demandas sobre el liderazgo escolar exitoso]. Liderazgo Escolar y Gestión.

León, A. (2011). "Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones inclusivas – región Callao". Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú. (Tesis de Maestría).

Mallma, J. (2016). Influencia del liderazgo pedagógico en el compromiso profesional de docentes en Instituciones Educativas de la Red "Sol Naciente" Coracora, 2016. Universidad César Vallejo. (Tesis de maestría).

Medina, A y Gómez, R (2013). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile.

Medina, C. (2013). "Formación de líderes, inteligencia emocional y formación del talento". Madrid: Universitas.

MINEDU (2013). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Liderazgo pedagógico. Lima.

Pérez, J y Gardey, A (2011). Definición satisfacción. Extraído el 19/01/2022 en: <http://definicion.de/satisfaccion/>

Pérez, J y Merino, M. (2008). Definición de organización Definición de Liderazgo. Extraído el 19/01/2022 en: <http://definicion.de/organizacion/>



Ramos, E. (2016). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa "Máximo De La Cruz Solórzano", de Ica, 2016. Universidad César Vallejo. Ica. (Tesis de maestría).

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional 10^a. Ed. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.



ANEXOS



ANEXO 1: Instrumentos CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Institución educativa: CARGO: SEXO:

Objetivo: Analizar el liderazgo pedagógico, desde la perspectiva de los docentes.

ESTIMADO DOCENTE:

Realizar el siguiente cuestionario con responsabilidad, no es necesario su nombre, sólo es para reunir información para la tesis en ejecución.

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de frases, lea y marque con un aspa (X) una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el liderazgo que debe poseer el director de una institución educativa. Se le recuerda que no hay respuestas buenas ni malas.

Opciones de respuestas: Muy de acuerdo (5p); De acuerdo (4p); Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo (3p); En desacuerdo (2p); Totalmente en desacuerdo (1p)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				
			1	2	3	4	5
Dimensión 1: Promover el desarrollo de capacidades	Apoyo individual a cada maestro.	1.El director de la I.E. presta apoyo individual a los maestros					
		2.El director de la I.E. da reconocimiento y estímulo a las buenas prácticas pedagógicas					
	Dar reconocimiento y estimular las buenas prácticas pedagógicas.	3.El director de la I.E. otorga estímulos a las capacidades intelectuales de sus maestros más destacados					
		4.El director de la I.E. se preocupa por la capacitación y actualización permanente de sus maestros					
	Estimulo intelectual	5. El director de la I.E. alienta y motiva permanentemente a sus docentes					
		6. El director de la I.E. alienta y motiva a otros líderes para que continúen y mejoren los propósitos.					



Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				
			1	2	3	4	5
Dimensión 2: Rediseñar la organización	Promover la cultura colaborativa.	7. El director de la I.E. promueve una cultura colaborativa					
		8. El director de la I.E. promueve la formación de equipos pedagógicos					
	Organizar la institución para facilitar el trabajo.	9. El director de la I.E. tiene capacidad de organizar la institución para facilitar el trabajo pedagógico					
	Involucrar a la familia y comunidad a favor del aprendizaje	10. El director de la I.E. busca permanentemente involucrar a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes					
	Conectar a la escuela con su entorno y sus oportunidades	11. El director de la I.E. busca un modelo adecuado para reestructurar constantemente su gestión					
		12. El director de la I.E. busca conectar a la escuela con su entorno para conocer sus fortalezas y oportunidades					
Dimensión 3: Gestión del aprendizaje	Brindar apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación).	13. El director de la I.E. da apoyo técnico a los docentes en cuanto se refiere a monitoreo, supervisión y coordinación.					
		14. El director de la I.E. monitorea permanentemente la práctica pedagógica del docente.					
		15. El director de la I.E. monitorea permanentemente el aprendizaje de los estudiantes					
	Asesorar y orientar con el ejemplo "clases demostrativas"	16. El director de la I.E. asesora y orienta con el ejemplo "clases demostrativas".					
		17. El director de la I.E. busca estrategias para que los docentes se concentren en su acción pedagógica.					
	Dar disposiciones para que los docentes se concentren en la acción pedagógica.	18. El director de la I.E. establece convenios con otras instituciones para inter aprendizajes y pasantías académicas					

Fuente: Tomado del fascículo de los directivos adaptado en la tesis de García, P. M. (2015). Relación entre liderazgo directivo y gestión educativa en un Instituto de Educación Superior Tecnológico de Pisco, 2015.



CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Objetivo: Analizar la satisfacción laboral, desde la perspectiva de los docentes.

ESTIMADO DOCENTE:

Realizar el siguiente cuestionario con responsabilidad, no es necesario su nombre, sólo es para reunir información para la tesis en ejecución.

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de frases, lea y marque con un aspa (X) una sola alternativa, la que indica el grado en que usted realmente identifica el liderazgo que debe poseer el director de una institución educativa. Se le recuerda que no hay respuestas buenas ni malas.

Opciones de respuestas: Muy de acuerdo (5p); De acuerdo (4p); Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo (3p); En desacuerdo (2p); Totalmente en desacuerdo (1p)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta				
			1	2	3	4	5
Dimensión 1: Organización	Funcionamiento del sistema organizativo	1. En esta institución educativa el sistema administrativo funciona bien.					
		2. La forma de cómo está organizada esta institución educativa merece reconocimiento					
	Aplicabilidad de las normas y directivas	3. En esta institución educativa existen normas y directivas adecuadas					
		4. Las normas y directivas se aplican en esta institución					
	Disponibilidad de documentos de gestión	5. Esta institución educativa cuenta con los documentos de gestión					
		6. En esta institución educativa todos los estamentos conocen las normas y directivas					
Dimensión 2: Condiciones de trabajo	Satisfacción con la labor encomendada	7. Siento que el trabajo que realizo en esta institución educativa es justo para mi manera de ser					
		8. Disfruto el realizar trabajos en esta institución educativa					
	Valoración al esfuerzo	9. Soy consciente que mi esfuerzo fortalece mi desempeño.					
		10. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra y ello me estimula.					
	Comodidad del ambiente de trabajo	11. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
		12. El espacio en el que laboro es adecuado.					
Dimensión 3: Realización personal	Valoración del trabajo realizado	13. Estoy satisfecho con la recompensa que recibo por el trabajo que realizo					
		14. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra y ello me estimula					
	Participación en acciones de capacitación	15. En esta institución existen acciones de capacitación con frecuencia.					
		16. Participo de manera activa en las capacitaciones programadas por esta institución					
	Apoyo a la realización personal	17. En esta institución se apoya el desarrollo personal de los docentes					
		18. En esta institución se promueve el desarrollo de las capacidades de cada docente					

Fuente: Tomado del fascículo de los directivos adaptado en la tesis de García, P. M. (2015). Relación entre liderazgo directivo y gestión educativa en un Instituto de Educación Superior Tecnológico de Pisco, 2015.



ANEXO 2: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS ANÁLISIS DE INVESTIGACIÓN
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otaoca y Ocaña, Lucanas?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relación entre liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otaoca y Ocaña, Lucanas.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otaoca y Ocaña, Lucanas.</p>	<p>V1: Liderazgo pedagógico</p>	<p>D1: Fomentar el desarrollo de capacidades</p> <p>D2: Rediseñar la organización</p> <p>D3: Gestión del aprendizaje</p>	<p>TIPO: No experimental</p> <p>NIVEL: Cuantitativo</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p> <p>M = Docentes</p> <p>O1= Observación de V1 Liderazgo pedagógico</p> <p>O2= Observación de V2 Satisfacción laboral</p> <p>r = Correlación entre V1 y V2</p> <p>POBLACIÓN: 35 docentes</p> <p>MUESTRA: 35 docentes</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionarios</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Software estadístico IBM SPSS-22 - Análisis de frecuencia - Tabulación o conteo - técnica estadística descriptivo e inferencial. - Coeficientes de correlación entre variables - Prueba de hipótesis
<p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre promover el desarrollo de capacidades y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otaoca y Ocaña, Lucanas?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre rediseñar la organización y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otaoca y Ocaña, Lucanas?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre gestionar el aprendizaje y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otaoca y Ocaña, Lucanas?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1. Establecer la relación entre promover el desarrollo de capacidades y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otaoca y Ocaña, Lucanas.</p> <p>OE2. Establecer la relación entre rediseñar la organización y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otaoca y Ocaña, Lucanas.</p> <p>OE3. Establecer la relación entre gestionar el aprendizaje y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otaoca y Ocaña, Lucanas.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1. Existe relación directa y significativa entre promover el desarrollo de capacidades y liderazgo pedagógico en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otaoca y Ocaña, Lucanas.</p> <p>HE2. Existe relación directa y significativa entre rediseñar la organización y liderazgo pedagógico en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otaoca y Ocaña, Lucanas.</p> <p>HE3. Existe relación directa y significativa entre gestionar el aprendizaje y liderazgo pedagógico en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de los Distritos de Otaoca y Ocaña, Lucanas.</p>	<p>V2: Satisfacción laboral</p>	<p>D1: Organización</p> <p>D2: Condición del trabajo</p> <p>D3: Realización personal</p>	<p>POBLACIÓN: 35 docentes</p> <p>MUESTRA: 35 docentes</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionarios</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Software estadístico IBM SPSS-22 - Análisis de frecuencia - Tabulación o conteo - técnica estadística descriptivo e inferencial. - Coeficientes de correlación entre variables - Prueba de hipótesis



ANEXO 3: BASE DE DATOS CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Nº	Confiabilidad del instrumento - Variable 1: Liderazgo Pedagógico																		Xi
	Items																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	43	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	47	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
6	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
7	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	47	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	75	
9	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
10	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	47	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	75	
12	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
13	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
14	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
15	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	47	
16	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
17	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
18	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	45	
19	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
21	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	47	
22	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
24	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	47	
25	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
28	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
29	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	45	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
31	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
32	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
35	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	43	

VARIANZA	0.44	1.05	0.23	0.48	0.28	0.23	0.23	0.37	0.44	0.46	0.60	0.40	0.70	0.70	0.69	0.60	0.35	0.36
SUMATORIA DE VARIANZAS	8.61																	
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	105.90																	

DETERMINANDO EL ÍNDICE DE CONFIABILIDAD (ALFA DE CRONBACH)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

donde:

α : Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de Items del instrumento

$\sum s_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los items

s_t^2 : Varianza total del instrumento

→ 0.973
 → 18
 → 8.61
 → 105.90

El instrumento tiene un índice de confiabilidad muy alta

ESCALA	CATEGORÍA
r=1	Confiabilidad perfecta
0.90 ≤ r ≤ 0.95	Confiabilidad muy alta
0.70 ≤ r ≤ 0.85	Confiabilidad alta
0.60 ≤ r ≤ 0.69	Confiabilidad aceptable
0.40 ≤ r ≤ 0.59	Confiabilidad moderada
0.30 ≤ r ≤ 0.39	Confiabilidad baja
0.10 ≤ r ≤ 0.29	Confiabilidad muy baja
0.01 ≤ r ≤ 0.09	Confiabilidad despreciable
r = 0	Confiabilidad nula



N°	Confiabilidad del instrumento - Variable 2: Satisfacción Laboral																		Xi
	Items																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47
2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	38
4	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47
5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
6	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	25
7	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47
8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	25
9	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	25
10	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47
11	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	38
12	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
13	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47
14	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	38
15	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47
16	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	51
17	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	38
18	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47
19	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	38
20	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47
21	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47
22	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
23	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	25
24	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	25
25	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	25
26	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47
27	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
28	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47
29	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	38
30	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	51
31	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	38
32	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47
33	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	25
34	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47
35	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	47

VARIANZA	0.24	0.59	0.59	0.24	1.36	1.36	0.64	0.76	0.76	0.94	0.76	0.81	0.48	0.81	0.34	0.34	0.50	0.76
SUMATORIA DE VARIANZAS	12.28																	
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	142.65																	



DETERMINANDO EL ÍNDICE DE CONFIABILIDAD (ALFA DE CRONBACH)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

donde:

- α : Coeficiente de Confiabilidad → **0.968**
- K: Número de Items del instrumento → 18
- $\sum s_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los items → 12.28
- s_t^2 : Varianza total del instrumento → 142.65

El instrumento tiene un índice de confiabilidad muy alta

ESCALA	CATEGORÍA
r=1	Confiabilidad perfecta
0.90 ≤ r ≤ 0.99	Confiabilidad muy alta
0.70 ≤ r ≤ 0.89	Confiabilidad alta
0.60 ≤ r ≤ 0.69	Confiabilidad aceptable
0.40 ≤ r ≤ 0.59	Confiabilidad moderada
0.30 ≤ r ≤ 0.39	Confiabilidad baja
0.10 ≤ r ≤ 0.29	Confiabilidad muy baja
0.01 ≤ r ≤ 0.09	Confiabilidad despreciable
r = 0	Confiabilidad nula



BASE DE DATOS								
Participantes N°	Liderazgo pedagógico	Satisfacción laboral	Fomentar el desarrollo de capacidades	Rediseñar la organización	Gestión del aprendizaje	Organización	Condiciones de trabajo	Realización personal
1	43	16	14	16	13	18	13	16
2	72	24	24	24	24	16	24	24
3	43	16	14	16	13	14	12	12
4	47	16	16	16	15	18	13	16
5	72	24	24	24	24	16	24	24
6	43	16	14	16	13	6	7	12
7	47	16	16	16	15	18	13	16
8	75	26	24	26	25	6	7	12
9	43	16	14	16	13	6	7	12
10	47	16	16	16	15	18	13	16
11	75	26	24	26	25	14	12	12
12	43	16	14	16	13	16	24	24
13	43	16	14	16	13	18	13	16
14	43	16	14	16	13	14	12	12
15	47	16	16	16	15	18	13	16
16	43	16	14	16	13	20	15	16
17	43	16	14	16	13	14	12	12
18	45	16	15	16	14	18	13	16
19	43	16	14	16	13	14	12	12
20	36	12	12	12	12	18	13	16
21	47	16	16	16	15	18	13	16
22	43	16	14	16	13	16	24	24
23	36	12	12	12	12	6	7	12
24	47	16	16	16	15	6	7	12
25	43	16	14	16	13	6	7	12
26	36	12	12	12	12	18	13	16
27	54	18	18	18	18	16	24	24
28	43	16	14	16	13	18	13	16
29	45	16	15	16	14	14	12	12
30	54	18	18	18	18	20	15	16
31	43	16	14	16	13	14	12	12
32	43	16	14	16	13	18	13	16
33	36	12	12	12	12	6	7	12
34	54	18	18	18	18	18	13	16
35	43	16	14	16	13	18	13	16



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN, JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO : *Pavcarhuanca Bendezu Nilo Santos*
 1.2. ESPECIALIDAD : *Lic. en Educación*
 1.3. CARGO ACTUAL : *Coordinador de la Red Educativa Las Catedras*
 1.4. GRADO ACADÉMICO : *Magister*
 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: *QUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO*
 1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: *CONSUELO BASILIA PINO CONTRERAS*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADOR	DEFINICIÓN	SATISFACENTE		REGULAR		BUENA		MUY BUENA		EXCELENTE		
		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2
1. CLARIDAD	Debe formularse con lenguaje claro y preciso											
2. OBJETIVIDAD	Debe ser libre de prejuicios											
3. ACTUALIDAD	Debe estar actualizado de la ciencia											
4. ORIGINACIÓN	Debe estar fundamentada en los hechos con los resultados											
5. SUPLENIR	Debe ser pertinente en relación a la tesis											
6. INTERCONEXIÓN	Debe estar relacionada con los objetivos de la investigación											
7. CONSISTENCIA	Debe ser coherente en aspectos técnicos y científicos											
8. COHERENCIA	Debe ser coherente en los aspectos técnicos y científicos											
9. METODOLOGÍA	Debe estar fundamentada en la metodología de investigación											
10. PERTINENCIA	Debe estar relacionada con los objetivos de la investigación											

Coefficientes de valoración porcentual *98%*

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

3.1. Se acepta 3.2. Se modifica [] 3.3. Se rechaza []

N° DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° CELULAR	LOGAR Y FECHA
28825676		950903090	León 28-10-2022



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ ESCUELA DE POSGRADO



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN; JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO: Paucahuma Bendeó Nilo Santos
- 1.2. ESPECIALIDAD: Lic. en Educación
- 1.3. CARGO ACTUAL: Coordinador de la Red Educativa las Cabezas
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: Magister
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: QUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
- 1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: CONSUELO BASGA PINO CONTRERAS

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		REGULAR		BUENA		MUY BUENA		EXCELENTE	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. CLARIDAD	Debe formularse con lenguaje apropiado										
2. OBJETIVIDAD	Debe expresarse en imperativos observables									X	
3. ACTUALIDAD	Relacionado al exterior de la ciencia									X	
4. ORGANIZACIÓN	Debe ser organizada según de los hechos con sus variables								X		
5. SUFFICIENCIA	Expone las dimensiones en cantidad y calidad								X		
6. INTERCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación								X		
7. CONSISTENCIA	Debe basarse en aspectos técnicos y científicos								X		
8. COHERENCIA	Debe ser debidamente motivados, claros e lógicos									X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación								X		
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación								X		

Coefficientes de valoración porcentual C= 78%

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

- 3.1. Se acepta
- 3.2. Se modifica
- 3.3. Se rechaza

N° DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° CELULAR	LUGAR Y FECHA
28825676		950903090	Lima 25-10-2022



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: Consuelo Basilia pino Contreras
- 1.2. Validado por: pio napoleon vilca Ramos
- 1.3. Título de la investigación:
liderazgo pedagogico y satisfacción laboral en instituciones educativas publicas de los distritos de Otaca y Ocaña - Ica, 2023
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE					BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE		
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: 74% - Buena
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 74%
- V. OBSERVACIONES: Ninguna
- LUGAR Y FECHA: 03/08/2023

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Pio N. Vilca Ramos



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 15/08/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CONSUELO BASILIA PINO CONTRERAS

Dirección: CALLE BERNA N° 868 LA TINGUIÑA - ICA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 21439065

Teléfono: 956699274 email: pinocontrerasconsuelo@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE LOS DISTRITOS DE OTOCA Y OCOÑA - UCANOS, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTION DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

15 / 08 / 2024

Fecha