

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES



TESIS

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA INTEGRADA DE
HUANOQUITE - PARURO 2023**

PRESENTADO POR:

Br. SANDRA GARCIA LAIME

Br. NELIDA NOEMI SUMA CUCHILLO

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA:
ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES.**

ASESOR:

DR. FREDDY FRANK GONZALES QUISPE

CUSCO – PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA INTEGRADA DE HUANOQUITE - PARURO 2023

Presentado por: SANDRA GARCIA LAIME DNI Nro.: 71086782

Presentado por: NELIDA NOEMI SUMA CUCHILLO DNI Nro.: 48692323

Para optar el título profesional/grado académico de LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA: ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 3 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y acciones	Marque con una (x)
Del 1 al 10 %	No se considera plagio	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones	
Mayor a 31 %	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académico para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 29 de abril de 2025

Firma

Post firma: Dr. Freddy Frank González Amante

Nro. de DNI: 01344083

ORCID del Asesor: 0000-0002-5821-5448

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259: 452882373

Sandra Garcia Laime Nelida Noemi Suma Cuchillo

TESIS.docx

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:452882373

Fecha de entrega

26 abr 2025, 12:12 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

26 abr 2025, 12:20 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS.docx

Tamaño de archivo

14.3 MB

106 Páginas

19.529 Palabras

111.366 Caracteres

9% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 9 words)

Exclusions

- ▶ 104 Excluded Sources

Top Sources

- 3%  Internet sources
- 3%  Publications
- 8%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

DEDICATORIA

Dedico de todo corazón a mi familia pues sin ellos no lo habría logrado, sus consejos a lo largo de mi vida me ayudan. A mi papá, mamá, hermanos cuya sabiduría y orientación fueron faros en este viaje académico. A cada persona que, de una manera u otra, contribuyó con su esfuerzo y conocimientos para hacer realidad este proyecto. A todos ellos, va mi más sincera gratitud y dedicación.

NELIDA NOEMI

A mis hermanos, por su inquebrantable amor, apoyo y sacrificio, que han sido el motor de mi perseverancia y logros. A mis profesores, cuya guía y conocimiento han enriquecido mi camino académico y mi visión del mundo. A mis amigos, por su aliento, comprensión y momentos de alegría que han iluminado este trayecto. A todos aquellos que, con su influencia y aportes, han dejado una huella en mi formación académica. Este trabajo está dedicado a ustedes especialmente a mi Papá que se encuentra en el cielo, tu partida dejó un vacío en mi corazón, pero también me dejaste con un legado de valentía y perseverancia. Cada palabra escrita en esta tesis es un homenaje a tu espíritu indomable. como reconocimiento a su invaluable contribución en mi vida y en la culminación de este logro.

SANDRA

AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, a la Facultad de Educación, por ser el hogar que nos brindó un espacio donde el conocimiento, la pasión y el crecimiento personal florecieron, impulsándonos a alcanzar nuestras metas con firmeza y dedicación. A la Institución Mixta Integrada de Huanoquite, a nuestro asesor de tesis, Dr. Freddy Frank Gonzales Quispe, cuyo valiosa orientación, paciencia y dedicación a lo largo de este proceso. Sus consejos expertos, motivación constante y sabias correcciones fueron fundamentales para el desarrollo y la culminación de este trabajo. También agradecemos sinceramente a nuestros familiares por su amor incondicional, comprensión y respaldo constante. Este logro no habría sido posible sin el aporte invaluable de cada uno de ustedes. Gracias por ser parte esencial de este camino.

NELIDA NOEMI Y SANDRA

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	1
1.2. Descripción de la realidad problemática	3
1.3. Formulación del problema.....	5
1.3.1 Problema general	5
1.3.2 Problemas específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
a) Justificación Teórica	6
b) Justificación Metodológica.....	6
c) Justificación Pedagógica	7
d) Justificación Psicológica	7
e) Justificación Práctica.....	7

1.5.	Objetivos de la investigación.....	8
1.5.1	Objetivo general.....	8
1.5.2	Objetivos específicos	8
1.6.	Delimitación y limitaciones de la investigación.....	9
1.6.1.	Delimitación de la investigación.....	9
1.6.2.	Limitaciones en la investigación.....	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1.	Antecedentes de la investigación.....	11
a)	Antecedentes Internacionales	11
b)	Antecedente Nacional	12
c)	Antecedente Local	13
2.2.	Bases teóricas	14
2.2.1.	Liderazgo	14
2.2.1.1.	Conceptos Básicos	14
2.2.1.2.	Importancia del Liderazgo en la educación.....	15
2.2.1.3.	Dirección y liderazgo	16
2.2.1.4.	Componentes del liderazgo	18
2.2.1.5.	Relación entre el Liderazgo y desarrollo organizacional.....	21
2.2.1.6.	Liderazgo Directivo.	22
2.2.1.7.	Dimensiones del Liderazgo del director	23

2.2.2. Satisfacción laboral.....	27
2.2.2.1. Definiciones.....	27
2.2.2.2. Teorías sobre la satisfacción laboral	28
2.2.2.3. Factores relacionados a la satisfacción laboral.....	33
2.2.2.4. Dimensiones de la satisfacción laboral	35
2.3. Marco conceptual.....	36

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis.....	38
3.1.1 Hipótesis general.....	38
3.1.2 Hipótesis específicas	38
3.2. Identificación de variables e indicadores	39
3.2.1. Variable Independiente.....	39
3.2.2. Variable Dependiente.	39
3.3. Operacionalización de variables	40

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.....	42
4.1.1. Tipo de investigación:	42
4.1.2. Nivel de investigación:	42
4.1.3. Diseño de investigación:	42

4.2.	Población y unidad de análisis.....	43
4.2.1	Población de estudio	43
4.2.2	Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra.....	43
4.3.	Técnicas de recolección de información	44
4.4.	Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	44
4.5.	Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	45

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

5.1.	Encuesta a docentes	46
5.1.1.	Resultados descriptivos	46
5.1.2.	Resultados inferenciales	55
5.1.3.	Prueba de hipótesis.....	56

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN.....
CONCLUSIONES
SUGERENCIAS
BIBLIOGRAFÍA
ANEXOS.....
a. Matriz de consistencia
b. Otros

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Paralelo entre director y líder	17
Tabla 2 Población de estudio	43
Tabla 3 Muestra	44
Tabla 4 Nivel de liderazgo directivo	46
Tabla 5 Niveles de las dimensiones liderazgo directivo	47
Tabla 6 Nivel de satisfacción laboral	48
Tabla 7 Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral.....	49
Tabla 8 Nivel de liderazgo directivo y satisfacción laboral	50
Tabla 9 Nivel de liderazgo democrático y satisfacción laboral.....	51
Tabla 10 Nivel de liderazgo autocrático y satisfacción laboral.....	52
Tabla 11 Nivel de liderazgo carismático y satisfacción laboral	53
Tabla 12 Nivel de liderazgo Laissez Faire y satisfacción laboral.....	54
Tabla 13 Prueba de normalidad de las variables.....	55
Tabla 14 Análisis de correlación entre liderazgo directivo y satisfacción laboral	56
Tabla 15 Análisis de correlación entre liderazgo democrático y satisfacción laboral.....	57
Tabla 16 Análisis de correlación entre liderazgo autocrático y satisfacción laboral.....	58
Tabla 17 Análisis de correlación entre liderazgo carismático y satisfacción laboral	59
Tabla 18 Análisis de correlación entre liderazgo Laissez Faire y satisfacción laboral.....	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Ámbito de estudio	2
Figura 2	Croquis	3
Figura 3	Jerarquía de necesidades humanas.....	28
Figura 4	Comparación de los modelos de Motivación de Maslow y de Herzberg	32
Figura 5	Nivel de liderazgo directivo.....	46
Figura 6	Dimensiones del liderazgo directivo	47
Figura 7	Satisfacción aboral	48
Figura 8	Dimensiones de satisfacción laboral	49
Figura 9	Liderazgo directivo y satisfacción laboral.....	50
Figura 10	Liderazgo democrático y satisfacción laboral	51
Figura 11	Liderazgo autocrático y satisfacción laboral	52
Figura 12	Liderazgo carismático y satisfacción laboral.....	53
Figura 13	Liderazgo Laissez Faire y satisfacción laboral	54

RESUMEN

Las escuelas deben asegurar el éxito en el aprendizaje de sus estudiantes. El sistema de gestión educativa requiere la participación informada de la comunidad y demanda una rendición de cuentas rigurosa por parte de las autoridades responsables. Actualmente, muchas escuelas en el Perú carecen de liderazgo directivo con las cualidades necesarias, así como de docentes que se sientan satisfechos y comprometidos con una verdadera vocación de servicio y ética profesional.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo directivo y satisfacción laboral en La Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023. La muestra estuvo constituida por 40 colaboradores. El diseño que se utilizó fue No Experimental transeccional y correlacional. Los instrumentos que se usaron fueron dos cuestionarios de liderazgo directivo y satisfacción laboral. Y los resultados obtenidos han sido que, la investigación realizada en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro en 2023 sobre la relación entre el nivel de liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los docentes reveló que el 57,5% de los docentes considera el liderazgo directivo como de nivel medio y, simultáneamente, presenta un nivel alto de satisfacción laboral. Además, el 30% de los docentes percibe el liderazgo directivo en un nivel medio y también presenta una satisfacción laboral de nivel medio. Estos resultados sugieren que, aunque la percepción del liderazgo directivo se mantiene en un nivel intermedio, una parte significativa de los docentes experimenta una alta satisfacción laboral, indicando una correlación positiva entre ambos aspectos en este contexto específico.

Palabras Claves: Liderazgo Directivo, Satisfacción Laboral, Institución Educativa

ABSTRACT

Schools must ensure the learning success of their students. The educational management system requires the informed participation of the community and demands rigorous accountability from the responsible authorities. Currently, many schools in Peru lack managerial leadership with the necessary qualities, as well as teachers who feel satisfied and committed to a true vocation for service and professional ethics.

The general objective of the study was to determine the relationship between managerial leadership style and job satisfaction at La Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023. The sample consisted of 40 employees. The design used was non-experimental, transectional and correlational. The instruments used were two questionnaires on managerial leadership and job satisfaction. And the results obtained have been that, the research carried out at the Integrated Mixed Educational Institution of Huanquite - Paruro in 2023 on the relationship between the level of managerial leadership and the job satisfaction of teachers revealed that 57.5% of teachers consider managerial leadership as medium level and, simultaneously, presents a high level of job satisfaction. Furthermore, 30% of teachers perceive managerial leadership at a medium level and also present medium level job satisfaction. These results suggest that, although the perception of directive leadership remains at an intermediate level, a significant portion of teachers experience high job satisfaction, indicating a positive correlation between both aspects in this specific context.

Keywords: Management Leadership, Job Satisfaction, Educational Institution

INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo en las instituciones educativas juega un papel fundamental en la configuración del entorno laboral y la satisfacción de los empleados. Escribimos este estudio con el propósito de analizar y comprender cómo las prácticas de liderazgo en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite, ubicada en Paruro, influyen en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo durante el año 2023. A través de esta investigación, buscamos identificar estrategias efectivas de liderazgo que puedan mejorar el bienestar y el rendimiento del personal, contribuyendo así a la mejora continua de la calidad educativa.

Este estudio está dirigido a directores y administradores de instituciones educativas, así como a investigadores y responsables de políticas educativas interesados en la gestión escolar y la satisfacción laboral. También esperamos que los docentes y el personal administrativo encuentren útil esta investigación para comprender mejor los factores que afectan su satisfacción laboral y cómo pueden trabajar en conjunto con la dirección para mejorar su entorno de trabajo.

El problema central que estamos evaluando es la relación entre el estilo de liderazgo de los directivos y la satisfacción laboral del personal en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite. En particular, nos interesa investigar cómo diferentes prácticas y enfoques de liderazgo pueden influir en aspectos como la motivación, el compromiso y el bienestar del personal. Esta evaluación es crucial para identificar áreas de mejora y desarrollar intervenciones que promuevan un ambiente laboral positivo y productivo.

Existen numerosos antecedentes que respaldan la importancia de esta investigación. Estudios previos han demostrado que un liderazgo eficaz puede aumentar significativamente la satisfacción laboral y el rendimiento del personal. Por ejemplo, investigaciones en

contextos similares han encontrado que un liderazgo que fomenta la participación, la comunicación abierta y el apoyo emocional está asociado con niveles más altos de satisfacción laboral. Sin embargo, también hay evidencia de que un liderazgo autoritario y poco comunicativo puede generar insatisfacción, estrés y alta rotación de personal.

La importancia de este estudio para la comunidad científica radica en su capacidad para aportar nuevos conocimientos sobre la gestión educativa y la satisfacción laboral en contextos rurales y culturalmente específicos como el de Huanoquite. Los hallazgos de esta investigación no solo pueden informar prácticas y políticas educativas más efectivas a nivel local, sino que también pueden ser aplicables a otras instituciones con características similares. De esta manera, el estudio contribuye al desarrollo de un sistema educativo más equitativo y de calidad, beneficiando a una amplia gama de comunidades educativas.

El objetivo principal de este trabajo es proporcionar una visión integral y detallada de cómo el liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite. Se espera que los hallazgos de esta investigación contribuyan a la comprensión de las dinámicas internas de liderazgo y su influencia en la práctica educativa, ofreciendo perspectivas valiosas para potenciar la administración educativa y, en consecuencia, elevar el nivel de la enseñanza.

Para ello, el trabajo de investigación se organiza de la siguiente manera.

Capítulo I: Aborda el diseño del problema que se planteó en la tesis, en que la descripción del contexto problemático, justificación, formulación y objetivos del problema planteado.

Capítulo II: Corresponde al desarrollo del marco teórico y conceptual, en la cual se realizaron las conceptualizaciones (bases teóricas) de la investigación, marco conceptual y antecedentes de investigaciones anteceditas a la presente investigación.

Capítulo III: Se refiere a la formulación de la hipótesis y variables, en donde se detalla las hipótesis elaboradas para la investigación y las variables que se utilizaron para el estudio.

Capítulo IV: Donde se encuentra la metodología de la investigación, en la cual está el espacio de tesis nivel, tipo de investigación, población de análisis y estudio, la muestra de la población en estudio, técnicas que se consideró para tomar la muestra, técnica de recolección de información, análisis e interpretación de los resultados obtenidos y técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

Capítulo V: Se desarrolló los resultados, donde se detalla el procesamiento, análisis e interpretación; prueba de Hipótesis.

Capítulo VI: Finalmente se expone las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. **Ámbito de estudio: localización política y geográfica**

La Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite se encuentra en el distrito de Huanoquite, que pertenece a la provincia de Paruro, en la región Cusco, Perú. Esta ubicación presenta tanto aspectos políticos como geográficos que son relevantes para entender el contexto en el que opera la institución.

Huanoquite está situado en la sierra sur del Perú, en la cordillera de los Andes. Esta región es caracterizada por su topografía montañosa, con elevaciones significativas y valles profundos. El clima en la zona es típicamente andino, con temperaturas frescas y variaciones estacionales marcadas. La vegetación predominante incluye pastizales de altura y, en menor medida, bosques andinos.

La provincia de Paruro, y en particular el distrito de Huanoquite, está gobernada por autoridades locales que incluyen la municipalidad distrital y provincial. Estas autoridades son responsables de la gestión de recursos y la implementación de políticas educativas y sociales en la región. La Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite forma parte del sistema educativo nacional peruano, bajo la supervisión del Ministerio de Educación del Perú, que establece directrices y estándares para la educación a nivel nacional.

La población de Huanoquite es mayoritariamente quechua hablante, con una fuerte herencia cultural incaica que se refleja en sus tradiciones, festividades y prácticas agrícolas. La educación en esta área no solo se enfoca en los aspectos académicos tradicionales, sino que también busca integrar y preservar las prácticas culturales y el idioma quechua.

Los docentes son de la misma Institución Educativa, y se encuentra a responsabilidad de la UGEL Paruro.

Límites

- Norte: Limita con los distritos de Paruro y Accha.
- Sur: Limita con el distrito de Colcha.
- Este: Limita con los distritos de Yaurisque y Omacha.
- Oeste: Limita con el distrito de Paccaritambo.

Coordenadas

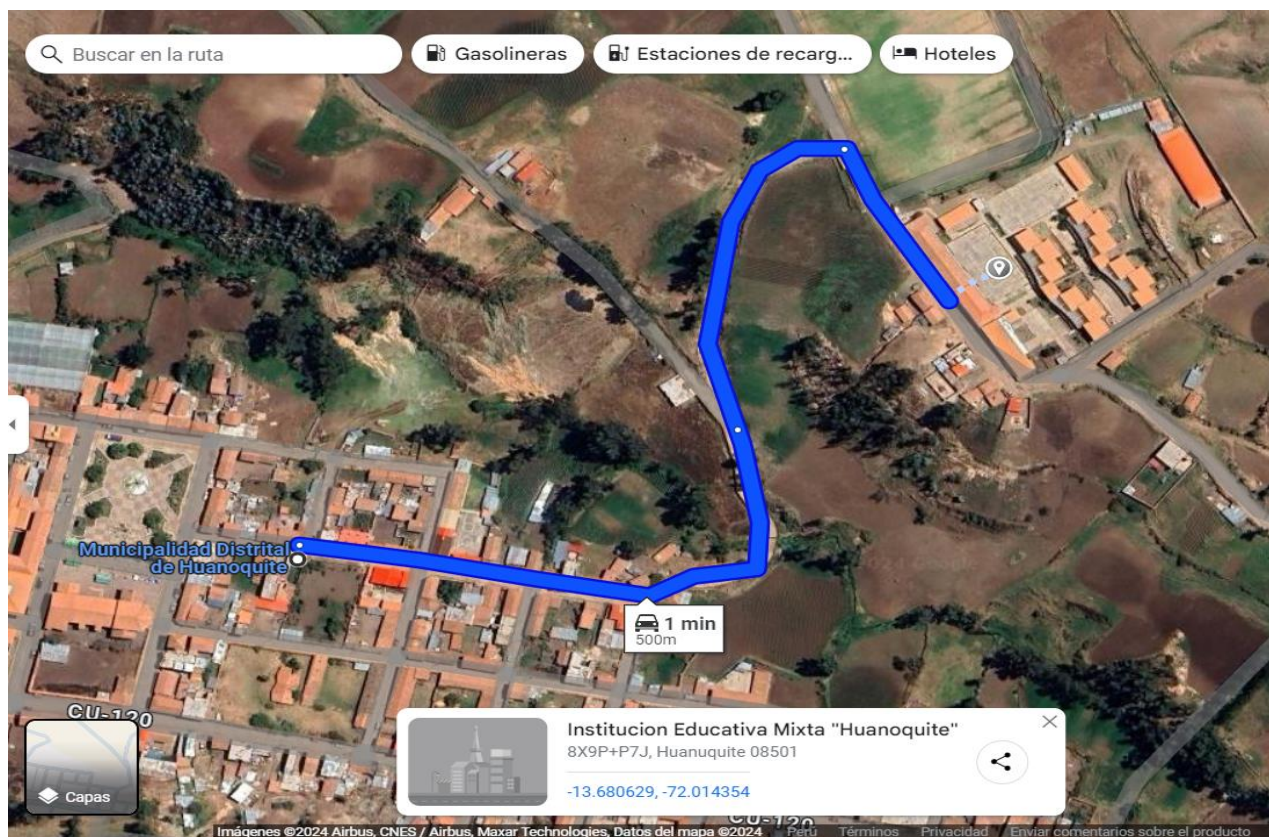
- Latitud: -13.8435 (Sur)
- Longitud: -71.8410 (Oeste)

Figura 1
Ámbito de estudio



Fuente: Google maps

Figura 2
Croquis



Fuente: Google maps

1.2. Descripción de la realidad problemática

El liderazgo directivo y la satisfacción laboral son componentes críticos para el éxito educativo. Según un informe de la UNESCO (2019), el 65% de los docentes en América Latina perciben que una gestión directiva ineficaz afecta directamente su motivación laboral y su desempeño profesional. En un estudio realizado por García-Morales et al. (2018), se identificó que un liderazgo transformacional en el ámbito educativo puede incrementar hasta en un 20% los niveles de satisfacción laboral del personal docente, reduciendo las tasas de rotación y mejorando el ambiente organizacional.

En Perú, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2020) señala que el 48% de los docentes perciben insatisfacción laboral debido a factores como la falta de reconocimiento, el clima organizacional desfavorable y el liderazgo autoritario en las instituciones educativas.

Asimismo, un estudio de Chávez y Arista (2019) en instituciones educativas de la región andina reveló que el 55% de los docentes considera que el liderazgo directivo tiene un impacto significativo en su bienestar emocional y profesional, siendo el liderazgo transformacional el más efectivo para fomentar la satisfacción laboral.

En la región Cusco, según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020), el 60% de los docentes de nivel secundario reportaron sentir insatisfacción laboral. Esto se relaciona con problemas como una gestión directiva limitada en la promoción de un ambiente laboral inclusivo y la falta de recursos adecuados para el desempeño pedagógico. Una investigación realizada por Quispe y Mamani (2021) en instituciones de Paruro destacó que un 70% de los docentes asocia su satisfacción laboral con el tipo de liderazgo implementado por los directores.

En la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite, entrevistas preliminares con docentes revelaron que el liderazgo directivo enfrenta desafíos como la falta de comunicación efectiva, la carencia de planificación estratégica y una limitada valoración del trabajo docente. Esto ha generado un ambiente laboral poco motivador y un desempeño docente menos eficiente, impactando indirectamente en los logros educativos de los estudiantes.

La falta de formación específica de los directivos en liderazgo transformacional representa un desafío crítico en la gestión educativa. Los líderes escolares no siempre cuentan con las herramientas necesarias para inspirar y motivar a los docentes, lo que limita la capacidad de fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo. Además, la escasez de recursos materiales y tecnológicos obstaculiza la implementación de estrategias efectivas, ya que los docentes enfrentan dificultades para realizar sus actividades pedagógicas en condiciones óptimas. Por último, la ausencia de programas de bienestar laboral que

promuevan la motivación y el reconocimiento de los docentes contribuye a una percepción de desinterés institucional hacia su desempeño y desarrollo profesional.

Estas carencias generan una reducción en la calidad del desempeño docente, afectando directamente los resultados de aprendizaje de los estudiantes. La falta de apoyo y reconocimiento incrementa los niveles de estrés y desmotivación laboral entre los docentes, quienes perciben un ambiente poco favorable para su desarrollo profesional. Como resultado, la institución enfrenta dificultades en la retención de personal capacitado, lo que puede derivar en una rotación constante y pérdida de talento humano clave para garantizar una educación de calidad.

El presente estudio busca proporcionar un análisis integral del impacto del liderazgo directivo en la satisfacción laboral, identificando las áreas críticas de mejora en la gestión escolar. Asimismo, pretende ofrecer recomendaciones prácticas que permitan fortalecer las capacidades de liderazgo en los directivos y promover una gestión educativa más eficiente y efectiva. Finalmente, se aspira a contribuir al diseño de políticas educativas que impulsen un liderazgo transformacional y un ambiente laboral positivo, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes de la institución.

1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023?

1.3.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo democrático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo autocrático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo carismático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo laissez faire y satisfacción laboral en la Institución Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023?

1.4. Justificación de la investigación

a) Justificación Teórica

El estudio del liderazgo directivo y su impacto en la satisfacción laboral en instituciones educativas es fundamental para entender cómo las dinámicas de liderazgo pueden influir en el desempeño y bienestar del personal docente. Según Bass y Avolio (2000), el liderazgo transformacional, caracterizado por la capacidad de inspirar y motivar a los empleados, puede tener un efecto significativo en su satisfacción laboral y desempeño. En el contexto de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite, es esencial analizar cómo el liderazgo directivo específico de esta institución influye en la satisfacción laboral del personal, contribuyendo a un cuerpo teórico que vincula liderazgo educativo y satisfacción en entornos rurales andinos.

b) Justificación Metodológica

Desde una perspectiva metodológica, esta investigación adopta un enfoque cuantitativo mediante encuestas estructuradas para evaluar la percepción del liderazgo y la satisfacción laboral entre los docentes y personal administrativo. Hernández Sampieri et al. (2014) destacan la importancia de utilizar métodos cuantitativos para obtener datos fiables y generalizables que permitan identificar patrones y relaciones significativas. Este enfoque

permite una evaluación objetiva y sistemática de las variables involucradas, proporcionando una base sólida para realizar inferencias y recomendaciones basadas en evidencia empírica.

c) Justificación Pedagógica

Pedagógicamente, el liderazgo efectivo es crucial para el desarrollo de un ambiente educativo que promueva el aprendizaje y el crecimiento profesional de los docentes. Según Fullan (2002), los líderes educativos deben ser agentes de cambio que faciliten un entorno de apoyo y colaboración. En Huanoquite, donde los desafíos educativos incluyen limitaciones de recursos y la necesidad de integrar la cultura local en el currículo, un liderazgo directivo efectivo puede mejorar la motivación y compromiso del personal, lo cual es vital para la calidad educativa. Esta investigación puede ofrecer estrategias pedagógicas que los directores pueden implementar para fomentar un entorno educativo más eficaz y satisfactorio.

d) Justificación Psicológica

Desde el punto de vista psicológico, la satisfacción laboral es un componente esencial del bienestar general de los empleados. Locke (1976) define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo resultante de la valoración de las propias experiencias laborales. En el contexto de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite, entender cómo el liderazgo influye en la satisfacción laboral puede revelar aspectos cruciales del bienestar psicológico del personal educativo, lo cual es indispensable para mantener un entorno de trabajo saludable y productivo. Esta investigación contribuirá a identificar factores psicológicos que pueden ser mejorados a través de prácticas de liderazgo adecuadas.

e) Justificación Práctica

En términos prácticos, los resultados de esta investigación pueden tener un impacto directo en la gestión y desarrollo de políticas educativas en Huanoquite. Al identificar prácticas de liderazgo que aumenten la satisfacción laboral, los administradores escolares

pueden implementar estrategias que mejoren el clima organizacional y, por ende, la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Además, los hallazgos pueden servir como modelo para otras instituciones educativas en regiones similares, contribuyendo a la mejora general del sistema educativo en áreas rurales del Perú.

f) Justificación Social

Desde la justificación social, la investigación cobra relevancia al analizar un factor clave en la educación: el bienestar laboral de los docentes, que es fundamental para garantizar un servicio educativo de calidad. Un liderazgo directivo que fomente la satisfacción laboral no solo mejora el desempeño del personal, sino que también influye en la formación integral de los estudiantes y en el desarrollo de la comunidad educativa. Según Salas (2020), la satisfacción laboral en el sector educativo está estrechamente relacionada con la estabilidad emocional, el compromiso y la eficacia docente, factores que repercuten en la formación de ciudadanos preparados para la sociedad.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y satisfacción laboral en La Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023.

1.5.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre liderazgo democrático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023.

Determinar la relación que existe entre liderazgo autocrático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023.

Determinar la relación que existe entre liderazgo carismático y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023.

Determinar la relación que existe entre liderazgo laissez faire y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023.

1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación

1.6.1. Delimitación de la investigación

- **Contexto Geográfico:** La investigación se centra exclusivamente en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite, ubicada en el distrito de Huanquite, provincia de Paruro, región Cusco, Perú. Este enfoque geográfico permite un análisis detallado y específico de las dinámicas de liderazgo y satisfacción laboral en un contexto rural andino.
- **Ámbito Temporal:** El estudio abarca el año académico 2023. Este período es elegido para proporcionar una visión actualizada y relevante de la situación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral en la institución educativa.
- **Variables de Estudio:** Las principales variables de interés son el liderazgo directivo y la satisfacción laboral. El liderazgo directivo se evaluará a través de dimensiones como el estilo de liderazgo, la comunicación, y el apoyo a los docentes. La satisfacción laboral se medirá en términos de bienestar, motivación, y percepción de las condiciones laborales.

1.6.2. Limitaciones en la investigación

- **Accesibilidad y Logística:** Debido a la ubicación geográfica de Huanquite, que se encuentra en una región montañosa y de difícil acceso, la recolección de datos puede enfrentar desafíos logísticos. Las condiciones climáticas y la infraestructura vial pueden afectar la capacidad de los investigadores para visitar la institución y realizar encuestas presenciales.

- **Disponibilidad de Recursos:** La limitación de recursos financieros y materiales puede restringir la capacidad de llevar a cabo una investigación exhaustiva. Esto incluye la disponibilidad de tecnologías adecuadas para la recolección y análisis de datos.
- **Participación del Personal:** La disposición y el tiempo disponible del personal docente y administrativo para participar en la investigación pueden variar, afectando la cantidad y calidad de los datos recolectados. Es posible que algunos participantes no puedan colaborar plenamente debido a sus responsabilidades laborales y personales.
- **Generalización de Resultados:** Dado que el estudio se enfoca en una sola institución educativa en una región específica, los hallazgos pueden no ser generalizables a otras instituciones educativas en diferentes contextos geográficos y culturales. Sin embargo, los resultados pueden ofrecer perspectivas valiosas y recomendaciones aplicables en contextos similares.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

a) Antecedentes Internacionales

Quishpe (2021) realizó un estudio titulado: Liderazgo educativo: análisis del desempeño profesional directivo en Instituciones Educativas. en la ciudad de Quito del país de Ecuador. El objetivo general del estudio fue analizar e identificar la relación del liderazgo educativo en el desempeño profesional directivo. La muestra estuvo constituida por 152 docentes de las instituciones referidas, 12 directivos y 2 expertos en desempeño profesional directivo, funcionarios del Distrito Educativo 17D08-Los Chillos. El diseño que se utilizó fue el enfoque mixto. Los instrumentos que se usaron fueron la encuesta dirigidas a directivos y docentes. Y los resultados obtenidos han sido que, los estilos de liderazgo directivo: transformacional, distribuido, dialógico y sostenible, presentan una relación significativa muy alta con las dimensiones de desempeño profesional directivo, se conoció además que, en opinión de los expertos, los directivos deben fortalecer su gestión con un alto componente del estilo de liderazgo pedagógico.

Castañeda, Sánchez (2022) realizó un estudio titulado: Satisfacción laboral y burnout en personal docente en la ciudad San Luis Potosí del país de Mexico. El objetivo general del estudio fue medir y describir el nivel de Satisfacción laboral, la prevalencia del Síndrome de burnout y su relación. La muestra estuvo constituida por 61 docentes de educación superior en una universidad pública de San Luis Potosí. El diseño que se utilizó fue cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. Los instrumentos que se usaron fueron cuestionarios y pruebas con escalas cuantitativas. Y los resultados obtenidos han sido que, se encontró que la Satisfacción laboral de docentes se encuentra en un nivel medio, que los

niveles de propensión al Síndrome de burnout están entre leves y moderados. Además, el género, el puesto y el hecho de tener un segundo empleo como profesor condicionaron la Satisfacción laboral. No se encontró una relación estadísticamente significativa entre la propensión al Síndrome de burnout y la Satisfacción laboral.

b) Antecedente Nacional

Cazañas, (2022) realizó un estudio titulado: Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo – Ecuador ,2021. en la ciudad de Piura del país de Perú. El objetivo general del estudio fue determinar si existen o no relación entre las variables planteadas. La muestra estuvo constituida por 150 docentes entre hombres y mujeres. El diseño que se utilizó fue correlacional. Los instrumentos que se usaron fueron un cuestionario y una encuesta con cualidades de validez y confiabilidad. Y los resultados obtenidos han sido que el liderazgo, tiene una alta influencia idealizada, las comunicaciones son efectivas, siendo inspirador como modelo a seguir del mismo modo se encuentra que la satisfacción laboral de los sujetos de estudio, en mayor volumen revelan un alto reconocimiento de su labor, consideran sentirse empoderados y satisfechos con su crecimiento laboral, las relaciones sociales son agradables, sin embargo, también señala en un menor porcentaje (44%) que las condiciones laborales son desfavorables. Respecto a la correlación altamente significativa, lo que indica que la satisfacción laboral coexiste con el liderazgo directivo de manera positiva.

Casachagua (2022) realizó un estudio titulado: Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria con ploidocencia completa de la Ugel Pichanaqui en la ciudad de Huancayo del país de Perú. El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre las variables de estudio. La muestra estuvo constituida por 42 docentes de la UGEL Pichanaki. El diseño que se utilizó fue Correlacional. Los instrumentos que se usaron fueron el cuestionario. Y los resultados obtenidos han sido

que el nivel predominante es regular y la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL Pichanaki es moderada positiva.

c) Antecedente Local

Condori (2022) realizó un estudio titulado: Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021 en la ciudad Cusco del país de Perú. El objetivo general del estudio fue determinar o identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. La muestra estuvo constituida por 36 individuos que laboran en la institución. El diseño que se utilizó fue no experimental con nivel correlacional. Los instrumentos que se usaron fueron la encuestas para la recolección de datos. Y los resultados obtenidos han sido que, se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de $r = 0.632$, por consiguiente, se tuvo una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas.

Pillco, Pezo (2023) realizó un estudio titulado: liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera de Cusco - 2023 en la ciudad de Cusco. El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera de Cusco. La muestra estuvo constituida por 50 docentes. El diseño que se utilizó fue no Experimental, transeccional y correlacional. Los instrumentos que se usaron fueron dos cuestionarios. Y los resultados obtenidos han sido demuestran una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato Luciano Herrera de Cusco, esto en base a los datos estimados en la tabla número 19, en donde se halló que la constante de correlación es de 0,846 (alta) y con una significatividad relevante a esto se suma la

proyección de la recta de regresión en donde se aprecia que si el liderazgo directivo es bueno entonces el desempeño docente también será bueno.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo

2.2.1.1. Conceptos Básicos

Liderazgo

Según Soto et al., (2020), el liderazgo se determina según las necesidades presentes en una determinada situación, y se refiere a la conexión entre una persona y un grupo. Su existencia funcional depende únicamente de cómo un grupo percibe a un líder como alguien capaz de satisfacer sus necesidades. Para los miembros del grupo, seguir a un líder puede ser una forma de aumentar la satisfacción de sus necesidades o evitar que disminuyan. El líder se muestra como un apoyo para lograr los objetivos deseados por el grupo. Según la perspectiva de Soto, el concepto de liderazgo es una relación funcional que surge cuando el líder y el grupo se relacionan e interactúan mediante acciones y comportamientos para abordar una necesidad evidente. El líder debe satisfacer las necesidades mediante el desarrollo de habilidades, conocimientos y capacidad de liderazgo para lograr los objetivos.

Para Mokat et al., (2022), el liderazgo implica la capacidad de ejercer influencia sobre los miembros de un grupo para que realicen sus responsabilidades. Tiene dos dimensiones: la primera es la habilidad de motivar a las personas para que cumplan con sus tareas, y la segunda es aquello que las personas ven como un medio para alcanzar el objetivo y satisfacer sus necesidades individuales, y lo siguen en consecuencia. El liderazgo se sustenta en dos aspectos: una persona se convierte en líder cuando logra que los miembros del equipo lo vean como un medio para alcanzar sus propias aspiraciones y estos sigan las directrices del líder.

El líder debe ser competente, mientras que los seguidores deben estar dispuestos a contribuir voluntariamente.

Igualmente Santos, (2020) manifiesta que, el liderazgo implica la capacidad de ejercer influencia sobre un grupo para lograr el cumplimiento de objetivos a través de dicha influencia. Esta influencia puede ser de naturaleza formal, como la que se obtiene mediante una posición jerárquica en una organización.

Siguiendo el mismo campo, Soto et al., (2020) indica que el liderazgo es un proceso que permite guiar y movilizar a personas o ideas. Se trata de una influencia interpersonal ejercida en una situación con el propósito de alcanzar un objetivo.

Por otro lado Simbolon et al., (2020), manifiestan que el liderazgo implica la responsabilidad de liderar, orientar y dirigir a los colaboradores utilizando la fuerza de las ideas, el carácter, el talento, la voluntad y las habilidades administrativas, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales previamente establecidos.

Lider

Según Carton, (2021), un líder es aquel individuo que posee la capacidad de persuadir o dirigir a otros, basado en sus cualidades personales, sin importar su posición social, cargo o funciones. Es aquel que tiene la habilidad de ganar simpatizantes y seguidores. Según algunos psicólogos sociales, la característica más destacada de un líder es su tendencia a ser percibido como el miembro del grupo que con mayor frecuencia y persistencia ejerce influencia sobre los demás. Esto se debe a sus atributos de personalidad y habilidades manifestadas en un contexto específico.

2.2.1.2. Importancia del Liderazgo en la educación

En la actualidad, es común observar la existencia de una figura que es seguida o tomada como ejemplo, y esto se hace aún más evidente en el ámbito educativo, donde esta

figura es el director debido a sus actitudes y virtudes. A esta persona se le denomina líder educativo o líder educacional. Para alcanzar el liderazgo ideal, es necesario que el líder y el director sean la misma persona.

2.2.1.3. Dirección y liderazgo

Según Antonopoulou et al., (2021), el liderazgo desempeña un papel fundamental en la gestión. La capacidad de dirigir y orientar de forma positiva a un equipo es esencial para alcanzar el éxito en la administración. Un elemento central del liderazgo es la capacidad de inspirar, lo que implica que las personas estén dispuestas a seguir a alguien a quien ven como un medio para alcanzar sus metas personales. Existe una estrecha conexión entre el liderazgo y la motivación, ya que los líderes tienen un gran impacto y pueden aumentar o reducir la motivación según el entorno organizacional que establezcan.

De manera similar, Fernandes & Santos, (2020), precisa que es importante destacar que tener influencia en el equipo con el que se colabora y aplicar las técnicas de liderazgo son factores que pueden potenciar tanto la productividad como el crecimiento personal y empresarial. Para ejercer una dirección más efectiva en una organización, es preferible aplicar cualidades y características del liderazgo.

Igualmente Sarwar et al., (2023), destaca que el liderazgo, en contraposición al mero ejercicio del poder, está intrínsecamente ligado a las necesidades y metas de quienes siguen al líder, generando un estímulo recíproco que eleva los niveles de motivación y moral. Además, eleva el estándar de comportamiento ético y las aspiraciones tanto del líder como de sus seguidores, teniendo un impacto transformador en ambos. El líder siempre infunde confianza en sus seguidores, lo que les permite sentirse más seguros acerca de la consecución de los objetivos compartidos. Para aclarar este concepto, Sarwar establece una analogía entre líder y

jefe, y para los fines de esta investigación, adaptaremos el término "director" en lugar de "jefe".

Tabla 1

Paralelo entre director y líder

Director	Líder
Su privilegio: el mando.	Su privilegio: servir.
Exige al grupo.	Va delante del grupo, actúa.
Inspira miedo.	Inspira confianza.
Busca al culpable del error,	Corrige, comprende, ayuda, orienta.
Asigna el trabajo.	Trabaja con y como los demás.
Ve como los demás se desempeñan en el trabajo	Enseña cómo debe hacerse el trabajo, asesora.
Masifica, maneja a la gente.	Individualiza, prepara y dinamiza asus colaboradores.
Ofrece y obtiene compromiso aparente.	Consigue compromiso real a través de la motivación
Se orienta con lo posible	Difunde mística, busca excelencia.
Llega a tiempo o tarde	Llega adelantado a todo.
Maltrata, desconfía.	Respeto al personal
Mantiene las decisiones.	Delega.
Intolerante	Tolera
Complica, lo hace difícil	Simplifica.
Arrogante, impositivo	Humilde, generoso.
No siempre es equitativo	Es justo
Difícil de hablar con él.	Disponible, atento.
Habla bien.	Escucha y mira bien.
Frío	Afectuoso, entusiasta.
Actúa por sobre los problemas	Actúa humanamente. Ayuda.
Formal.	Informal hasta donde sea

	posible.
Guarda secretos, divide al grupo.	Abierto, fortalece al grupo.
Muchas veces se parcializa	Es imparcial.
Busca comodidad y facilismo	Acepta retos: arriesga.
Gobierna con principios legales.	Gobierna con principios morales.
A veces cae en excesos	Es disciplinado
Actúa con prisa o calma	Actúa con oportunidad.
Peca de individualista	Es sociable.
Le interesa más la cantidad	Tiene cultura de calidad.
Es autosuficiente.	Estudia, se capacita.

Fuente: (Sarwar, 2023)

2.2.1.4. Componentes del liderazgo

Según Buenvenida & Ramos, (2019), destacan que, al reconocer el liderazgo como un proceso, se deben considerar los siguientes elementos:

- **Poder:** El liderazgo se concibe como una manifestación del ejercicio del poder. Las características del líder permiten que los individuos involucrados se adhieran de manera voluntaria, principalmente cuando perciben credibilidad e integridad en las acciones del líder.
- **Estilo:** Este se refiere al comportamiento que exhibe el líder al ejercer su poder con el fin de unir intereses y alcanzar objetivos. Es importante evitar los extremos, como la autocracia y la pusilanimidad, ya que estos aspectos están en desacuerdo con el auténtico significado del liderazgo.
- **Seguidores:** La esencia del liderazgo radica en la capacidad de cohesionar, subordinar, guiar y servir de ejemplo a los miembros del grupo. Las personas siguen a un líder cuando este demuestra coherencia, es decir, cuando sus acciones coinciden con sus palabras.

- **Objetivo:** Implica los propósitos que se buscan alcanzar tanto a nivel institucional como individual. Es fundamental que el líder tenga una comprensión clara de la meta educativa, fomente la conexión entre los miembros del grupo y busque la unidad en la búsqueda de esos objetivos comunes.

Igualmente Jamil et al., (2020), enfatizan que el liderazgo es un proceso que engloba estos cuatro elementos, ya que la presencia de cada uno de ellos es fundamental para poder hablar de liderazgo de manera integral y efectiva.

- **Poder:** Este primer elemento se refiere a la capacidad que posee un líder para dirigir a un grupo dentro de una organización, aprovechando sus conocimientos, habilidades y experiencias para influir en los demás de manera voluntaria. Aplicar el liderazgo implica utilizar este poder a través de la influencia, la movilización, la obtención del consentimiento y la implementación de acciones que el líder lleva a cabo en su organización.
- **Estilo:** El segundo elemento se manifiesta en la conducta y la forma en que el líder se relaciona con el grupo. El liderazgo está siempre presente en el ejercicio de su poder, ya sea mostrando un estilo democrático, liberal o autoritario, o combinando alguna de estas formas. El estilo de liderazgo que adopta puede tener un impacto significativo en la dinámica del grupo y en los resultados que se obtienen.
- **Seguidores:** El tercer elemento, que es de gran relevancia, se refiere a las personas dentro del grupo que deben ser movilizadas, unidas y persuadidas para que sigan el camino trazado por el líder, con el objetivo de alcanzar metas

compartidas. La capacidad de influir en los seguidores y mantener su compromiso es esencial para el liderazgo efectivo.

- **Objetivo:** El cuarto elemento se relaciona con tener metas y propósitos definidos claramente. Esto permite que tanto el líder como sus seguidores en la organización estén al tanto de los objetivos y trabajen de manera cohesiva hacia su consecución. Establecer metas proporciona dirección y propósito al liderazgo y al grupo que lo sigue.

Virtudes del líder educacional

Según Arteaga, (2020), indica que las características fundamentales de un líder en una institución educativa son:

- Experiencia personal en su trayectoria laboral, política y social.
- Objetividad e imparcialidad en la toma de decisiones, especialmente en la evaluación y estímulo del desempeño laboral.
- Pleno y consciente compromiso con el proyecto social que se busca promover.
- Identificación con los problemas que preocupan a la comunidad.
- Visión a largo plazo o perspectiva futura.
- Estilo propio en el liderazgo, que refleje su identidad y enfoque personal.
- Profundo conocimiento de la tarea que desempeña.
- Exhibición de seguridad, confianza y autoridad.
- Logros en su desempeño profesional específico, especialmente como experto en una determinada área.

- Habilidad para asimilar y aplicar creativamente los avances de la Ciencia de la Dirección.
- Capacidad para adaptarse a los cambios basados en análisis y evaluaciones objetivas.
- Habilidad para comunicarse efectivamente con el equipo de trabajo.
- Carisma personal para liderar un grupo específico.
- Amplia cultura general.
- Iniciativa.
- Competencia para delegar responsabilidades, organizar, planificar y supervisar las tareas esenciales.

2.2.1.5. Relación entre el Liderazgo y desarrollo organizacional

Según Rojas et al., (2020), mencionan que, en el proceso de crecimiento y avance de una organización, hay cuatro circunstancias fundamentales que están siempre bajo la influencia del liderazgo:

- El liderazgo desempeña un papel fundamental en mantener la salud mental del grupo y en alinear los intereses individuales de los miembros con la misión y visión de la organización, es decir, sus objetivos. No es tarea sencilla que cualquier persona esté a la altura de los requisitos de los equipos de trabajo para resolver problemas y restablecer el orden y la armonía necesarios para lograr resultados de alta calidad, especialmente en las organizaciones de servicios donde las personas son la clave del éxito.

- El liderazgo también se necesita para inspirar y motivar a las personas en su trabajo, que a menudo implica sacrificio, un espíritu de superación personal y un gran esfuerzo.
- Asimismo, el liderazgo desempeña un papel importante en facilitar el cambio y la innovación, algo esencial en la actualidad para mantenerse competitivo en un mundo en el que otros también pueden ofrecer servicios que satisfacen las necesidades de los usuarios y clientes.
- Además, el liderazgo tiene la responsabilidad de proporcionar una visión a la organización y estimular sus primeros pasos. En este último caso, la función del líder es proporcionar la energía necesaria para destacar como organización. Esto implica una gran cantidad de energía que se deriva de las convicciones personales que motivan al líder y que pueden despertar el interés de sus colaboradores, incluidos los propios empleados. Otro aspecto importante es la creación de la cultura organizacional, que está estrechamente relacionada con las ideas, principios y valores que el líder defiende desde los primeros momentos de la creación de la organización.

2.2.1.6. Liderazgo Directivo.

Según Santos, (2020), caracteriza al líder como alguien que tiene “conocimiento de la motivación humana y sabe conducir a las personas” (Pág. 165). En este sentido, coincide con Maristany (1998) que hace la diferencia, aun cuando lo usa en sentido de similitud, entre líder y conductor (Págs. 148.149) y señala que en una organización de cualquier tipo no hay líderes sino conductores.

2.2.1.7. Dimensiones del Liderazgo del director

Para los fines de este estudio, se considerarán las sugerencias presentadas por Haidar, (2020):

Autocrático, Laissez- faire y Democrático

El líder autocrático desempeña el papel de supervisor y director; el líder laissez-faire, por otro lado, se abstiene de animar o guiar a su grupo, permitiendo que funcione de manera independiente sin involucrarse activamente. En contraste, el líder democrático fomenta la colaboración en equipo, apoya la toma de decisiones libres y presenta múltiples opciones para considerar.

Los estudiantes experimentan frustración y desilusión cuando trabajan con un líder laissez-faire, lo que conduce a niveles elevados de estrés y una baja producción de trabajo. Por otro lado, aquellos que son liderados por un líder autocrático tienden a ser más productivos en términos cuantitativos. Mientras tanto, los estudiantes bajo la guía de un líder democrático logran una producción de mayor calidad.

Entre un grupo dirigido por un líder autocrático y otro por uno democrático, las diferencias no se limitan a la productividad, sino que se reflejan en la calidad del trabajo y en las relaciones interpersonales tanto entre el líder y los alumnos como entre los propios estudiantes. En el grupo autocrático, se observa una alta dependencia, hostilidad y competitividad, en contraste, en el grupo democrático prevalece la unión, el trabajo en equipo, la comunicación amigable y la independencia.

Así mismo, Haidar, (2020), manifiesta que se podría argumentar que a lo largo del tiempo se han utilizado diversos términos para describir los estilos de liderazgo, pero quizás uno de los más significativos sea la identificación de los cuatro estilos básicos:

- Liderazgo autocrático

- Liderazgo democrático
- Liderazgo carismático
- Liderazgo liberal o laissez faire

Liderazgo Autocrático

El líder autocrático asume la totalidad de la responsabilidad en la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla a los subordinados. La toma de decisiones se centraliza en manos del líder, quien podría considerar que solo él posee la competencia y capacidad necesarias para tomar decisiones importantes. En algunos casos, puede percibir a sus subordinados como incapaces de dirigirse por sí mismos, o puede tener otras razones para mantener una firme posición de autoridad y control. La expectativa que se plantea a los subordinados es la obediencia y la adhesión incondicional a las decisiones del líder.

En cuanto a los líderes autocráticos, son individuos que orientan o motivan a sus seguidores hacia el logro de objetivos específicos, aclarando los roles y requisitos necesarios para alcanzarlos. En esta relación, la interacción entre el colaborador y el líder se basa principalmente en la motivación externa, que está vinculada a recompensas externas. Un ejemplo común de liderazgo autocrático se observa en el ámbito educativo, donde directores y profesores influyen en sus alumnos mediante premios y castigos, impulsándolos a obedecer sin cuestionar, lo que a menudo resulta en un enfoque pasivo por parte del estudiante.

Esta postura directiva también se refleja en la implementación de un currículo cerrado, caracterizado por una planificación excesiva que abarca la formulación de objetivos, la selección de contenidos y la definición de actividades tanto para el docente como para el estudiante. Esto a menudo conlleva a la adopción de prácticas rutinarias, limitando la innovación y el cambio en el proceso educativo.

Liderazgo Democrático

El líder democrático utiliza la consulta como una práctica central de su liderazgo. Aunque no renuncia a su responsabilidad de tomar decisiones finales y proporciona pautas específicas a sus subordinados, busca activamente sus opiniones e ideas sobre una variedad de asuntos que les afectan. Para ser un líder participativo efectivo, presta una atención genuina a las sugerencias y opiniones de sus colaboradores, y adopta sus contribuciones siempre que sea posible y apropiado.

En lo que respecta a los líderes democráticos, son individuos que brindan un trato individualizado y estimulan la participación intelectual. Además, suelen poseer carisma y son capaces de motivar a sus seguidores tanto a través de recompensas externas como intrínsecas. En el contexto educativo, los directores también pueden exhibir características de este estilo de liderazgo, ya que influyen en docentes y estudiantes al persuadirlos de manera voluntaria para que los sigan. Esta relación se basa en una influencia personal, donde los colaboradores interactúan con el líder por motivación tanto externa como interna. En otras palabras, el docente fomenta una comunicación de mayor calidad con sus estudiantes, ya que se construye una mayor confianza, lealtad y un deseo genuino de trabajar juntos en una misión que se considera valiosa.

Por lo tanto, en el entorno educativo, el liderazgo democrático del director y el docente se convierte en una necesidad imperante. Esto se debe a que estos líderes son capaces de cultivar una lealtad más profunda y significativa. A medida que el liderazgo se profundiza, la relación se vuelve más sólida y los colaboradores responden de manera más generosa. Además, este tipo de liderazgo contribuye al desarrollo de valores en los seguidores, fortaleciendo aún más la relación y la implicación de estos en el proceso educativo.

Las características clave de un líder democrático se reflejan en un equilibrio justo entre la acción y las responsabilidades que conlleva. El líder democrático busca la participación activa de los miembros del equipo en la formulación de programas de acción diseñados para alcanzar los objetivos previamente establecidos. Proporciona a todos los participantes una comprensión amplia de la lógica y la coherencia de las actividades planificadas, y cuando sugiere mejoras en la ejecución del trabajo, solicita la opinión de todos los involucrados de una manera que siempre considere otras alternativas de desarrollo. Este estilo de liderazgo va más allá de ver a un grupo de personas como una simple colección de individuos, ya que promueve la cohesión y la colaboración efectiva de un equipo.

Liderazgo carismático

El líder carismático se caracteriza por su liderazgo basado en una devoción excepcional hacia la santidad, el heroísmo o el comportamiento ejemplar de una persona individual. Este líder también se apoya en patrones normativos o directrices reveladas que él mismo establece. El líder carismático suele ser innovador y creativo, no sigue necesariamente las estructuras de gestión tradicionales y a menudo se le atribuyen cualidades sobrenaturales por parte de sus seguidores. Tiene una capacidad innata para expresar emociones intensas y genera un compromiso profundo entre sus seguidores, proporcionándoles un sentido de valor que trasciende lo ordinario.

Liderazgo Liberal o Laissez Faire

El líder laissez-faire adopta una postura de delegación de autoridad en sus subordinados, confiando en que estos asuman la responsabilidad de su propia motivación, dirección y control. A excepción de establecer un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo proporciona muy poco contacto y apoyo a los seguidores. Claramente, este enfoque

requiere que los subordinados sean altamente competentes y capaces para que funcione de manera satisfactoria.

Este tipo de liderazgo se caracteriza por evitar compromisos, mantener una relación insuficiente con sus subordinados, no poner énfasis en los resultados, generar conflictos entre los colaboradores, delegar la responsabilidad del trabajo en fuentes externas, renunciar a su responsabilidad al derivar consultas a otras instancias, generalmente tener otras prioridades y mostrar indiferencia hacia las necesidades de sus subordinados.

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definiciones

Según Usman et al., (2020), la satisfacción o insatisfacción laboral se refiere a un conjunto de emociones y sentimientos positivos o negativos con los que los empleados experimentan su trabajo. Se trata de la percepción subjetiva de un nivel de placer o descontento en relación con sus responsabilidades laborales, y es independiente de los aspectos objetivos y las intenciones de comportamiento.

De manera similar Sanjaya & Indrawati, (2023), la satisfacción laboral se relaciona con el bienestar que se experimenta en el entorno de trabajo, y está vinculada a la realización de deseos y también a la motivación en el ámbito laboral.

Igualmente Villamizar, (2023), manifiesta que se establece una relación entre la satisfacción y el compromiso pedagógico, así como una estrecha conexión entre el clima del centro educativo y la satisfacción de los docentes. También se observa una relación entre la satisfacción de los docentes y el rendimiento de los estudiantes.

2.2.2.2. Teorías sobre la satisfacción laboral

Teoría de las necesidades básicas de Maslow

Este modelo, a pesar de su antigüedad (1954), citado por (Franco-López et al., 2019), es ampliamente reconocido y utilizado. Su autor sugiere que a medida que se satisfacen las necesidades básicas o inferiores, se busca satisfacer las necesidades del nivel siguiente, progresando gradualmente hasta alcanzar la autorrealización.

Figura 3

Jerarquía de necesidades humanas.



Fuente: (Maslow, 1954)

Las necesidades según Maslow

- **Necesidades fisiológicas:** Estas son las necesidades relacionadas con la supervivencia, como la alimentación, la hidratación y el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada. También incluyen necesidades de naturaleza más íntima, como las relacionadas con la sexualidad y la maternidad, entre otras.
- **Necesidades de seguridad:** Una vez que se han satisfecho las necesidades fisiológicas, surge el deseo de establecer y mantener un entorno seguro y

ordenado. Esto abarca la necesidad de estabilidad, seguridad, y la búsqueda de un sentido de control sobre la propia vida. Estas necesidades también están vinculadas al miedo, como el temor a lo desconocido o a la pérdida de control.

- **Necesidades sociales:** Una vez satisfechas las necesidades anteriores, la motivación se deriva hacia las necesidades sociales. Estas se centran en las relaciones afectivas y la necesidad de interactuar con otros. Incluyen el deseo de expresar y recibir afecto, establecer amistades, comunicarse, vivir en comunidad, pertenecer a un grupo y sentirse aceptado en él, entre otras.
- **Necesidades de reconocimiento:** También conocidas como necesidades de autoestima, estas se relacionan con el deseo humano de obtener prestigio, sentirse valorado y destacar dentro de su grupo social. Esto incluye la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.
- **Necesidades de autorrealización:** Estas necesidades representan el ideal para cada individuo. En este nivel, las personas aspiran a trascender, dejar un legado, realizar su obra personal y desarrollar al máximo sus potencialidades.

Teoría de Herzberg

Según Moneva et al., (2020), manifiesta que la teoría de Herzberg, que se conoce como la teoría de los dos factores (motivación e higiene), influye en el comportamiento de las personas.

Los factores motivacionales, también conocidos como factores intrínsecos, están relacionados con el contenido del puesto de trabajo y la naturaleza de las tareas que una persona realiza. Estos factores están bajo el control individual y se refieren a lo que una persona hace y desempeña en su trabajo. Incluyen sentimientos de crecimiento personal, oportunidades de desarrollo, responsabilidad, reconocimiento profesional y autorrealización.

Según esta teoría, los factores motivacionales tienen un impacto profundo y duradero en las personas. Cuando están en un nivel óptimo, generan satisfacción en las personas; sin embargo, cuando son insuficientes, evitan la satisfacción.

Los factores higiénicos o extrínsecos se encuentran en el entorno que rodea a las personas y comprenden las condiciones en las cuales desempeñan su trabajo. Estos factores incluyen aspectos como los salarios, los beneficios sociales, el tipo de supervisión que reciben de sus superiores, las condiciones físicas y el entorno laboral, las políticas y directrices de la empresa, la dinámica de relaciones en la organización y entre los empleados, así como los reglamentos internos, entre otros. Estos factores se consideran contextuales y forman parte del entorno externo que rodea al individuo en su lugar de trabajo.

En su teoría de los dos factores, Herzberg amplía la lista de factores y los clasifica en factores de insatisfacción y factores de satisfacción. Entre los factores de insatisfacción, se incluyen el salario, la seguridad en el trabajo, las condiciones sociales, los procedimientos de la empresa, la calidad de la supervisión técnica y las relaciones interpersonales entre compañeros, así como con supervisores y subordinados. Por otro lado, Herzberg considera como factores de satisfacción el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el progreso, el trabajo en sí mismo y la oportunidad de crecimiento. Estos factores motivadores están directamente relacionados con la naturaleza del trabajo o las tareas que se realizan. Cuando estos factores están presentes, contribuyen a generar satisfacción en el trabajo.

La investigación de Herzberg demostró que cuando los factores higiénicos son adecuados, su principal efecto es prevenir la insatisfacción de los empleados; aunque mejoren la satisfacción, no logran mantenerla a largo plazo. Por otro lado, cuando los factores higiénicos son deficientes, provocan insatisfacción en los empleados, por lo que se

consideran factores de prevención, ya que su función principal es evitar la insatisfacción, pero no generan satisfacción por sí solos.

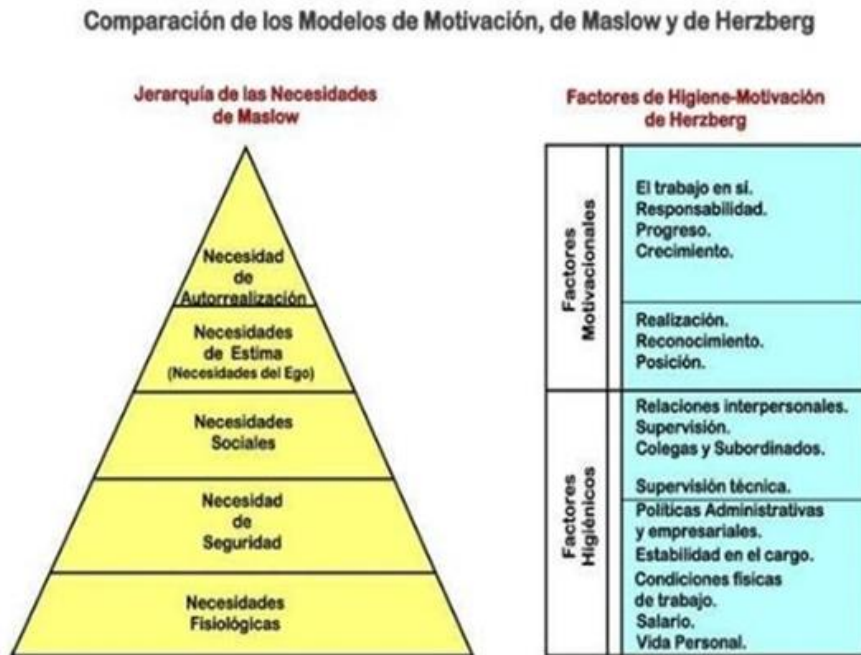
Los factores higiénicos y motivacionales son independientes entre sí y no están interconectados. Los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo son completamente distintos de aquellos que causan insatisfacción en el ámbito laboral. La falta de satisfacción profesional no se traduce necesariamente en insatisfacción; más bien, se refiere a la ausencia de satisfacción profesional.

Esta teoría ha sido útil en el contexto educativo para identificar los factores que generan satisfacción o insatisfacción entre los docentes. Esto ha contribuido a una gestión más efectiva, que considera a los docentes en la toma de decisiones, fomentando su participación y aumentando su productividad en el trabajo.

Las teorías de motivación de Maslow y Herzberg tienen áreas de coincidencia. Los factores higiénicos de Herzberg se vinculan con las necesidades básicas de Maslow, como las necesidades fisiológicas y de seguridad, e incluso algunas necesidades sociales. Por otro lado, los factores motivacionales se relacionan con las necesidades secundarias de Maslow, como las necesidades de estima y autorrealización.

Figura 4

Comparación de los modelos de Motivación de Maslow y de Herzberg



Fuente: (Maslow, 1954)

La teoría de Herzberg sobre los dos factores se basa en las siguientes premisas:

- a) La satisfacción en el trabajo se relaciona con los factores motivacionales, que se refieren al contenido del trabajo y las tareas desafiantes y estimulantes que implica la posición que ocupa el individuo.
- b) La insatisfacción en el trabajo está influenciada por los factores higiénicos, que comprenden el entorno laboral, el salario, los beneficios, las relaciones con los compañeros, la supervisión y el contexto general en el que se desenvuelve la posición ocupada.

Herzberg, en su teoría, argumenta que la insatisfacción en el trabajo es el producto de condiciones fundamentalmente diferentes en comparación con aquellas que generan la satisfacción.

Esta perspectiva nos lleva a considerar que la satisfacción y la insatisfacción son dos aspectos interrelacionados pero influenciados por factores diferentes. De acuerdo con un enfoque multidimensional, los elementos significativos de la satisfacción en el trabajo engloban aspectos como el salario, la relación con el supervisor, la naturaleza de las responsabilidades laborales, las relaciones con los compañeros o equipos de trabajo y las condiciones laborales inmediatas.

2.2.2.3. Factores relacionados a la satisfacción laboral

Equipos de trabajo

Para Riquelme et al., (2020), afirman que la colaboración en un equipo exige que los miembros movilicen recursos tanto internos como externos, además de contar con ciertos conocimientos, habilidades y aptitudes. Estos elementos permiten que un individuo se adapte y trabaje junto a otros para lograr un objetivo en una situación y contexto específicos. La falta de estos elementos por parte de algunos individuos puede dificultar el logro de los objetivos establecidos por el equipo y, en consecuencia, obstaculizar su integración en las dinámicas organizacionales donde operen.

De manera similar, Romero et al., (2020) manifiestan que el funcionamiento efectivo del sistema depende de la competencia de cada uno de sus elementos, quienes contribuyen al desarrollo de los procesos y la interacción con el objetivo de producir un resultado conjunto.

Se ha comprobado que el trabajo en equipo permite aprovechar de manera más eficaz los talentos, conocimientos y experiencias de los miembros del equipo, lo que conduce a niveles superiores de productividad, eficacia y eficiencia en la empresa. Además, crea un entorno en el que los integrantes encuentran oportunidades para mejorar tanto en su desempeño laboral como en su crecimiento personal.

Condiciones de trabajo

Según lo manifestado por Christo et al., (2019) Las condiciones laborales engloban una serie de aspectos relacionados con la ejecución de las labores, que incluyen los Ingresos (Hacen referencia a la adecuación del salario según las necesidades económicas personales y la modalidad de pago). Tiempo (Comprende la naturaleza de la jornada de trabajo, el horario laboral y los períodos de descanso). Prestaciones (Abarcan beneficios como las vacaciones, el aguinaldo, las utilidades, el transporte, los servicios médicos y la provisión de uniformes). Capacitación (Implica la formación requerida para desempeñar el puesto, la preparación ante situaciones de riesgo y la instrucción en otras áreas relevantes). Seguridad y limpieza (Se relacionan con el equipamiento esencial, la higiene y el orden en el entorno de trabajo). Bienestar (Incluye aspectos como la disponibilidad de instalaciones sanitarias, el suministro de agua potable, la custodia de bienes, los espacios de descanso y las áreas de comida). Incentivos (Pueden ser recompensas tanto en efectivo como de carácter motivacional destinadas a estimular el rendimiento). Carga de trabajo (Se refiere a la cantidad y complejidad de las responsabilidades asignadas a un empleado).

Beneficios

Según Sánchez et al., (2020), la política de remuneración en una empresa se enfrenta a tres problemas fundamentales: la falta de claridad en la relación entre el esfuerzo y el salario, la información incompleta de la empresa sobre el nivel de esfuerzo de los empleados y la dificultad para distribuir equitativamente las ganancias entre el trabajo y el capital.

En línea con la literatura económica y de recursos humanos, se pueden identificar tres razones para la implementación de un sistema de remuneración variable basado en los beneficios, como los salarios de eficiencia. Estudios han demostrado que este enfoque contribuye a reducir tanto el ausentismo como la rotación de empleados hacia otras empresas.

Las oportunidades o desarrollo profesional

Para Arifin, (2023), confirma que cuando los empleados perciben que la empresa ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, su nivel de satisfacción aumenta, lo que a su vez fomenta una mayor retención y compromiso con la organización. La promoción y el desarrollo de la carrera son aspectos clave que demuestran el interés de la empresa en el crecimiento de sus empleados, y esto puede lograrse mediante diversas herramientas, como planes de carrera y rutas de desarrollo.

El diseño y desarrollo de la carrera de los empleados también tiene un impacto directo en su satisfacción, compromiso y desempeño en sus puestos. Es importante destacar que muchos profesionales en la actualidad son jóvenes menores de 30 años y valoran más las perspectivas de carrera dentro de una empresa que un salario más alto. Están interesados en encontrar oportunidades significativas de crecimiento y desarrollo en su lugar de trabajo.

2.2.2.4. Dimensiones de la satisfacción laboral

Aspecto cognoscitivo

En este contexto, es esencial tener en cuenta el nivel de competencia de los docentes, su nivel de educación y formación, así como su desarrollo profesional, que incluye la adopción de nuevas estrategias y métodos de enseñanza, entre otros aspectos.

Aspecto afectivo

En esta área, es importante tener en cuenta las relaciones laborales de los docentes con todos los demás actores educativos, así como el reconocimiento a su trabajo docente y las motivaciones que reciben en su entorno de trabajo, ya sea por parte de los directivos, colegas e incluso los estudiantes.

Aspecto conductual

En este contexto, es relevante evaluar el comportamiento y el nivel de compromiso tanto del trabajador hacia la institución como de la institución hacia el trabajador.

2.3. Marco conceptual

Estilo de liderazgo

Según Leal (2023) el estilo de liderazgo se refiere a la forma en que un líder se comporta y ejerce influencia sobre los demás a través de relaciones directas con el grupo. Dependiendo de su estilo, el líder puede adoptar un enfoque más vertical o horizontal, y fomenta la participación de los diferentes miembros involucrados.

Liderazgo

Santos (2020) manifiesta que, el término liderazgo engloba conceptos como autoridad, poder y prestigio, en resumen, describe el fenómeno en el cual las opiniones y comportamientos de un grupo se solidifican bajo la influencia de un líder.

Liderazgo autocrático

Domínguez et al. (2020) sostienen que el estilo de liderazgo coercitivo se caracteriza por la imposición de la voluntad del director y el control de la conducta de los docentes.

Liderazgo Carismático

Según Leal (2023) un líder carismático es aquel que se destaca por ser innovador y creativo, no sigue una administración ordenada y es percibido por sus seguidores como alguien con cualidades sobrenaturales. Este líder tiene la capacidad innata de expresar emociones intensas, genera un compromiso profundo y proporciona a los miembros del grupo un sentido de valor trascendente.

Liderazgo democrático

Según Santos (2020) el estilo de liderazgo que prioriza el crecimiento y desarrollo de todos los miembros de la institución es aquel que enfatiza el consenso y la toma de decisiones conjunta. Este enfoque fomenta relaciones interpersonales agradables y de alta calidad, promoviendo así el funcionamiento efectivo del grupo y la resolución de problemas de manera óptima.

Liderazgo liberal

Silva et al., (2021), manifiesta que este estilo de liderazgo es caracterizado por el enfoque de "dejar pasar, dejar hacer" implica que el director no muestra preocupación por la dirección de la institución educativa, lo que resulta en caos y desorden, ya que cada docente actúa según su propio criterio.

Satisfacción laboral

Villamizar (2023) manifiesta que se puede describir como una dimensión de actitud que abarca una amplia gama de actitudes y respuestas emocionales positivas que una persona tiene hacia su trabajo.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Una hipótesis es una proposición tentativa que establece una relación entre dos o más variables, formulada con el fin de ser verificada o refutada mediante la observación y experimentación. Es fundamental en el proceso científico, ya que orienta la investigación y permite obtener conclusiones basadas en evidencias empíricas.

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.

3.1.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre liderazgo democrático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.

Existe relación significativa entre liderazgo autocrático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.

Existe relación significativa entre liderazgo carismático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.

Existe relación significativa entre liderazgo laissez faire y satisfacción laboral en la Institución Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.

3.2. Identificación de variables e indicadores

3.2.1. Variable Independiente.

Liderazgo Directivo

3.2.2. Variable Dependiente.

Satisfacción Laboral

SATISFACCIÓN LABORAL	Arifin, (2023), indudablemente, si las personas encuentran dentro de la empresa posibilidades de promoción en su carrera y crecimiento profesional se sentirán más satisfechas y permanecerán colaborando más tiempo, lo que originará que contribuyan indudablemente con los resultados de la organización.	Esta variable satisfacción laboral se va medir mediante un cuestionario de elaboración propia para este estudio.	Aspecto cognoscitivo	Nivel de competencia.	13, 14, 15
				Nivel profesional.	
				Desarrollo laboral.	
			Aspecto afectivo	Nivel de interrelaciones laborales.	16, 17, 18
				Reconocimiento. Motivaciones	
			Aspecto conductual	Nivel de comportamiento personal.	19, 20
Nivel de compromiso					

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

4.1.1. Tipo de investigación:

Martine y Espinal (2023), la presente investigación es de tipo básica porque es de diseño descriptivo, las variables no se han modificado y no se ha hecho algo que solucione el problema planteado, motivo por el que se realizó este estudio.

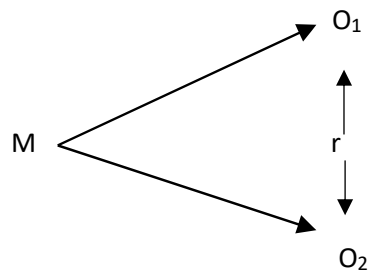
4.1.2. Nivel de investigación:

Es relacional, ya que las características más importantes de este nivel es que posee análisis estadístico bivariado (de dos variables) y es, precisamente, lo que lo diferencia del nivel descriptivo (donde el análisis estadístico es univariado); y la diferencia con el nivel explicativo es que no pretenden demostrar relaciones de causalidad. Supo (2020).

4.1.3. Diseño de investigación:

El diseño de investigación es de tipo no experimental transeccional y correlacional simple, según Cancela (2010), los estudios correlacionales comprenden aquellos estudios en los que estamos interesados en describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación.

Dónde:



M = Es la muestra

O₁= Observación a la variable (1) (Liderazgo directivo)

O₂= Observación a la variable (2) (Satisfacción laboral)

r = Relación existente entre las variables

4.2. Población y unidad de análisis

En la presente investigación, se aplicó a docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023.

4.2.1 Población de estudio

En reconocimiento a la población Hernández-Sampieri (2018) detalla: La población de estudio se refiere al conjunto completo de individuos, elementos o casos que comparten características específicas y que son objeto de análisis en un estudio de investigación.

Carrasco (2019) comparte esta definición añadiendo que la población: “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236).

Tabla 2

Población de estudio

Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro	DOCENTES DAMAS	DOCENTES VARONES	TOTAL
	27	13	40

Fuente: Elaboración propia

4.2.2 Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la muestra se define como un grupo pequeño de la población, de quien se toma cierta información, y esta información puede ser tan útil que puede extrapolarse al conjunto poblacional. En otras palabras, la información que se pueda recoger de una muestra puede servir para poder realizar caracterizaciones, confrontar ideas, relacionar fenómenos, causas para toda la población. Para el estudio se tomó como muestra a 40 docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite -

Paruro. La técnica que se utilizó es el muestreo no probabilístico, ya que no existe una fórmula estadística y será tomada a criterio del investigador.

Tabla 3

Muestra

Institución Educativa	DOCENTES DAMAS	DOCENTES VARONES	TOTAL
Mixta Integrada de Huanquite - Paruro	27	13	40

Fuente: Elaboración propia

4.3. Técnicas de recolección de información

Para Hernández-Sampieri (2018), la muestra no probabilística o dirigida es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la muestra; por tal motivo, la muestra del presente trabajo de investigación es no probabilístico eligiendo así a 40 colaboradores de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro.

4.4. Técnicas de análisis e interpretación de la información

a. Técnica:

Según Tafur e Izaguirre (2015), para alcanzar los objetivos de la investigación y comprobar las hipótesis establecidas, se deben conseguir datos. Por tal motivo, existen procedimientos específicos para reunir los datos, los cuales se denominan técnicas. La técnica que se empleará en esta investigación es la encuesta. Se tomó esta decisión porque la información que se va recabar permitirá adquirir información objetiva. Para Carrasco (2019), la encuesta es “una técnica dedicada para la investigación social por excelencia, debido a varias características como su utilidad, sencillez, versatilidad y objetividad de los datos que se obtienen. Estas preguntas pueden plantearse de manera directa o indirecta a los individuos que componen el estudio” (p.314). Particularmente, se utilizará esta técnica porque permitirá

recolectar información objetiva para su análisis y procedimiento posterior de ambas variables de estudio.

b. Instrumento:

El instrumento que se ha empleado en esta investigación es el cuestionario. Según el aporte de los investigadores Tafur e Izaguirre (2015, p. 197) manifiestan que el cuestionario es el instrumento que tiene su nombre debido a que consiste en un conjunto de preguntas que se elaboran luego de tener en cuenta las variables y sus dimensiones. Además, el cuestionario está relacionado a la técnica llamada encuesta. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), este “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (...). El contenido de las preguntas del cuestionario es tan variado como los aspectos que mide. Básicamente, se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas” (p. 310). En este caso, se optará por las de tipo cerrada, es decir, aquellas en las que los estudiantes deben optar por una de cuatro alternativas.

4.5. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Respecto a las hipótesis, que la estadística bivariada nos permite hacer asociaciones Coeficiente de correlación de alfa de Crombach y medidas de asociación; correlaciones y medidas de correlación (Correlación de Pearson), en caso el valor de dicha significancia sea menor a 0.05 se aceptará la hipótesis del investigador, caso contrario; es decir, si el valor de significancia es mayor a 0.05 se rechazará la hipótesis del investigador, de esta manera se podrá determinar si las hipótesis planteadas demuestran verdad o falsedad.

Para realizar la prueba de hipótesis de investigación, previamente se han planteado las hipótesis alterna y nula para la hipótesis general y para las hipótesis específicas, luego se aplicará la técnica estadística de Correlación de Pearson a fin de determinar la verdad o falsedad de las hipótesis de investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

5.1. Encuesta a docentes

5.1.1. Resultados descriptivos

Tabla 4

Nivel de liderazgo directivo

	Liderazgo directivo	
	N	%
Bajo	1	2,5
Medio	37	92,5
Alto	2	5,0
Total	40	100,0

Dónde: N = frecuencia, % = porcentaje

En la tabla 4 y figura 5 se muestra los resultados de las frecuencias del nivel de liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023. De donde, se obtuvo que, el 92,5% (37) consideran en nivel medio el liderazgo directivo, el 5% (2) considera nivel alto, y el 2,5% (1) nivel bajo.

Figura 5

Nivel de liderazgo directivo

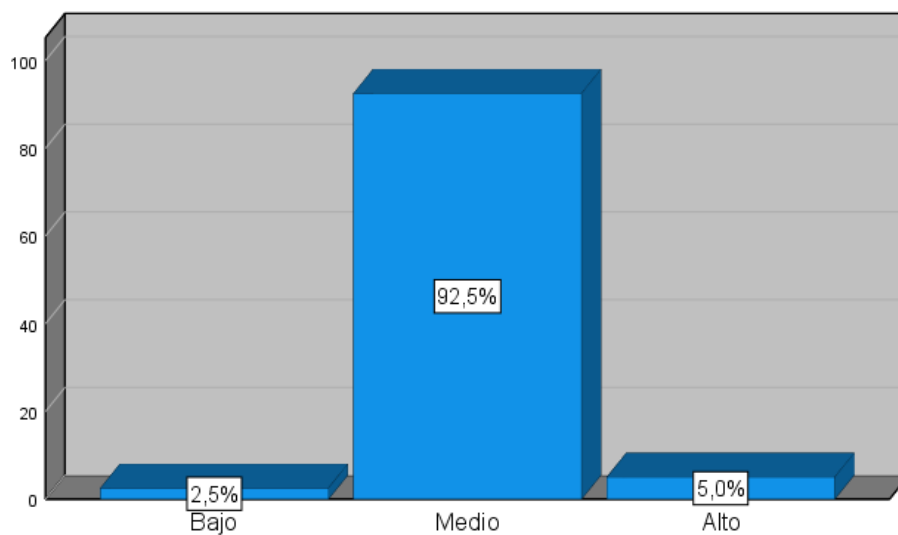


Tabla 5*Niveles de las dimensiones liderazgo directivo*

	Liderazgo Democrático		Liderazgo Autocrático		Liderazgo carismático		Liderazgo Laissez Faire	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	Bajo	1	2,5	12	30,0	10	25,0	14
Medio	18	45,0	23	57,5	25	62,5	22	55,0
Alto	21	52,5	5	12,5	5	12,5	4	10,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

En la tabla 5 y figura 6 se muestra los resultados de las frecuencias del nivel de las dimensiones del liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023. De donde, en el liderazgo democrático, se obtuvo que, el 52,5% (21) consideran en nivel alto el liderazgo democrático, el 45% (18) considera nivel medio, y el 2,5% (1) nivel bajo. En la dimensión liderazgo autocrático, el 57,5% (23) considera nivel medio el liderazgo autocrático, el 30% (12) nivel bajo y el 12,5% (5) nivel alto. En la dimensión liderazgo carismático, se encontró que el 62,5% (25) considera nivel medio el liderazgo carismático directivo, el 25% (10) nivel bajo y el 12,5% (5) nivel alto. Finalmente, en la dimensión liderazgo Laissez Faire.

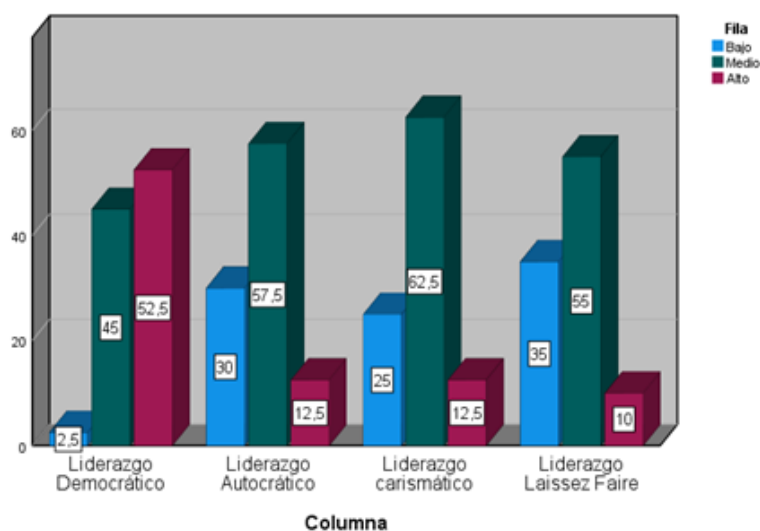
Figura 6*Dimensiones del liderazgo directivo*

Tabla 6*Nivel de satisfacción laboral*

	Satisfacción laboral	
	N	%
Bajo	2	5,0
Medio	12	30,0
Alto	26	65,0
Total	40	100,0

Dónde: N = frecuencia, % = porcentaje

En la tabla 6 y figura 7 se muestra los resultados de las frecuencias del nivel de satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023. De donde, se obtuvo que, el 65% (26) presenta alto nivel en satisfacción laboral, el 30% (12) nivel medio y el 5% (2) nivel bajo.

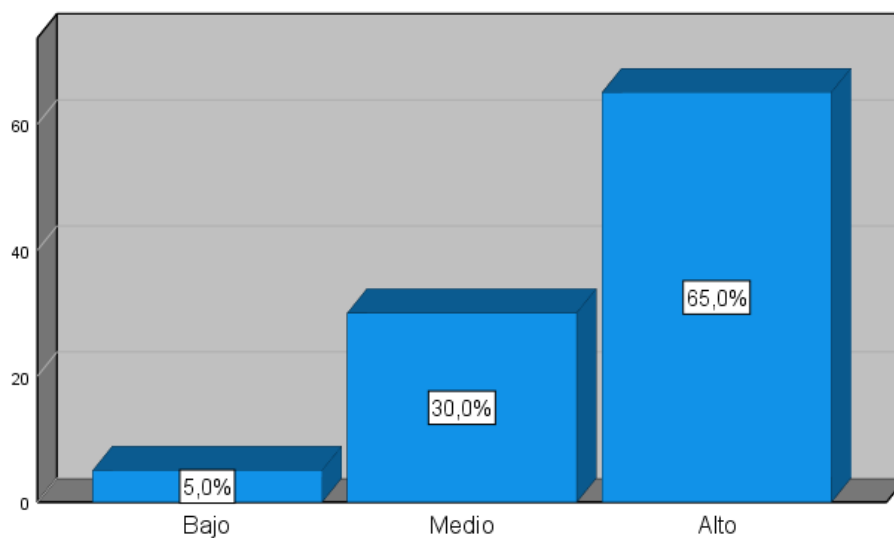
Figura 7*Satisfacción aboral*

Tabla 7*Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral*

	Aspecto cognoscitivo		Aspecto afectivo		Aspecto conductual	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	2	5,0	5	12,5	4	10,0
Medio	11	27,5	18	45,0	7	17,5
Alto	27	67,5	17	42,5	29	72,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0

En la tabla 7 y figura 8 se muestra los resultados de las frecuencias del nivel de las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023. De donde, en el aspecto cognoscitivo, se obtuvo que, el 67,5% (27) presenta nivel alto en satisfacción laboral en el aspecto cognoscitivo, el 27,5% (11) considera nivel medio, y el 5% (2) nivel bajo. En el aspecto afectivo, 42,5% (17) nivel alto y el 45% (18) presenta nivel medio y el 12,5% (5) nivel bajo. En la dimensión conductual, se encontró que el 72,5% (29) presenta nivel alto, el 17,5% (7) nivel medio y el 10% (4) nivel bajo.

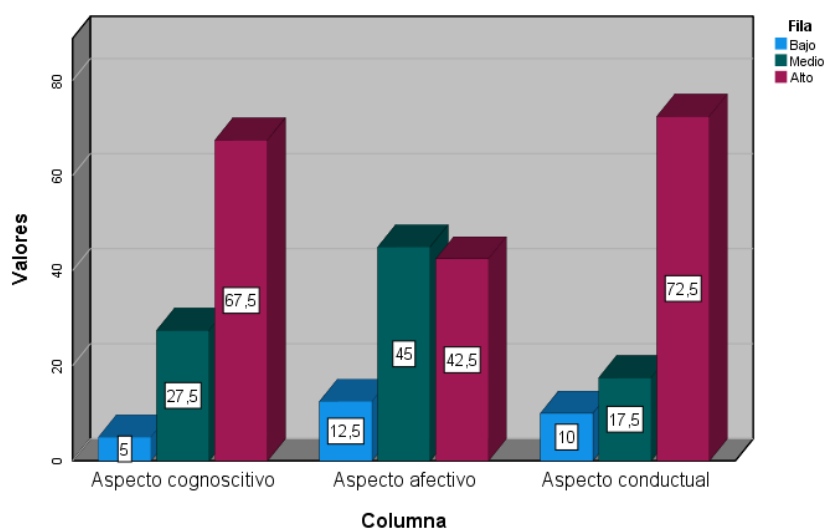
Figura 8*Dimensiones de satisfacción laboral*

Tabla 8*Nivel de liderazgo directivo y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo directivo	Bajo	N	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
	Medio	N	2	12	23	37
		%	5,0%	30,0%	57,5%	92,5%
	Alto	N	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total	N	2	12	26	40	
	%	5,0%	30,0%	65,0%	100,0%	

En la tabla 8 y figura 9 se muestra mediante una la tabla cruzada el nivel de liderazgo directivo y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023. De donde se obtuvo que, el 57,5% (23) considera el liderazgo directivo en nivel medio y a la vez presenta nivel alto en satisfacción laboral, el 30% (12) considera nivel medio el liderazgo directivo y presenta nivel medio en satisfacción laboral.

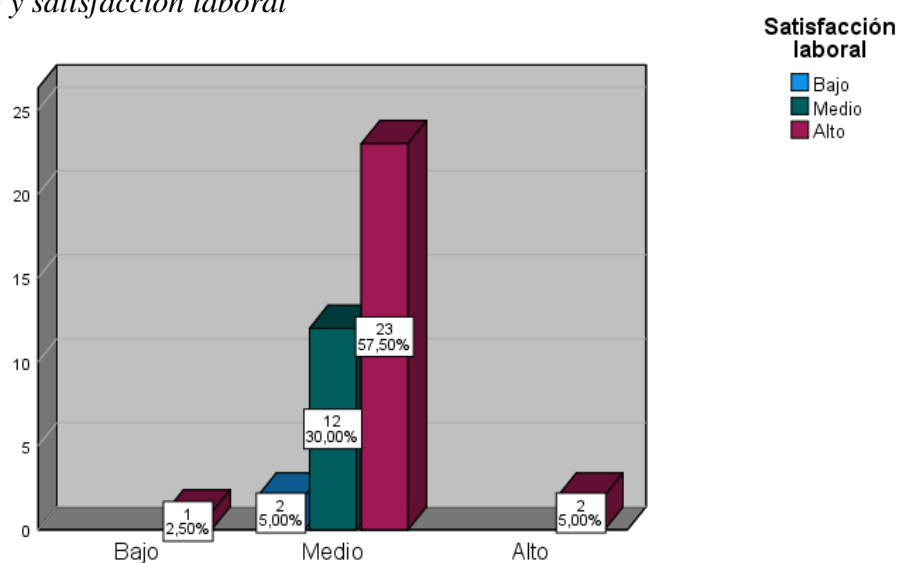
Figura 9*Liderazgo directivo y satisfacción laboral*

Tabla 9*Nivel de liderazgo democrático y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo democrático	N	0	0	1	1	
	Bajo	%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
		N	1	10	7	18
	Medio	%	2,5%	25,0%	17,5%	45,0%
		N	1	2	18	21
	Alto	%	2,5%	5,0%	45,0%	52,5%
	N	2	12	26	40	
Total	%	5,0%	30,0%	65,0%	100,0%	

En la tabla 9 y figura 10 se muestra mediante una la tabla cruzada el nivel de liderazgo democrático y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023. De donde se obtuvo que, el 45% (18) considera el liderazgo democrático en nivel alto y a la vez presentan nivel alto en satisfacción laboral, el 25% (10) considera nivel medio el liderazgo democrático y presenta nivel medio en satisfacción laboral.

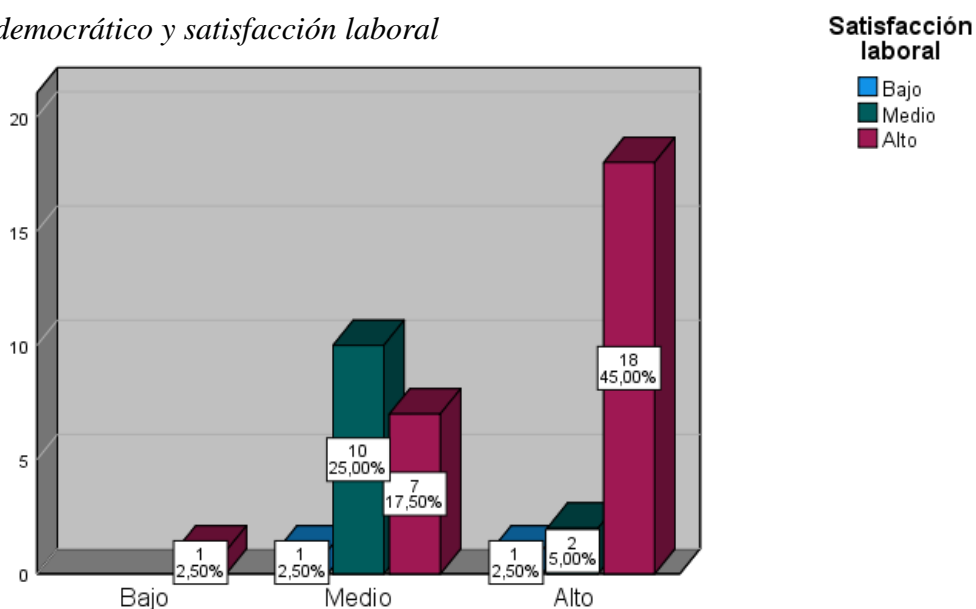
Figura 10*Liderazgo democrático y satisfacción laboral*

Tabla 10*Nivel de liderazgo autocrático y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo autocrático	Bajo	N	0	2	10	12
		%	0,0%	5,0%	25,0%	30,0%
	Medio	N	2	9	12	23
		%	5,0%	22,5%	30,0%	57,5%
	Alto	N	0	1	4	5
		%	0,0%	2,5%	10,0%	12,5%
Total		N	2	12	26	40
		%	5,0%	30,0%	65,0%	100,0%

En la tabla 10 y figura 11 se muestra mediante una tabla cruzada el nivel de liderazgo autocrático y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023. De donde se obtuvo que, el 30% (12) considera el liderazgo autocrático en nivel medio y a la vez presentan satisfacción laboral nivel alto, el 25% (10) considera nivel bajo el liderazgo autocrático y presenta nivel alto en satisfacción laboral.

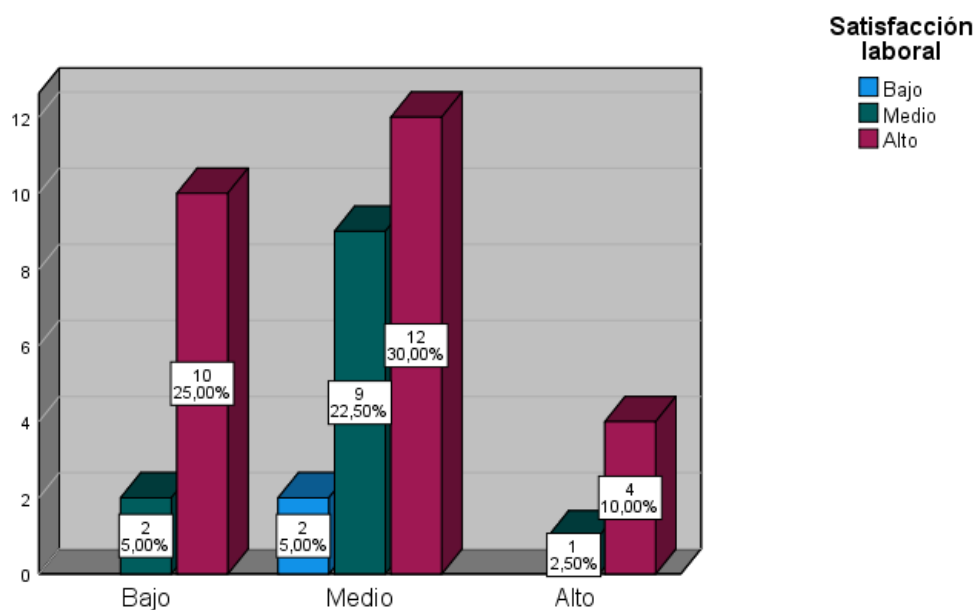
Figura 11*Liderazgo autocrático y satisfacción laboral*

Tabla 11*Nivel de liderazgo carismático y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo carismático	Bajo	N	2	5	3	10
		%	5,0%	12,5%	7,5%	25,0%
	Medio	N	0	7	18	25
		%	0,0%	17,5%	45,0%	62,5%
	Alto	N	0	0	5	5
		%	0,0%	0,0%	12,5%	12,5%
Total	N	2	12	26	40	
	%	5,0%	30,0%	65,0%	100,0%	

En la tabla 11 y figura 12 se muestra el nivel de liderazgo carismático y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023. De donde se obtuvo que, el 45% (18) considera el liderazgo carismático en nivel medio y a la vez presentan satisfacción laboral alto, el 12,5% (5) considera nivel alto el liderazgo carismático y presenta nivel alto en satisfacción laboral.

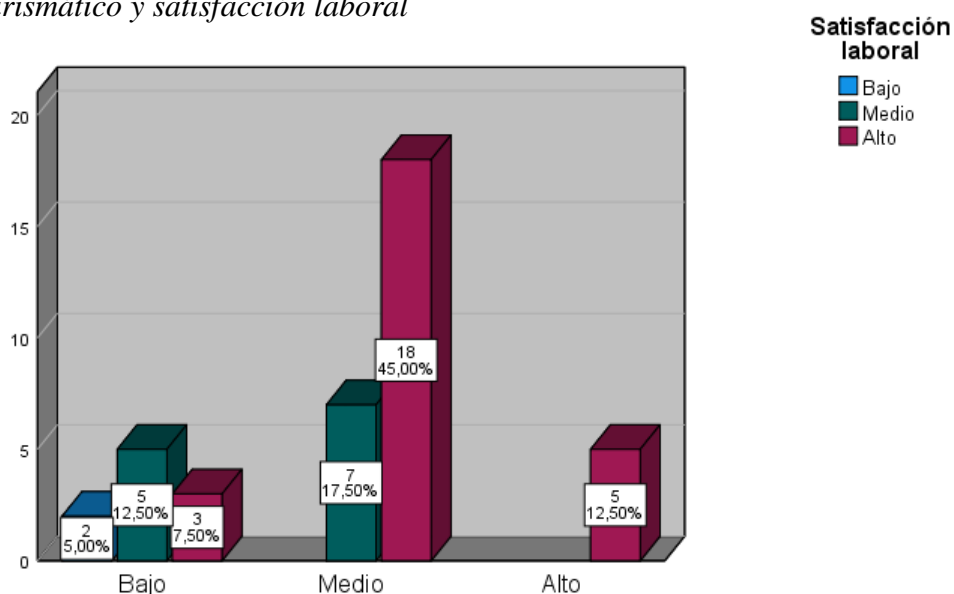
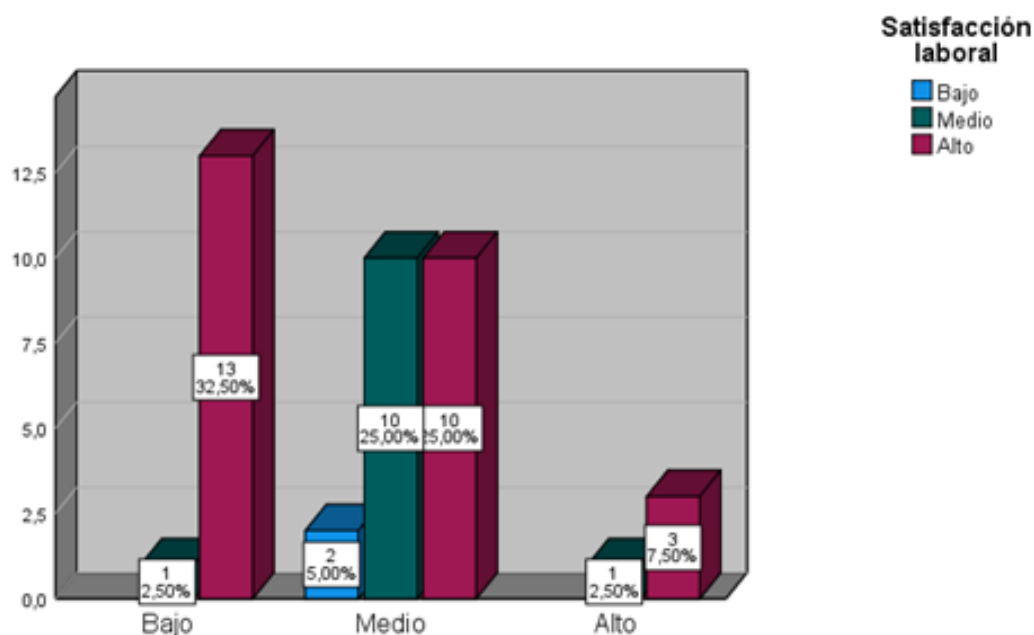
Figura 12*Liderazgo carismático y satisfacción laboral*

Tabla 12*Nivel de liderazgo Laissez Faire y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo Laissez Faire	Bajo	N	0	1	13	14
		%	0,0%	2,5%	32,5%	35,0%
	Medio	N	2	10	10	22
		%	5,0%	25,0%	25,0%	55,0%
	Alto	N	0	1	3	4
		%	0,0%	2,5%	7,5%	10,0%
Total	N	2	12	26	40	
	%	5,0%	30,0%	65,0%	100,0%	

En la tabla 12 y figura 13 se muestra el nivel de liderazgo Laissez Faire y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023. De donde se obtuvo que, el 32,5% (13) considera el liderazgo Laissez Faire en nivel bajo y a la vez presentan satisfacción laboral alto, el 25% (10) considera nivel medio el liderazgo Laissez Faire y presenta nivel alto en satisfacción laboral.

Figura 13*Liderazgo Laissez Faire y satisfacción laboral*

5.1.2. Resultados inferenciales

Tabla 13

Prueba de normalidad de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,865	40	,000
Liderazgo democrático	,941	40	,038
Liderazgo autocrático	,947	40	,059
Liderazgo carismático	,966	40	,262
Liderazgo Laissez Faire	,972	40	,427
Satisfacción laboral	,930	40	,016

En la tabla 13 se muestra los resultados de la prueba de normalidad de las variables en estudio, se aprecia que la variable liderazgo directivo no cumple con el supuesto de normalidad ($\text{sig.} = 0,00 < 0,05$), así mismo, los datos de las dimensión liderazgo democrático no presenta una distribución normal debido a que el valor de significancia es $0,038 < 0,05$; por otro lado, las dimensiones liderazgo autocrático, liderazgo carismático y liderazgo Laissez Faire cumplen con el supuesto de normalidad ($\text{sig.} > 0,05$); finalmente, la variable satisfacción laboral no cumple con el supuesto de normalidad ($\text{sig.} = 0,016 < 0,05$) por lo que corresponde a la estadística no paramétrica, en conclusión, para las pruebas de hipótesis se utilizará el estadístico Rho de Spearman.

5.1.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo del director y la satisfacción laboral docente en La Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo del director y la satisfacción laboral docente en La Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023

Tabla 14

Análisis de correlación entre liderazgo directivo y satisfacción laboral

Correlaciones			Liderazgo directivo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,253 ,115 40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,253 ,115 40	1,000 . 40

En la tabla 14 se muestra el análisis de correlación entre liderazgo directivo y satisfacción laboral, de donde, se obtiene el valor de significancia de $0,115 > 0,05$ lo que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, es decir que no existe relación significativa entre el liderazgo del director y la satisfacción laboral docente en La Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático del director y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo democrático del director y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.

Tabla 15

Análisis de correlación entre liderazgo democrático y satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Liderazgo democrático	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,397*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,397*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 15 se muestra el análisis de correlación entre liderazgo democrático y satisfacción laboral, de donde, se obtiene el valor de significancia de $0,011 < 0,05$ lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre el liderazgo democrático del director y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023, siendo el coeficiente de correlación 0,397 lo que indica una correlación positiva media, es decir que a mayores niveles de la práctica de liderazgo democrático por parte del director, el nivel de satisfacción laboral de los docentes incrementará.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático del director y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo autocrático del director y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023

Tabla 16

Análisis de correlación entre liderazgo autocrático y satisfacción laboral

Correlaciones				
			Liderazgo autocrático	Satisfacción laboral
Rho de	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	-,213
Spearman	autocrático	Sig. (bilateral)	.	,187
		N	40	40
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	-,213	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,187	.
		N	40	40

En la tabla 16 se muestra el análisis de correlación entre liderazgo autocrático y satisfacción laboral, de donde, se obtiene el valor de significancia de $0,187 > 0,05$ lo que permite rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, es decir que no existe relación significativa entre el liderazgo autocrático del director y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo carismático del director y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo carismático del director y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.

Tabla 17

Análisis de correlación entre liderazgo carismático y satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Liderazgo carismático	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo carismático	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,653** ,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,653** ,000	1,000 .
		N	40	40

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

En la tabla 17 se muestra el análisis de correlación entre liderazgo carismático y satisfacción laboral, de donde, se obtiene el valor de significancia de $0,00 < 0,05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa entre el liderazgo carismático del director y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023, siendo el coeficiente de correlación $\rho = 0,653$, lo que indica una correlación positiva considerable, es decir que a niveles altos en el liderazgo carismático por parte del director, se evidencia niveles altos en la satisfacción laboral de los docentes

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo laissez faire del director y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo laissez faire del director y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.

Tabla 18

Análisis de correlación entre liderazgo Laissez Faire y satisfacción laboral

Correlaciones			Liderazgo	Satisfacción
			Laissez	laboral
			Faire	
Rho de	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	-,222
Spearman	Laissez Faire	Sig. (bilateral)	.	,169
		N	40	40
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	-,222	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,169	.
		N	40	40

En la tabla 18 se muestra el análisis de correlación entre liderazgo Laissez Faire y satisfacción laboral, de donde, se obtiene el valor de significancia de $0,169 > 0,05$ lo que permite rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, es decir que no existe relación significativa entre el liderazgo laissez faire del director y la satisfacción laboral del docente en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

La investigación realizada en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro en 2023 ha revelado perspectivas valiosas sobre la relación entre el nivel de liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los docentes. De acuerdo con los resultados, el 57.5% de los docentes perciben el liderazgo directivo como de nivel medio y, a pesar de esto, reportan una alta satisfacción laboral. Además, el 30% de los docentes que también perciben el liderazgo directivo en un nivel medio presentan una satisfacción laboral de nivel medio. Estos resultados sugieren una correlación positiva entre la percepción del liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los docentes, destacando que un liderazgo intermedio puede ser suficiente para mantener una alta satisfacción laboral en un porcentaje significativo de docentes. Este hallazgo se alinea con el estudio de Quishpe (2021), que encontró que los estilos de liderazgo directivo, tales como el transformacional, distribuido, dialógico y sostenible, tienen una relación significativa muy alta con las dimensiones del desempeño profesional directivo. En opinión de los expertos, los directivos deben fortalecer su gestión con un alto componente del estilo de liderazgo pedagógico. Esto sugiere que, aunque un liderazgo intermedio es adecuado para algunos, un liderazgo más especializado y orientado pedagógicamente podría potencialmente elevar aún más los niveles de satisfacción y desempeño. La comparación entre ambos estudios sugiere que un liderazgo intermedio puede ser adecuado para mantener altos niveles de satisfacción laboral entre los docentes, como se observa en el primer estudio. Sin embargo, el estudio de Quishpe señala que un liderazgo más especializado y orientado pedagógicamente, como el transformacional y el distribuido, podría potencialmente elevar aún más los niveles de satisfacción y desempeño laboral de los docentes.

La investigación realizada en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro en 2023 ha revelado una relación positiva entre el nivel de liderazgo democrático y la satisfacción laboral de los docentes. Los resultados muestran que el 45% de los docentes perciben el liderazgo democrático en la institución como de nivel alto y presentan un nivel alto de satisfacción laboral. Además, el 25% de los docentes consideran el liderazgo democrático de nivel medio y también presentan una satisfacción laboral de nivel medio. Estos hallazgos sugieren que un estilo de liderazgo democrático, caracterizado por la participación y la inclusión en la toma de decisiones, está asociado con mayores niveles de satisfacción laboral. El estudio de Castañeda y Sánchez (2022) en San Luis Potosí, México, proporciona un contexto adicional al encontrar que la satisfacción laboral de los docentes se encuentra en un nivel medio, con niveles de propensión al síndrome de burnout entre leves y moderados. Además, identificaron que factores como el género, el puesto y el tener un segundo empleo influyen en la satisfacción laboral. Sin embargo, no encontraron una relación significativa entre la propensión al burnout y la satisfacción laboral, lo que sugiere que otros factores también juegan un papel importante. Al comparar ambos estudios, se observa que el estilo de liderazgo puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral. Mientras que un liderazgo democrático fuerte en Huanquite - Paruro está asociado con una alta satisfacción laboral, en San Luis Potosí la satisfacción laboral es media y está influenciada por factores personales y profesionales específicos.

La investigación realizada en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro en 2023 sobre la relación entre el nivel de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral de los docentes arrojó resultados interesantes. Se encontró que el 30% de los docentes considera el liderazgo autocrático en un nivel medio y presenta un alto nivel de satisfacción laboral, mientras que el 25% percibe el liderazgo autocrático en un nivel bajo y también muestra un alto nivel de satisfacción laboral. Estos resultados sugieren que, en este contexto

específico, la satisfacción laboral de los docentes puede ser alta incluso cuando perciben un liderazgo autocrático en niveles medio o bajo, lo que indica que otros factores pueden estar influyendo significativamente en su satisfacción laboral. Por otro lado, el estudio de Cazañas (2022) en las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo – Ecuador, encontró que un liderazgo directivo con alta influencia idealizada y comunicaciones efectivas, donde los líderes son modelos a seguir e inspiradores, está asociado con un alto reconocimiento laboral y empoderamiento de los docentes. Aunque se reportan condiciones laborales desfavorables por un 44% de los docentes, la correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral sigue siendo altamente significativa y positiva. Al comparar ambos estudios, se destaca que, mientras en Ecuador un liderazgo inspirador y comunicativo se correlaciona con alta satisfacción laboral, en Huanoquite - Paruro, la alta satisfacción laboral coexiste con una percepción de liderazgo autocrático. Esto resalta la complejidad y multifaceticidad de los factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes y sugiere que las percepciones del liderazgo pueden ser moduladas por otros elementos del entorno laboral.

La investigación realizada en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro en 2023 ha arrojado luz sobre la relación entre el nivel de liderazgo carismático y la satisfacción laboral de los docentes. Los resultados indican que el 45% de los docentes perciben el liderazgo carismático en un nivel medio y, a la vez, presentan un alto nivel de satisfacción laboral. Además, el 12,5% de los docentes considera que el liderazgo carismático es de nivel alto y también muestra un alto nivel de satisfacción laboral. Estos hallazgos sugieren que el liderazgo carismático, ya sea en un nivel medio o alto, está asociado con altos niveles de satisfacción laboral entre los docentes. El estudio de Casachagua (2022) en las instituciones educativas del nivel primaria con polidocencia completa de la UGEL Pichanaqui en Huancayo, Perú, complementa estos hallazgos al revelar que el nivel predominante de liderazgo es regular y que la relación entre el liderazgo directivo y la

satisfacción laboral es moderada positiva. Esto indica que, aunque el liderazgo en estas instituciones no es necesariamente carismático, existe una correlación positiva entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Comparando ambos estudios, se observa que, aunque los estilos de liderazgo pueden variar, la relación positiva entre el liderazgo y la satisfacción laboral es consistente. En Huanoquite - Paruro, el liderazgo carismático en niveles medio y alto se asocia con una alta satisfacción laboral, mientras que en Pichanaqui, un liderazgo directivo regular también muestra una correlación positiva moderada con la satisfacción laboral.

La investigación realizada en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro en 2023 sobre la relación entre el nivel de liderazgo Laissez Faire y la satisfacción laboral de los docentes presentó resultados intrigantes. El 32,5% de los docentes perciben el liderazgo Laissez Faire en un nivel bajo y, simultáneamente, presentan un alto nivel de satisfacción laboral. Además, el 25% de los docentes considera el liderazgo Laissez Faire en un nivel medio y también muestra un alto nivel de satisfacción laboral. Estos resultados sugieren que, incluso con una percepción de liderazgo Laissez Faire en niveles bajos o medios, los docentes pueden experimentar una alta satisfacción laboral. Esto indica que otros factores pueden estar influyendo significativamente en su bienestar laboral. El estudio de Condori (2022) en una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, refuerza la relevancia de estudiar la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral. Condori encontró una correlación positiva moderada ($r= 0.632$) entre estas variables, indicando que, aunque el estilo de liderazgo tiene un impacto significativo, no es el único factor determinante en la satisfacción laboral. Este hallazgo es consistente con los resultados obtenidos en Huanoquite - Paruro, donde a pesar de un liderazgo Laissez Faire percibido como bajo o medio, la satisfacción laboral sigue siendo alta. Ambos estudios sugieren que, si bien el estilo de liderazgo es un factor importante, hay otros elementos en el entorno laboral

que contribuyen significativamente a la satisfacción de los docentes. Estos pueden incluir la cultura organizacional, el apoyo entre colegas, los recursos disponibles, y las oportunidades para el desarrollo profesional.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - Cabe concluir que, la investigación realizada en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro en 2023 sobre la relación entre el nivel de liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los docentes reveló que el 57,5% de los docentes considera el liderazgo directivo como de nivel medio y, simultáneamente, presenta un nivel alto de satisfacción laboral. Además, el 30% de los docentes percibe el liderazgo directivo en un nivel medio y también presenta una satisfacción laboral de nivel medio. Estos resultados sugieren que, aunque la percepción del liderazgo directivo se mantiene en un nivel intermedio, una parte significativa de los docentes experimenta una alta satisfacción laboral, indicando una correlación positiva entre ambos aspectos en este contexto específico.

SEGUNDA. - Puede concluirse que la relación entre el nivel de liderazgo democrático y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro en 2023 reveló que el 45% de los docentes considera que el liderazgo democrático en la institución es de nivel alto y, al mismo tiempo, presentan un nivel alto de satisfacción laboral. Además, el 25% de los docentes percibe el liderazgo democrático como de nivel medio y también muestra una satisfacción laboral de nivel medio. Estos resultados sugieren una correlación positiva entre un liderazgo democrático fuerte y altos niveles de satisfacción laboral entre los docentes, destacando la importancia de un estilo de liderazgo participativo para el bienestar de los educadores.

TERCERA. - Se concluye que, la relación entre el nivel de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro en 2023 mostró que el 30% de los docentes considera el liderazgo autocrático en un nivel medio y, al mismo tiempo, presentan un alto nivel de satisfacción laboral. Además, el 25% de los docentes percibe el liderazgo autocrático en un nivel bajo y también muestra un alto nivel de satisfacción laboral. Estos resultados indican que, en este

contexto específico, la satisfacción laboral de los docentes puede ser alta incluso cuando perciben un liderazgo autocrático en niveles medio o bajo, sugiriendo que otros factores pueden estar influyendo significativamente en su satisfacción laboral.

CUARTA. - En conclusión, el nivel de liderazgo carismático y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro en 2023 reveló que el 45% de los docentes considera que el liderazgo carismático es de nivel medio y, al mismo tiempo, presenta un alto nivel de satisfacción laboral. Además, el 12,5% de los docentes percibe el liderazgo carismático en un nivel alto y también muestra un alto nivel de satisfacción laboral. Estos resultados sugieren que un liderazgo carismático, ya sea en nivel medio o alto, se asocia con altos niveles de satisfacción laboral entre los docentes, destacando la importancia de características de liderazgo que inspiran y motivan al personal educativo.

QUINTA. - Se concluye que, el nivel de liderazgo Laissez Faire y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro en 2023 reveló que el 32,5% de los docentes considera el liderazgo Laissez Faire en un nivel bajo y, al mismo tiempo, presenta un alto nivel de satisfacción laboral. Además, el 25% de los docentes percibe el liderazgo Laissez Faire en un nivel medio y también muestra un alto nivel de satisfacción laboral. Estos resultados sugieren que, a pesar de la percepción de un liderazgo Laissez Faire en niveles bajos o medios, los docentes pueden experimentar una alta satisfacción laboral, indicando que otros factores pueden estar influyendo significativamente en su bienestar laboral.

SUGERENCIAS

PRIMERA. Se recomienda llevar a cabo estudios similares en diferentes instituciones educativas de la región Cusco, incluyendo tanto zonas urbanas como rurales, con el objetivo de evaluar la consistencia de los resultados en diversos contextos locales. Esto facilitará determinar si los hallazgos son aplicables a las distintas realidades educativas de la región y permitirá comprender mejor cómo fluctúa la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral según las particularidades de cada comunidad educativa cusqueña.

SEGUNDA. Se recomienda realizar estudios similares en diferentes instituciones educativas del país para explorar si estos resultados se mantienen en otros contextos. Ampliar la investigación ayudará a confirmar la aplicabilidad de los hallazgos y a comprender con mayor profundidad cómo la relación entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral se manifiesta en diversos entornos educativos. Asimismo, es importante investigar otros factores clave que impactan en la satisfacción laboral de los docentes, como el clima organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional y el apoyo institucional. Esto permitirá ofrecer una visión más integral de los elementos que promueven el bienestar y la motivación de los docentes, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad educativa.

TERCERA. Se sugiere realizar nuevas investigaciones en las Unidades de Gestión Educativa Locales (UGELs) para explorar si los resultados obtenidos se reflejan en diferentes contextos educativos. Esto permitiría entender mejor si la relación entre el liderazgo autocrático y la satisfacción laboral es consistente en diversas realidades. Asimismo, resulta esencial profundizar en otros aspectos que podrían impactar en la satisfacción de los docentes, como el apoyo que reciben por parte de la institución, las condiciones de trabajo y las oportunidades de crecimiento profesional. Al hacerlo, se podría construir una visión más completa de los factores que realmente contribuyen al bienestar y la motivación de los educadores, fortaleciendo así la calidad de la enseñanza en cada comunidad educativa.

CUARTA. Se sugiere realizar investigaciones similares en distintas instituciones educativas de la región, con el objetivo de explorar si los resultados obtenidos se replican en diversos contextos. Esta ampliación no solo permitirá validar la aplicabilidad de los hallazgos, sino también entender de manera más profunda cómo se manifiesta la relación entre el liderazgo carismático y la satisfacción laboral en diferentes entornos educativos. Además, es crucial investigar otros elementos que influyen en la satisfacción de los docentes, como el clima organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional y las condiciones laborales. Al abordar estos aspectos, se podrá construir una visión más completa de los factores que promueven el bienestar docente y potenciar un liderazgo efectivo dentro de las instituciones educativas, beneficiando directamente a la comunidad escolar.

QUINTA. Se sugiere llevar a cabo investigaciones adicionales en diversas instituciones educativas de la región para explorar la relación entre el liderazgo Laissez-Faire y la satisfacción laboral en diferentes contextos educativos. Además, es esencial considerar otros factores que podrían influir en la satisfacción de los docentes, como el apoyo institucional, el clima organizacional y las oportunidades de crecimiento profesional. Esta exploración permitirá obtener una comprensión más profunda de los elementos que impactan directamente en el bienestar de los educadores y ayudará a identificar prácticas que puedan mejorar la efectividad del liderazgo, fortaleciendo así la calidad educativa en nuestras instituciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Huanca, A. Y. (2022). Estilos de liderazgo emprendedor en los estudiantes del cuarto grado de secundaria del “Colegio de Alto Rendimiento” de Moquegua 2022.
- Aguilera, V. (2011). Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro. Madrid, España: Universidad de Alcalá.
- Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O., & Beligiannis, G. N. (2021). Associations between Traditional and Digital Leadership in Academic Environment: During the COVID-19 Pandemic. In H. Antonopoulou, C. Halkiopoulos, O. Barlou, & G. N. Beligiannis, *Emerging Science Journal* (Vol. 5, Issue 4, p. 405). <https://doi.org/10.28991/esj-2021-01286>
- Arifin, Y. (2023). Talent Management-Based Training Planning to Produce High-Performing Human Resources. In Y. Arifin, *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik* (Vol. 13, Issue 1, p. 303). State University of Makassar. <https://doi.org/10.26858/jiap.v13i1.47154>
- Arteaga, N. L. C. (2020). Capacity of personal and interpersonal leadership in emergency. In N. L. C. Arteaga, *SCIÉENDO* (Vol. 23, Issue 4, p. 251). National University of Trujillo. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.029>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Mind Garden.
- Buenvinida, L. P., & Ramos, Ma. T. S. (2019). transformational leadership practices of school heads and performance of City Schools in the division offirst district of laguna, philippineS. In L. P. Buenvinida & Ma. T. S. Ramos, *People International Journal of Social Sciences* (Vol. 4, Issue 3, p. 799). GRDS Publishing. <https://doi.org/10.20319/pijss.2019.43.799812>

- Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. (2010). Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto. Universidad Autónoma de Madrid, p. 8.
- Carrasco Díaz, S. (2019). Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.
- Carton, A. M. (2021). The Science of Leadership: A Theoretical Model and Research Agenda. In A. M. Carton, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 9, Issue 1, p. 61). Annual Reviews. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091227>
- Casachagua Cabezas, A. C. (2022). Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del nivel primaria con polidocencia completa de la UGEL Pichanaqui.
- Castañeda Santillán, L.L. Sánchez Macías, Armando. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente.
- Cazañas Bazante, S. C. (2022). Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las Unidades Educativas del Circuito 1, Santo Domingo – Ecuador ,2021.
- Chávez, J., & Arista, A. (2019). Impacto del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente en Perú. *Revista Peruana de Ciencias Sociales*, 5(2), 98-115.
- Christo, C. de S., Brito, J., Masson, L. P., Figueiredo, M., & Zambroni-de-Souza, P. C. (2019). Trabalho e cooperação: apresentação do dossiê. In C. de S. Christo, J. Brito, L. P. Masson, M. Figueiredo, & P. C. Zambroni-de-Souza, *Laboreal* (Vol. 15, Issue 1). University of Porto. <https://doi.org/10.4000/laboreal.1032>

- Condori Champi, R. (2022). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.
- Domínguez-Rovira, M A., Palomares-Lara, A., Soto-Hernández, A., & Armas-Rendón, L. (2020, June 30). El Liderazgo Transformacional del Cuerpo Docente de la Universidad Tecnológica de Guaymas con el Modelo Bilingüe, Internacional y Sustentable. , 6-14. <https://doi.org/10.35429/jpdl.2019.15.5.6.14>
- Fernandes, V. de P., & Santos, D. M. A. de A. P. D. (2020). Motivação no Ambiente Laboral. In V. de P. Fernandes & D. M. A. de A. P. D. Santos, *Revista Acadêmica Online* (Vol. 6, Issue 35, p. 1). <https://doi.org/10.36238/23595787.artcient.0012112020>
- Franco-López, J. A., López-Arellano, H., & Arango-Botero, D. (2019). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. In J. A. Franco-López, H. López-Arellano, & D. Arango-Botero, *Revista Complutense de Educación* (Vol. 31, Issue 1, p. 55). Complutense University of Madrid. <https://doi.org/10.5209/rced.61775>
- Fullan, M. (2002). "The change leader." *Educational Leadership*, 59(8), 16-20.
- García-Morales, V., Jiménez-Barrionuevo, M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2018). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el ámbito educativo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 79(3), 45-58.
- Gutierrez Mamani, S. M., & Orosco Gutierrez, J. C. (2023). Engagement y satisfacción laboral en docentes del distrito de Pichari, 2022.
- Haidar, V. (2020). ¿Inventores, Apóstoles, Ídolos O Caciques? Una Aproximación A La Problematicación Del “Líder” En Los Albores Del Pensamiento Sociológico Y Psicosocial. In V. Haidar, *De Prácticas y Discursos* (Vol. 9, Issue 14). National University of the Northeast. <https://doi.org/10.30972/dpd.9144801>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación. México.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In Mc Graw Hill (Vol. 1, Issue Mexico).
- INEI. (2020). Indicadores de satisfacción laboral docente en la región Cusco. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Jamil, M. H., Lanuhu, N., Busthanul, N., Demmallino, E. B., & Melinda, I. (2020). Leadership style of farmer group leaders. In M. H. Jamil, N. Lanuhu, N. Busthanul, E. B. Demmallino, & I. Melinda, IOP Conference Series Earth and Environmental Science (Vol. 486, Issue 1, p. 12035). IOP Publishing. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/486/1/012035>
- Leal, S. (2023, June 6). La función gerencial: un análisis del liderazgo desde la Consejería Profesional. , 4(7). <https://doi.org/10.18041/2539-3669/gestionlibre.7.2019.8135>
- Locke, E. A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction." In Dunnette, M. D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Martinez, R y Espinal, K. (2023). Cómo terminar una tesis. (1ra ed.)
- Maslow, A. (1954). Motivation and Personality. (3era ed.).
- MINEDU. (2020). Diagnóstico nacional sobre liderazgo educativo y satisfacción laboral en el Perú. Lima, Perú: Ministerio de Educación.

- Mokat, J., Sendouw, R. H. E., Mantiri, J., & Rantung, M. (2022). Decision-Making of Women Leaders in Government Organizations. In J. Mokat, R. H. E. Sendouw, J. Mantiri, & M. Rantung, SHS Web of Conferences (Vol. 149, p. 3008). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202214903008>
- Moneva, J. C., Pestano, R. F. L., & Vertulfo, R. M. (2020). Parental Financial Support and Students Motivation in Learning. In J. C. Moneva, R. F. L. Pestano, & R. M. Vertulfo, Issues in Social Science (Vol. 8, Issue 1, p. 9). <https://doi.org/10.5296/iss.v8i1.16908>
- Olga Sosa A. (2020). Estilo de liderazgo y nivel de desempeño en la gestión escolar.
- Pillco Tintaya, R., & Pezo Gamarra, Y. (2024). Liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa mixta de aplicación Fortunato Luciano Herrera de Cusco-2023.
- Ponce Serna, W. R. (2020). Estilo de liderazgo y el desempeño docente en una institución educativa. Tumbes, 2019.
- Quishpe Mosquera K. D. (2021). Liderazgo Educativo: Análisis Del Desempeño Profesional Directivo En Instituciones Educativas.
- Quispe, R., & Mamani, S. (2021). Liderazgo directivo y su relación con la satisfacción laboral en docentes de Paruro. *Revista Cusqueña de Educación*, 8(1), 87-105.
- Riquelme-Castañeda, J. A., Pedraja-Rejas, L., & Vega-Massó, R. A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. In J. A. Riquelme-Castañeda, L. Pedraja-Rejas, & R. A. Vega-Massó, *Formación universitaria* (Vol. 13, Issue 1, p. 135). SciELO. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062020000100135>
- Rojas Carlos, S. Y. (2021). Estilo de liderazgo y clima institucional en la Institución Educativa N° 10063 Cruz de Yanahuanca, Penachí – Salas.

- Rojas, C., Núñez, W. N., Pacheco-Ruíz, C., & Palma, H. H. (2020). Calidad de servicio como elemento clave de la responsabilidad social en pequeñas y medianas empresas. In C. Rojas, W. N. Núñez, C. Pacheco-Ruíz, & H. H. Palma, *Información tecnológica* (Vol. 31, Issue 4, p. 221). Centro de Informacion Tecnologica. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000400221>
- Romero Quispe, K. B. (2022). Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Integradas de Cerro de Pasco.
- Romero-Suárez, D., Pertuz, V., & Orozco-Acosta, E. (2020). Factores determinantes de competitividad e integración organizacional: revisión sistemática exploratoria. In D. Romero-Suárez, V. Pertuz, & E. Orozco-Acosta, *Información tecnológica* (Vol. 31, Issue 5, p. 21). Centro de Informacion Tecnologica. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000500021>
- Salas, J. (2020). Satisfacción laboral y su impacto en la calidad educativa. Ediciones Académicas.
- Sánchez, E. F., Valle, S., & Pérez-Bustamante, G. (2020). Business excellence practice: efficiency wages versus individual economic incentives. In E. F. Sánchez, S. Valle, & G. Pérez-Bustamante, *Total Quality Management & Business Excellence* (Vol. 32, Issue 13, p. 1532). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/14783363.2020.1746181>
- Sanjaya, M. D., & Indrawati, L. (2023). the influence of job satisfaction, work motivation, and employee commitment on employee performance. in M. D. Sanjaya & L. Indrawati, *Research In Management and Accounting* (Vol. 6, Issue 1, p. 11). <https://doi.org/10.33508/rima.v6i1.4538>
- Santos, F M. (2020, December 30). Influencia del liderazgo comunicativo del director en la integración de los docentes de educación primaria de la institución educativa 892 –

8187 “La Arboleda”, Distrito Santa Rosa – Ancón. , 3(12), 165-184.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.91>

Santos, F. M. (2020). Influencia del liderazgo comunicativo del director en la integración de los docentes de educación primaria de la institución educativa 892 – 8187 “La Arboleda”, Distrito Santa Rosa – Ancón. In F. M. Santos, *IGOBERNANZA* (Vol. 3, Issue 12, p. 165). <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.91>

Sarwar, U., Aamir, M., Bichao, Y., & Chen, Z. (2023). Authentic leadership, perceived organizational support, and psychological capital: Implications for job performance in the education sector. In U. Sarwar, M. Aamir, Y. Bichao, & Z. Chen, *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). Frontiers Media. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084963>

Silva, R. C., Vela, L. G., Campos, E. C., & Félix, M. H. (2021). Liderazgo y su relación con la creatividad en estudiantes universitarios. In R. C. Silva, L. G. Vela, E. C. Campos, & M. H. Félix, *LEX - Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas* (Vol. 19, Issue 27, p. 251). <https://doi.org/10.21503/lex.v19i27.2261>

Simbolon, A. S., Robiansyah, A., Masakazu, K., & Suryani, N. (2020). The Analysis of Leadership Style and Motivation Toward Performance of Employees. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200522.001>

Soto, M., Jiménez, S. O., & Hernández, C. A. J. (2020). El liderazgo: una visión desde las teorías organizacionales. In M. Soto, S. O. Jiménez, & C. A. J. Hernández, *Apuntes Universitarios* (Vol. 10, Issue 3, p. 95). Dirección General de Investigación, Universidad Peruana Unión. <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.463>

Supo, J (2020). Metodología de la investigación científica. (3ra Ed).

Tafur e Izaguirre (2015) Como hacer un proyecto de investigación. Colombia. Editorial Alfaomega

Treviño Reyes, R. López Pérez, J.F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México.

UNESCO. (2019). La enseñanza en América Latina: desafíos para el desarrollo sostenible.

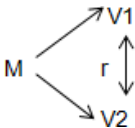
Usman, M., Ali, M., Yousaf, Z., Anwar, F., Waqas, M., & Khan, M. A. S. (2020). The relationship between laissez-faire leadership and burnout: Mediation through work alienation and the moderating role of political skill. In M. Usman, M. Ali, Z. Yousaf, F. Anwar, M. Waqas, & M. A. S. Khan, *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration* (Vol. 37, Issue 4, p. 423). Wiley. <https://doi.org/10.1002/cjas.1568>

Villamizar, A. (2023). Evaluación Del Compromiso Y Satisfacción Laboral En Docentes De Una Institución Educativa Pública En El Ecuador. In A. Villamizar, *Compendium Cuadernos de Economía y Administración* (Vol. 10, Issue 2, p. 92). Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1208>

Villamizar, A. (2023, August 31). Evaluación Del Compromiso Y Satisfacción Laboral En Docentes De Una Institución Educativa Pública En El Ecuador. *Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado*, 10(2), 92-92. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1208>

ANEXOS

a. **Matriz de consistencia**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Estilo de liderazgo	TIPO DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo
¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023?	Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023.	Existe relación significativa entre el liderazgo del entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023.	Liderazgo Democrático Liderazgo Autocrático Liderazgo Carismático Liderazgo Laissez Faire	DISEÑO: No Experimental transeccional y correlacional.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Satisfacción laboral	 <p>V1: Estilo de liderazgo V2: Satisfacción laboral r: Correlación</p>
1) ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo democrático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023? 2) ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo autocrático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023? 3) ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo carismático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023?	1) Determinar la relación que existe entre liderazgo democrático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023. 2) Determinar la relación que existe entre liderazgo autocrático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023. 3) Determinar la relación que existe entre liderazgo carismático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023.	1) Existe relación significativa entre liderazgo democrático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023. 2) Existe relación significativa entre liderazgo autocrático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023. 3) Existe relación significativa entre liderazgo carismático y satisfacción laboral en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite - Paruro 2023.	Aspecto cognoscitivo Aspecto afectivo Aspecto conductual	POBLACIÓN: Se tomó en cuenta a los docentes de la

<p>Integrada de Huanoquite - Paruro 2023?</p> <p>4) ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo laissez faire y satisfacción laboral en la Institución Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023?</p>	<p>Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.</p> <p>4) Determinar la relación que existe entre liderazgo laissez faire y satisfacción laboral en la Institución Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.</p>	<p>Paruro 2023.</p> <p>4) Existe relación significativa entre liderazgo laissez faire y satisfacción laboral en la Institución Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro 2023.</p>	<p>Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Para el estudio se tomó como muestra a 40 docentes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite - Paruro.</p>
---	---	---	--

b. Otros

Base de datos de SPSS

*DATOS SPSS LIDERAZGO Y SATISFACCION.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos																																														
Visible: 39 de 39 variables																																														
	n	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	D1	D2	D3	D4	LD	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	S1	S2	S3	SL	LD1	D11	D22	D33	D44	SL1	S11	S22	S33	var	var					
1	1	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	2	1	12	9	10	5	36	5	5	5	4	4	4	4	5	4	15	12	9	36	M...	Alto	M...	M...	B...	Alto	Alto	Alto	Alto						
2	2	4	4	4	2	2	4	4	5	4	3	3	3	12	8	13	9	42	5	5	5	3	4	4	4	4	15	11	8	34	M...	Alto	M...	Alto	M...	Alto	Alto	M...	Alto							
3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	1	4	2	12	8	10	7	37	5	4	5	4	4	5	5	5	14	13	10	37	M...	Alto	M...	M...	B...	Alto	Alto	Alto	Alto							
4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	1	3	1	12	6	10	5	33	4	5	4	4	4	4	5	5	5	13	13	10	36	M...	Alto	B...	M...	B...	Alto	Alto	Alto	Alto							
5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	1	4	2	15	13	9	7	44	5	4	3	3	3	4	5	5	12	10	10	32	M...	Alto	Alto	M...	B...	Alto	Alto	M...	Alto							
6	6	5	5	4	3	4	2	1	2	2	3	5	1	14	9	5	9	37	1	1	1	3	3	1	3	5	3	7	8	18	M...	Alto	M...	B...	M...	B...	B...	B...	Alto							
7	7	4	5	5	2	2	1	3	3	2	1	4	1	14	5	8	6	33	5	4	4	4	4	4	4	4	13	12	8	33	M...	Alto	B...	M...	B...	Alto	Alto	Alto	Alto							
8	8	3	4	4	3	3	5	3	5	3	2	3	5	3	11	9	10	11	41	5	5	5	3	5	3	4	5	15	11	9	35	M...	M...	M...	M...	Alto	Alto	M...	Alto							
9	9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	14	15	14	15	59	5	5	4	5	5	5	5	5	14	15	10	39	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto						
10	10	4	4	5	1	1	2	3	3	2	1	4	1	13	4	8	6	31	5	4	3	4	3	4	5	5	12	11	10	33	M...	Alto	B...	M...	B...	Alto	Alto	M...	Alto							
11	11	4	3	4	3	3	2	1	3	2	4	3	11	9	6	9	35	3	2	1	1	2	3	3	3	6	6	6	18	M...	M...	M...	B...	M...	B...	B...	B...	M...								
12	12	5	5	5	2	2	2	4	4	2	2	3	2	15	6	10	7	38	4	5	4	5	5	5	4	4	13	15	8	36	M...	Alto	B...	M...	B...	Alto	Alto	Alto	Alto							
13	13	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	9	7	9	10	35	4	3	3	2	2	3	5	5	10	7	10	27	M...	M...	B...	M...	M...	M...	B...	M...								
14	14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	14	15	14	15	58	5	5	5	5	4	5	5	5	15	14	10	39	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto						
15	15	5	5	5	2	4	3	4	5	4	2	4	1	15	9	13	7	44	5	4	4	5	3	4	5	5	13	12	10	35	M...	Alto	M...	Alto	B...	Alto	Alto	Alto	Alto							
16	16	4	4	3	3	3	3	4	5	4	2	4	2	11	9	13	8	41	4	4	4	5	4	4	4	4	12	13	8	33	M...	M...	Alto	M...	B...	Alto	Alto	Alto	Alto							
17	17	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	13	10	9	11	43	4	3	3	4	3	4	4	4	10	11	8	29	M...	Alto	M...	M...	M...	M...	M...	M...	Alto							
18	18	3	5	5	2	3	3	2	2	3	2	5	1	13	8	7	8	36	5	5	3	5	5	5	5	5	13	15	10	38	M...	Alto	M...	B...	M...	Alto	Alto	Alto	Alto							
19	19	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	3	15	5	5	4	5	5	4	5	4	14	14	9	37	B...	B...	B...	B...	Alto	Alto	Alto	Alto								
20	20	4	3	3	1	2	1	4	4	3	1	2	1	10	4	11	4	29	5	5	5	4	4	4	4	4	3	15	12	7	34	M...	M...	B...	M...	B...	Alto	Alto	Alto	M...						
21	21	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	11	10	9	11	41	4	3	3	3	3	4	4	5	10	10	9	29	M...	M...	M...	M...	M...	M...	M...	M...	Alto							
22	22	3	4	2	3	4	3	2	3	1	3	4	3	9	10	6	10	35	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	6	24	M...	M...	M...	B...	M...	M...	M...	M...	M...							
23	23	4	5	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	12	10	10	11	43	4	5	5	4	3	3	5	5	14	10	10	34	M...	Alto	M...	M...	M...	Alto	Alto	M...	Alto							
24	24	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	5	8	12	8	12	40	4	4	4	3	3	3	5	5	12	9	10	31	M...	Alto	M...	Alto	M...	Alto	Alto	Alto	M...	Alto						
25	25	4	4	4	2	3	1	4	3	3	2	3	2	12	6	10	7	35	4	4	4	4	4	4	4	5	12	12	9	33	M...	Alto	B...	M...	B...	Alto	Alto	Alto	Alto							
26	26	4	4	4	1	2	1	4	1	4	2	4	1	12	4	9	7	32	4	4	4	4	4	4	4	5	12	12	9	33	M...	Alto	B...	M...	B...	Alto	Alto	Alto	Alto							
27	27	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	11	7	9	8	35	4	3	4	4	3	5	4	4	11	12	8	31	M...	M...	B...	M...	M...	Alto	M...	Alto	M...							
28	28	3	4	3	3	4	2	2	2	1	4	3	4	10	9	5	11	35	3	3	4	4	3	1	3	2	10	8	5	23	M...	M...	M...	B...	M...	M...	M...	M...	B...							
29	29	4	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	9	9	7	9	34	4	3	2	3	2	3	4	3	9	8	7	24	M...	M...	M...	B...	M...	M...	M...	M...	M...							
30	30	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	10	9	8	9	36	5	2	3	2	3	2	3	2	10	7	5	22	M...	M...	M...	M...	M...	M...	M...	B...	B...							
31	31	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	12	10	9	11	42	3	4	5	3	4	3	3	4	12	10	7	29	M...	Alto	M...	M...	M...	Alto	M...	M...	Alto	M...						
32	32	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	9	10	7	8	34	4	3	2	3	4	3	2	3	9	10	5	24	M...	M...	M...	B...	M...	M...	M...	M...	B...							
33	33	4	3	4	3	2	1	2	3	3	1	2	2	11	6	8	5	30	3	4	5	3	4	4	2	3	12	11	5	28	M...	M...	B...	M...	B...	M...	Alto	M...	B...							
34	34	3	3	2	4	4	4	2	2	1	4	3	5	8	12	5	12	37	4	3	4	2	3	2	3	4	11	7	7	25	M...	M...	Alto	B...	Alto	M...	M...	B...	M...							
35	35	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	11	9	8	8	36	3	4	3	4	3	3	4	3	10	10	7	27	M...	M...	M...	M...	M...	M...	M...	M...	M...								
36	36	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	9	10	9	10	38	5	4	4	4	4	4	3	5	13	12	8	33	M...	M...	M...	M...	Alto	Alto	Alto	Alto								
37	37	3	5	5	2	3	3	3	1	2	3	5	1	13	8	6	9	36	4	4	5	3	4	3	5	4	13	10	9	32	M...	Alto	M...	B...	M...	Alto	Alto	M...	Alto							
38	38	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	5	13	9	11	10	43	4	4	5	5	4	4	4	4	4	13	13	8	34	M...	Alto	M...	M...	M...	Alto	Alto	Alto	Alto							
39	39	5	5	5	2	4	2	3	3	2	2	4	1	15	8	8	7	38	4	4	4	3	4	4	4	5	12	11	9	32	M...	Alto	M...	M...	B...	Alto	Alto	M...	Alto							
40	40	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	9	7	11	10	37	4	5	5	4	3	3	5	5	14	10	10	34	M...	M...	B...	M...	M...	Alto	Alto	M...	Alto							
41																																														
42																																														
43																																														
44																																														
45																																														
46																																														



Cuestionario de encuesta

Apreciado/a profesor/a, en este momento estamos realizando una encuesta y nos gustaría conocer tu punto de vista acerca del liderazgo directivo y satisfacción laboral. Valoramos mucho tu sinceridad y objetividad al responder las preguntas, ya que esto será fundamental para lograr nuestros objetivos de investigación. ¡Tu participación es muy apreciada!

Instrucciones

- Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.
- No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal. Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un ~~check~~.
- Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.
- Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

¡Muchas gracias por su colaboración!

A. Liderazgo del director



Nº	Pregunta	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
	Dimensión: Liderazgo democrático	5	4	3	2	1
1	¿Considera que el director coordina con los integrantes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite antes de tomar una decisión?					
2	¿El director conforma equipos de trabajo y los hace participar de la planificación?					

3	¿El director tiene consideración y estimación por el intelecto mostrado por los integrantes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite?					
	Dimensión: Liderazgo autocrático					
4	¿Considera que el director toma las decisiones sin consultar a los integrantes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite?					
5	¿El director "solicita" adhesión y obediencia a sus decisiones?					
6	¿Considera que el director recompensa o castiga a los integrantes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite que acatan sumisamente o no sus decisiones?					
	Dimensión: Liderazgo carismático					
7	¿Considera que el director es innovador y creativo?					
8	¿Considera que el director les da mucho sentido y énfasis a los valores y resalta el de algunos héroes nacionales?					
9	¿Considera que las actitudes del director están muy ligadas al espiritualismo?					
	Dimensión: Liderazgo Laissez Faire					
10	¿Considera que el director es indiferente por los resultados de la gestión?					
11	¿El director delega las actividades pedagógicas en los demás miembros de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanquite?					
12	¿Considera que la comunicación con el director es difícil?					

B. Satisfacción laboral

Nº	Pregunta	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
	Dimensión: Aspecto Cognoscitivo	5	4	3	2	1
13	¿Ha alcanzado un nivel académico profesional adecuado para el puesto que desempeña en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite?					
14	¿La estructura organizacional de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite le permite su desarrollo personal?					
15	¿Encuentra un buen nivel de competitividad entre sus compañeros de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite?					
	Dimensión: Aspecto Afectivo					
16	¿Considera que en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite se experimenta un agradable clima laboral?					
17	¿Considera que su trabajo es reconocido por docentes y cadetes de la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite?					
18	¿Siente que en la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite se suscitan actividades positivas que lo motivan a su superación?					
	Dimensión: Aspecto Conductual					
19	¿Considera que su comportamiento está acorde con las normas, disposiciones y ética laboral dispuestas por la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite?					
20	¿Se siente comprometido con los objetivos institucionales trazados por la Institución Educativa Mixta Integrada de Huanoquite?					

FUENTE: Elaboración propia.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES:

Título del trabajo de Investigación : LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA INTEGRADA DE HUANOQUITE - PARURO 2023

Nombre del Instrumento : ENCUESTA

Investigadores : Br. SANDRA GARCIA LAIME, Br. NELIDA NOEMI SUMA CUCHILLO

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-41%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e Items están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los Items son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	Las estrategias de investigación responden al propósito del diagnóstico.				X	


III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 80 %

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma

Dr. O Mg.: Epifanio Luis Canal 

DNI: 23814047

Teléfono: 950331206

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación : LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA INTEGRADA DE HUANOQUITE - PARURO 2023

Nombre del Instrumento : ENCUESTA

Investigadores : Br. SANDRA GARCIA LAIME, Br. NELIDA NOEMI SUMA CUCHILLO

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-41%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e Items están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los Items son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de Investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	Las estrategias de investigación responden al propósito del diagnóstico.				X	

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 80 %

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma
 Dr. O Mg.: Néstor Gunnar Carreon Putea
 DNI: 23989228
 Teléfono: 984726805



Fecha: 22 / 11 / 2023
Exp. N°: 470
Hora: 12:22
SECRETARÍA

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA
APLICAR ENCUESTA DE TRABAJO
DE INVESTIGACIÓN**

**SR. DIRECTORA DE LA I.E: MIXTA INTEGRADA DE HUANOQUITE
LICENCIADA: LOURDES PINTO PAREDES**

Yo, SANDRA GARCIA LAIME con DNI:
71086782 y NELIDA NOEMI SUMA
CUCHILLO con DNI: 48692323
Bachilleres en Educación, Especialidad
Ciencias Sociales de la Universidad
Nacional de San Antonio Abad del
Cusco, con el debido respeto nos
presentamos.

Que, habiendo culminado la carrera profesional de Educación,
Especialidad Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de San Antonio
Abad del Cusco, solicitamos a Ud. Permiso para realizar trabajo de
investigación en su Institución sobre **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA
INTEGRADA DE HUANOQUITE – 2023"** para optar el Título de Licenciado en
la facultad de educación especialidad Ciencias Sociales.

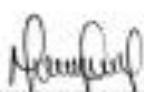
POR LO EXPUESTO:

Rogamos a Ud. Acceder a nuestra

petición.

Cusco, 22 de noviembre de 2023


SANDRA GARCÍA LAIME


NELIDA NOEMI SUMA CUCHILLO

| CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL PARURO



INSTITUCION EDUCATIVA MIXTA INTEGRADA DE HUANOQUITE - PARURO 2023

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MIXTA INTEGRADA DE HUANOQUITE.

Pongo en conocimiento que las bachilleres SANDRA GARCIA LAIME y NELIDA NOEMI SUMA CUCHILLO llevaron a cabo la aplicación de encuesta de trabajo de investigación en la fecha 24 de noviembre del 2023, se aplicó al personal Docente, administrativo, limpieza, auxiliares y personal en general que labora en la Institución Educativa Mixta nivel secundario del Distrito de Huanoquite. Este trabajo de investigación fue desarrollado con el propósito de obtener el título profesional de LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES. El título de la investigación es : LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA INTEGRADA DE HUANOQUITE - PARURO 2023

Se emite la presente constancia a solicitud de las interesadas para fines que viera por conveniente

Huanoquite 27 de noviembre del 2023

Firma y sello del Director(a)

PANEL FOTOGRAFICO

GRAFICO N°01

Dialogando con el personal directivo para aplicar el cuestionario



GRAFICO N°02

Acompañando al personal administrativo en el llenado del cuestionario



GRAFICO N°03

Aplicando el cuestionario con el personal bibliotecario



GRAFICO N°04

Plana de docentes que fueron sometidos a la encuesta



GRAFICO N°05

Visitas realizadas para ver la situación problemática de la I.E



GRAFICO N°06

Infraestructura de la institución educativa



GRAFICO N°07

los estudiantes de la I.E Huanquite

